

Andresa Darosci Silva Ribeiro

**SENTIDO E SIGNIFICADO DE FELICIDADE NO TRABALHO
PARA PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
PRIVADA E SEM FINS LUCRATIVOS**

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção de grau de doutora em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Narbal Silva

Florianópolis/SC
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Ribeiro, Andresa Darosci Silva

Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos/ Andresa Darosci Silva Ribeiro; orientador, Narbal Silva - Florianópolis, SC, 2019.

317 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho. 3. Sentido e significado do trabalho. 4. Felicidade no trabalho. 5. Professor I. Silva, Narbal. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

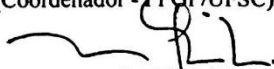
Andresa Darosci Silva Ribeiro

**SENTIDO E SIGNIFICADO DE FELICIDADE NO TRABALHO
PARA PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
PRIVADA E SEM FINS LUCRATIVOS**

Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 27 de Fevereiro de 2019.

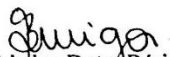
Dr. Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes
(Coordenador - PPGP/UFSC)



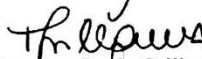
Dr. Narbal Silva
(PPGP UFSC - Orientador)



Dra. Suzana da Rosa Tolfo
(PPGP UFSC - Examinadora Interna)



Dra. Carla Cristina Dutra Búrigo
(PPGAU UFSC - Examinadora Externa)



Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues
(PPAA ESAG UDESC - Examinadora Externa)

Dr. Iúri Novaes Luna
(PPGP UFSC - Examinador Suplente Interno)

Dra. Lidia Cristina Almeida Picinin
(UDESC PCP - Examinadora Suplente Externo)

AGRADECIMENTOS

Desde o início, tinha a certeza que esse momento seria o mais desafiador, pois me faria refletir por tudo o que vivi durante esses quatro anos de construção dessa pesquisa e transformações que vivenciei até aqui, no decorrer desses mais de quarenta anos de vida. Esse é o momento de agradecer sobre o papel de cada pessoa em minha vida, pois ao longo da nossa caminhada aparecem “anjos da guarda” que nos ajudam, acalentam nosso coração, nos dão amor, disponibilizam seu tempo e que sem eles talvez nossos propósitos se tornassem mais difíceis de serem alcançados. O meu receio era esquecer de agradecer alguém, mas se você está lendo meus agradecimentos, sinta-se abraçado e o meu reconhecimento por fazer parte da minha vida, tanto aos ‘velhos’ e queridos amigos, quanto aos que se revelaram ao longo desse tempo.

Essa travessia, muitas vezes parecia sem fim, especialmente pelas intercorrências pessoais de toda ordem que me deparei. Esses entraves, longe de encobrir o meu caminho, mas sim, potencializaram o alcance da minha missão. Foram madrugadas produzindo no silêncio da noite, enquanto todos em casa dormiam. Minhas tardes produtivas, que em geral, me faziam entrar em estado de *flow*. Hoje tenho certeza, que ao invés das dificuldades me deterem, me estimularam com mais força para acreditar o quanto sou muito capaz. O resultado de tudo o que alcancei até aqui, faz parte da minha disciplina, organização, dedicação e propósito em tudo o que faço.

Então, primeiro gostaria de agradecer a Deus, pois Ele sabe de todas as alegrias que vivi e obstáculos que superei ao longo da minha jornada. Gratidão por me guiar, iluminar e me dar tranquilidade para seguir em frente com os meus objetivos. Foram muitos momentos sozinha, batalhando diariamente para que eu não perdesse o meu foco para o alcance do meu propósito maior. Agradeço a Ele também por manter minha família ao meu lado em todos os momentos, sem exceção, quando eu precisei. Quantas vezes meus pais cuidaram do meu pequeno Gabriel para que pudesse mergulhar nos meus textos, livros, disciplinas, trabalhos e congressos. Foi pelos ensinamentos dos meus pais que eu compreendi a importância de estudar, mesmo eles não tendo a mesma oportunidade no passado. Como eu sou grata à minha

mãe Marli e ao meu pai Jair por ter me tornado uma pessoa tão íntegra.

Ao Gabriel, meu pacotinho de amor, pedacinho de mim, criança inteligente e cheia de vida, por compreender dentro de suas limitações sobre o quanto me dediquei para chegar até aqui. Quando eu fui aprovada em 2014 para o meu ingresso no doutorado, ele era muito pequeno e seu crescimento se deu em meio aos meus livros espalhados na mesa de jantar e escritório. Que eu seja um bom exemplo a ser seguido, meu filhote. Que você perceba que ler e estudar nos torna pessoas melhores e abre para sempre nossos horizontes.

Aos meus irmãos, sempre vibrando com minhas conquistas. Estamos sempre conectados pelo amor e pela fé. Minha gratidão aos meus cunhados e aos meus sobrinhos, que são presentes na minha vida. Ao meu esposo por permitir que eu estivesse livre para voar, pois o empreendedorismo, a coragem, a criatividade e a inovação fazem parte das suas virtudes.

Gratidão a Viviane Perugini, que tem um papel fundamental para o meu processo de autoconhecimento e autoestima. Serei para sempre agradecida pelos teus conselhos fundamentais para o meu equilíbrio emocional. As minhas amigas “*Superpoderosas*” que o doutorado me deu. Pelas boas risadas, por dividir momentos, pelas tardes de estudos, pelos congressos e por poder contar sempre com vocês.

Como representantes das(os) minhas(meus) amigas(os), escolhi duas amigas para homenagear. Primeiro, minha amiga de vida, Carolina Iracema Carioni (Carola), obrigada por torcer por mim e estar sempre presente, mesmo morando do outro lado do planeta. E a outra amiga especial, é a Tatiana de Bem Silva Slongo (Tati), pessoa com alto astral e que sempre me procura para saber como eu estou mesmo com a minha constante ausência física.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Narbal Silva, por possibilitar a minha aproximação com a Psicologia Positiva e pelas produções acadêmicas fantásticas que pude fazer parte. Meu carinho pelo LAPPOT (Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho), onde me orgulho por ser uma das fundadoras dessa fábrica de conhecimento. Aos amigos que fazem parte do “*Dream Time*”, pelos encontros semanais. Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, por dividir seus conhecimentos e amigos que fiz durante as disciplinas cursadas. O meu muito obrigada aos professores que disponibilizaram seu

tempo para ler minha pesquisa e participar da minha banca tanto de qualificação, bem como de defesa final. Além disso, o auxílio significativo do Júnior Chávare, por dividir seu tempo e conhecimento, para a minha compreensão sobre os dados quantitativos.

Aos docentes que participaram da minha coleta de dados, pois sem vocês eu não teria como realizar esse estudo. Aproveito para reconhecer a oportunidade e abertura para realizar essa pesquisa na Instituição de Ensino escolhida. Ao corpo de diretores e coordenadores, minha gratidão. À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa de estudo de Doutorado.

Aos meus alunos, da graduação e pós-graduação *latu sensu*, que acompanharam meu processo evolutivo, sendo eles uma das razões pelas quais eu escolhi me tornar doutora. Por fim, faço questão de agradecer de coração a todas as pessoas que torceram por mim ou intercederam, mesmo que de forma discreta e em pensamento.

Viver e não ter a vergonha de ser feliz
Cantar e cantar e cantar
A beleza de ser um eterno aprendiz
Ah meu Deus! Eu sei, eu sei
Que a vida devia ser bem melhor e será
Mas isso não impede que eu repita
É bonita, é bonita e é bonita [...]

Gonzaguinha (1982)

RESUMO

Por que a felicidade no trabalho é importante? Um dos motivos é que o ser humano passa boa parte do tempo no trabalho e este ocupa um espaço central na vida das pessoas. Nesse sentido, a felicidade impacta diretamente em outros espaços de vida e no trabalho e quando de forma significativa no trabalho, contribui para a construção de sentimentos preponderantemente positivos, estáveis e perenes. Para a realização desta pesquisa tese, foi delimitado como público alvo, professores que estabeleciam vínculo de emprego com uma instituição de ensino privada, localizada na cidade de Florianópolis/SC. Um dos objetivos dessa pesquisa foi compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho, com base nos preceitos epistemológicos da Psicologia Positiva. A pesquisa foi desenvolvida a partir da utilização do método misto sequencial explanatório, caracterizado pelos procedimentos quantitativo e qualitativo. Por conseguinte, o estudo foi realizado com base em dois estudos sequenciais. O Estudo 1 (QUAN) com aplicação de um questionário on-line, composto de 55 questões, com base nas categorias e variáveis centrais relacionadas ao significado do trabalho e felicidade, tendo como parâmetro de resposta, uma escala de intensidade do tipo Likert. A partir dos resultados obtidos no 1º estudo, o Estudo 2 (QUAL) foi elaborado por meio da construção de um roteiro de entrevista semiestruturado, contendo oito perguntas abertas. Ao final, foi realizada a descrição, análise e interpretação dos resultados e ainda, a triangulação dos dados, com a finalidade de verificar as divergências, aproximações e complementariedades encontradas nos resultados de ambas as etapas. Como principais descobertas, foi possível perceber que na parte quantitativa e qualitativa, se estabeleceu uma relação entre o grau de importância do trabalho na vida dos professores, o orgulho pela profissão e a relevância das condições materiais para a realização do trabalho. O que se pôde, portanto compreender é que a felicidade no trabalho docente, é construída tanto por bases hedônicas, quanto eudaimônicas. Isto porque, ser feliz é desfrutar o presente, ou seja, sentir prazer no aqui e agora, mas também fazer algo com um objetivo futuro e que tenha sentido a longo prazo. A dimensão relacional foi evidenciada quanto à importância conferida pelos professores, sobre os processos psicossociais que

envolvem, como exemplo, a comunicação e as relações sociais estabelecidas no ambiente laboral. Já a dimensão espiritual foi percebida sobre os propósitos de vida pessoal e no trabalho, enfatizando o papel social do trabalho, o orgulho de ser professor, da paz interior e ainda ao desempenhar tarefas no trabalho cobertas por significado e propósito, que se apresentam como características preditoras da felicidade no trabalho. Por fim, a dimensão material ou objetiva, foi destacada pelas condições materiais de existência ofertadas pela instituição de ensino, ou seja, condições que envolvem o ambiente físico de trabalho para o exercício da profissão.

Palavras-chaves: Sentido e significado do trabalho. Psicologia positiva. Felicidade no trabalho. Professor.

ABSTRACT

Why is happiness important at the workplace? One of the reasons is that most human beings spend great part of their time at work, which occupies a central place in their lives. In this sense, happiness has a direct impact on other areas of life and at work as well. When happiness affects work significantly, it contributes to the construction of positive, stable, and perennial feelings. In order to conduct this research, teachers who worked for a private educational institution located in the city of Florianópolis, capital of the state of Santa Catarina, Brazil, were chosen as the target population. The objectives of this doctoral dissertation was to understand the relationship between the meaning and significance of work and happiness at the workplace, based on the epistemological precepts of Positive Psychology. This research was conducted following the mixed sequential explanatory method, characterized by using quantitative and qualitative procedures. Consequently, it was divided in two sequential reports. Report 1 (quantitative) involved the application of an online questionnaire comprised of 55 questions based on the main categories and variables related to the meaning and significance of work and happiness, having predetermined parameter responses defined by a Likert scale of intensity. From the results obtained in the first report, Report 2 (qualitative) was elaborated through a semi-structured interview containing eight open questions. After the results from both reports were described, analyzed, and interpreted, all the data gathered were triangulated with the intention of verifying possible divergences, approximations, and complementarities. The main findings in both quantitative and qualitative reports suggest that there is a relation between the level of importance of work on teachers' lives, their honor for the profession, and the relevance of the material conditions for their practice. Based on the findings, it was possible to conclude that happiness in teaching is constructed not only on Hedonics, but also on eudaimonics. That is because being happy is to enjoy the moment, in other words, to feel pleasure by being right here right now, but also by doing something with a future goal that is meaningful in the long term. The relational dimension was perceived through the importance the teachers attributed to the psychosocial processes that involve, for instance, communication

and the social relations established in the work environment. As for the spiritual dimension, it was observed in the teachers' life goals and work objectives, which emphasized the social role of work, their honor of being teachers, inner peace, and also when performing tasks that are meaningful and significant, which are presented as predictors of happiness at work. Finally, the material or objective dimension was contemplated through the material conditions of existence offered by the educational institution, that is, conditions that involve the physical work environment for professional practice.

Keywords: Sense and significant of work. Positive psychology. Happiness at work. Teacher.

RESUMEN

¿Por qué la felicidad en el trabajo es importante? Uno de los motivos es que el ser humano pasa buena parte del tiempo en el trabajo y éste ocupa un espacio central en la vida de las personas. En ese sentido, la felicidad impacta directamente en otros espacios de vida y en el trabajo y cuando de forma significativa en el trabajo, contribuye a la construcción de sentimientos preponderantemente positivos, estables y perennes. Para la realización de esta tesis, fue delimitado como participante, profesores que establecían vínculo de empleo con una institución de enseñanza privada, ubicada en la ciudad de Florianópolis/SC. Uno de los objetivos de esta investigación fue comprender cuáles son las relaciones entre sentido y significado del trabajo y felicidad en el trabajo, con base en los preceptos epistemológicos de la Psicología Positiva. La investigación fue desarrollada a partir de la utilización del método mixto secuencial *explanatorio*, caracterizado por los procedimientos cuantitativo y cualitativo. Por lo tanto, el estudio se realizó sobre la base de dos estudios secuenciales. El estudio 1 (QUAN) con aplicación de un cuestionario *on-line*, compuesto de 55 preguntas, sobre la base de las categorías y variables centrales relacionadas con el significado del trabajo y la felicidad, teniendo como parámetro de respuesta, una escala de intensidad del tipo Likert. A partir de los resultados obtenidos en el primer estudio, el Estudio 2 (QUAL) fue elaborado por medio de la construcción de un guión de entrevista semiestructurado, conteniendo ocho preguntas abiertas. Al final, se realizó la descripción, análisis e interpretación de los resultados y, además, la triangulación de los datos, con la finalidad de verificar las divergencias, aproximaciones y complementariedades encontradas en los resultados de ambas etapas. Como principales descubrimientos, fue posible percibir que en la parte cuantitativa y cualitativa, se estableció una relación entre el grado de importancia del trabajo en la vida de los profesores, el orgullo por la profesión y la relevancia de las condiciones materiales para la realización del trabajo. Lo que se pudo, por lo tanto, comprender es que la felicidad en el trabajo docente, es construida tanto por bases hedónicas, como eudaimónicas. Esto porque, ser feliz es disfrutar del presente, es decir, sentir placer en el aquí y ahora, pero también hacer algo con un objetivo futuro y que tenga sentido a largo plazo. La dimensión relacional fue evidenciada en cuanto

a la importancia conferida por los profesores, sobre los procesos psicosociales que involucra, por ejemplo, la comunicación y las relaciones sociales establecidas en el ambiente laboral. La dimensión espiritual fue percibida sobre los propósitos de vida personal y en el trabajo, enfatizando el papel social del trabajo, el orgullo de ser profesor, de la paz interior y al desempeñar tareas en el trabajo cubiertas por significado y propósito, que se presentan como características predictoras de la felicidad en el trabajo. Por último, la dimensión material o objetiva, fue destacada por las condiciones materiales de existencia ofrecidas por la institución de enseñanza, o sea, condiciones que involucran el ambiente físico de trabajo para el ejercicio de la profesión.

Palabras claves: Sentido y significado del trabajo. Psicología positiva. Felicidad en el trabajo. Profesor.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perspectivas Tradicionais de Felicidade	59
Quadro 2 - Desenho do Estudo	129

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - As bases epistemológicas/teóricas da Psicologia Positiva	38
Figura 2 - Dimensões Fundamentais da Felicidade nas Organizações e no Trabalho	65
Figura 3 - Modelo de pesquisa heurística.....	97
Figura 4 - Perspectiva analítica do sentido do trabalho.....	104
Figura 5 - O modelo de três níveis do trabalho significativo.....	108
Figura 6 - Projeto Explanatório Sequencial	129
Figura 7 - Distribuição das respostas obtidas, por meio do cruzamento entre a questão 15 e demais questões, conforme a frequência das respostas	173
Figura 8 - Centralidade do Trabalho e Equilíbrio entre vida privada e trabalho.....	182
Figura 9 - Principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho.....	191
Figura 10 - Principais componentes para a construção da felicidade no trabalho docente na percepção dos professores pesquisados, hierarquizados pela frequência com que foram percebidas.....	199
Figura 11 - O trabalho é importante para você?	207
Figura 12 - Como você se relaciona o seu trabalho com os outros espaços da sua vida?	214
Figura 13 - Para você, o que é um trabalho com significado? .	217
Figura 14 - Para você o que é felicidade?	224
Figura 15 - O que é felicidade no trabalho?.....	228
Figura 16 - O que você tem feito para ser feliz no trabalho? ...	233
Figura 17 - Você é feliz por meio do trabalho que realiza?	239
Figura 18 - O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?	242
Figura 19 - Representação dos componentes de sustentação e construção do significado de felicidade no trabalho para os professores	248

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo dos resultados da busca	69
Tabela 2 - Produção científica no período 2004 a 2014 referente à felicidade no trabalho	71
Tabela 3 - Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva	75
Tabela 4 - Informações referentes aos estudos quantitativos encontrados relacionados sobre os fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva	81
Tabela 5 – Decomposição das variáveis que envolvem o Significado do Trabalho.....	137
Tabela 6 – Decomposição das variáveis que envolvem a Felicidade no Trabalho	140
Tabela 7 – Fluxograma da estruturação da pesquisa	147
Tabela 8 – Estrutura da descrição dos resultados, análise e interpretação	149
Tabela 9 – Caracterização dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade	151
Tabela 10 - Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor	155
Tabela 11 – Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor ...	159
Tabela 12 – Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16, referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho	162
Tabela 13 – Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes	164
Tabela 14 - Fatores que influenciam a realização de um trabalho com significado e propósito, a partir do cruzamento, entre a questão 15 e demais questões	170
Tabela 15 - Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “Concordo na maior	

parte” e “Concordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões	177
Tabela 16 - Fatores a partir da somatória entre “Discordo na maior parte” e “Discordo Totalmente” a partir do cruzamento da questão 15 com as demais questões	184
Tabela 17 - Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento, entre a questão 14 e demais questões	188
Tabela 18 - Fatores que influenciam felicidade no trabalho com a somatória entre “Concordo na maior parte” e “Concordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões	195
Tabela 19 - Fatores que influenciam felicidade com a somatória entre “Discordo na maior parte” e “Discordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 14 e demais questões	197
Tabela 20 – Caracterização dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade.....	201
Tabela 21 - Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor	203
Tabela 22 – Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor	205
Tabela 23 - Análise Léxica da Pergunta 1: “O trabalho é importante para você”?	207
Tabela 24 - Questão 1: “O trabalho é importante para você”?..	208
Tabela 25 – Distribuição das respostas sobre a importância dos relacionamentos interpessoais.....	212
Tabela 26 – Análise Léxica da Pergunta 2: “Como você relaciona o seu trabalho com os outros espaços da sua vida”? ..	214
Tabela 27 - Análise Léxica da Pergunta 3: “Para você, o que é um trabalho com significado?”	217
Tabela 28 - Distribuição das respostas sobre o que é um trabalho com significado.....	218
Tabela 29 – Distribuição das respostas sobre a estrutura física e suporte organizacional	221

Tabela 30 - Análise Léxica da Pergunta 4: “O que é felicidade”?	224
Tabela 31 – Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade.....	225
Tabela 32 - Análise Léxica da Pergunta 5: “O que é felicidade no trabalho?”.....	227
Tabela 33 – Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade no trabalho	231
Tabela 34 - Análise Léxica da Pergunta 6: “O que você tem feito para ser feliz no trabalho?”	232
Tabela 35 – Distribuição das respostas sobre o que os professores têm feito para ser feliz no trabalho	237
Tabela 36 - Análise Léxica da Pergunta 7: “Você é feliz por meio do trabalho que realiza?”	239
Tabela 37 – Distribuição das respostas sobre felicidade por meio do trabalho que realizam	240
Tabela 38 - Análise Léxica da Pergunta 8: “O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?”	242
Tabela 39 – Distribuição das respostas sobre o que consideram fundamental para serem felizes no trabalho	243
Tabela 40 – Aproximações encontradas nos Estudo 1 (QUAN) e 2 (QUAL).....	249
Tabela 41 – Distribuição das respostas sobre o orgulho de ser professor	250

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	27
2	OBJETIVOS DA PESQUISA	45
2.1	OBJETIVO GERAL DA PESQUISA	45
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA	45
2.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	45
3	AS ORIGENS E O DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA POSITIVA	47
4	FELICIDADE NO TRABALHO E EM OUTROS ESPAÇOS DE VIDA	55
5	MAPEAMENTO DOS ESTUDOS E PESQUISAS REALIZADAS SOBRE OS SIGNIFICADOS DE FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO, A PARTIR DOS PRECEITOS DA PSICOLOGIA POSITIVA	69
6	OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO	91
6.1	OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO – CONCEITOS E PERSPECTIVAS EPISTEMOLÓGICAS	94
7	O TRABALHO DOCENTE	113
8	MÉTODO	127
8.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	127
8.2	CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PESQUISADA	130
8.3	PARTICIPANTES	133
8.4	INSTRUMENTOS	134
8.4.1	Instrumento 1 – Questionário (Estudo Quantitativo - QUAN)	134
8.4.2	Instrumento 2 – Roteiro de Entrevista (Estudo Qualitativo - QUAL)	141
8.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	143
8.6	PROCEDIMENTOS ÉTICOS	144
8.7	ANÁLISE DOS DADOS	145
9	DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS ESTUDOS 1 (QUAN) E 2 (QUAL)	149
9.1	CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO 1(QUAN)	150

9.2	ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS POR MEIO DO ESTUDO 1 (QUAN).....	161
9.3	CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO 2 (QUAL).....	199
9.4	ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS POR MEIO DO ESTUDO 2 (QUAL).....	206
9.5	TRIANGULAÇÃO DOS DADOS E CONTEÚDOS, A PARTIR DAS DESCOBERTAS FEITAS, COM BASE NO ESTUDO 1 (QUAN) E ESTUDO 2 (QUAL).....	247
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	257
	REFERÊNCIAS.....	265
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	303
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO.....	309
	APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.....	311
	APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	313
	APÊNDICE E – PROCEDIMENTOS ANÁLISE DOCUMENTAL.....	317

1 INTRODUÇÃO

Uma vida com sentido e propósito parece contribuir para que o ser humano se torne mais feliz e tende viabilizar a perenidade inerente à felicidade. Tal afirmação pode ser sustentada pelo fato de a felicidade constituir um dos pilares importantes da Psicologia Positiva, e dar significado à vida é parte integrante de sua essência (BAUMEISTER; VOHS, 2002).

A maioria das pessoas organiza sua vida em torno do trabalho. Este ocupa um lugar central e significativo na vida de muitas pessoas (ANTUNES, 1995; MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM - MOW, 1987; TOLFO, COUTINHO, BAASCH E CUGNIER, 2005) e para Codo (1997, p.41), o “trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Nesta perspectiva, ao mesmo tempo em que a natureza é alterada pelos seres humanos, também o modifica, pois, o ser humano acaba por desenvolver outras habilidades e possibilidades de transformação, porque faz parte da necessidade humana atribuir significado ao seu redor. Isto, portanto, permite pensar nas seguintes questões: De que modo os trabalhadores dão sentido ao seu trabalho? Como se manifesta a felicidade no trabalho? É possível ser feliz no trabalho? Realizar um trabalho com propósito pode contribuir para que as pessoas o vejam como uma importante fonte e manifestação de significado no conjunto da vida. O trabalho com significado, portanto, auxilia as pessoas a unirem seus próprios interesses e os da organização, para um bem comum.

Os seres humanos na fase adulta passam boa parte do seu tempo trabalhando (PEIRÓ; PRIETO, 2006). Essa afirmação demonstra o quanto o trabalho se caracteriza como central na vida das pessoas e ocupa espaço em outros papéis desempenhados pelos seres humanos, como exemplo, a organização dos horários, dos compromissos, das atividades e das relações sociais fora do trabalho (DEDECCA, 2009; SILVA; TOLFO, 2012). Dentre as possíveis e inúmeras formas de trabalho, a do professor vem sofrendo modificações, a partir do final século XX, principalmente ocasionados pelos avanços tecnológicos. Tais avanços, podem impactar na maneira como as pessoas vivem, aprendem e significam seu papel na sociedade. O professor passa então, a ser um agente responsável por estimular a visão reflexiva de seus alunos ao repensar o seu exercício da profissão, voltado para a

concepção de seres humanos conscientes de seu papel social na sociedade (BALADELI; BARROS; ALTOE, 2012).

A educação antes era centrada no professor e este assumia o papel de agente ativo em sala de aula, pois detinha o conhecimento e transmitia aos alunos, muitas vezes de forma linear, sem um debate reflexivo sobre o conteúdo ministrado (ALDA, 2012). A sociedade está conectada em rede e dessa forma, as aprendizagens e relações se tornam mais coletivas e menos individuais, como por exemplo, o uso da internet é uma forma de comunicação que possibilita a construção de um contexto coletivo a partir da interação dos participantes ao compartilhar seus conhecimentos (FERRO; PAIXÃO, 2017). O conhecimento vem sendo construído em grupo e de forma mais acessível. Com o desenvolvimento das tecnologias e da sociedade, além das transformações nas oportunidades de aprendizagem, os alunos também mudaram, pois utilizam as tecnologias da informação para interagir e construir seu conhecimento. A partir de tais mudanças mencionadas cabe refletir sobre qual o sentido do trabalho para os professores diante dessas mudanças?

Para responder a esta indagação, cabe considerar que, o sentido do trabalho é caracterizado por ser uma produção pessoal do ser humano em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano (TOLFO et al, 2011) o que pressupõe o valor ou a importância atribuída à essa experiência. Já o significado do trabalho vem sofrendo alterações ao longo da história por ser um constructo psicológico multidimensional e dinâmico, constituído a partir da interação que o ser humano estabelece entre as variáveis pessoais e ambientais (MOW, 1987). “O significado do trabalho é a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade)” (TOLFO; PICCININI, 2007; p.40). O trabalho quando percebido pelo sujeito de forma significativa contribui para a realização e desenvolvimento humano e pode contribuir para a felicidade no trabalho (SILVA; TOLFO, 2012).

O fenômeno significado do trabalho, sob a ótica do grupo MOW (1987) é composto por três dimensões: a centralidade do

trabalho, normas sociais e valores associados aos resultados do trabalho. Além disto, o significado do trabalho tem um caráter histórico, dinâmico e subjetivo (BORGES; ALVES FILHO, 2001). Assim, Borges e Tamayo (2001, p.13) abordam o significado do trabalho como “uma cognição subjetiva e social. Varia individualmente, à medida que deriva do processo de atribuir significados e, simultaneamente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade”. Em síntese, atribuir significado ao trabalho é algo construído de forma social, subjetiva ou objetiva, e pode diferenciar para cada ser humano de acordo com a sua interpretação, conforme o sentido, momento e o contexto histórico que está inserido.

Para os interacionistas simbólicos, o significado tem destaque importante sendo um elemento essencial para compreender o comportamento humano, suas interações e os processos de se perceber, pois o ser humano e o mundo não podem ser compreendidos isoladamente (JEON, 2004). Para Carvalho, Borges e Rêgo (2010), o interacionismo simbólico constitui uma perspectiva teórica que permite compreender de que forma os seres humanos interpretam os objetos e as outras pessoas com as quais estabelecem interação e de que forma essa interpretação orienta o comportamento individual em determinadas situações. Cabe destacar que, uma das perspectivas adotadas nessa tese de doutorado, é a interacionista simbólica, ou seja, o ser humano norteia suas ações em direção aos aspectos que significam para ele, sendo que o significado se dá pela interação social e os significados se alteram pela interpretação que cada ser humano faz com o que vai encontrando no decorrer de sua vida.

Ao longo do tempo, as pesquisas sobre sentido e significado do trabalho têm sido realizadas em diferentes contextos e tipos de trabalho, em especial se destaca o trabalho docente. Aguilar et al (2015) publicaram uma pesquisa sobre o significado de ensino e aprendizagem para professores, com o objetivo de compreender o significado que os docentes de uma faculdade na Colômbia atribuem aos processos de ensino e aprendizagem. Como resultado identificaram que o ensino para os docentes significa a transmissão de informação e conhecimentos, cooperação com os estudantes, interação e transformação da realidade. Além disso, a aprendizagem para os docentes significa que o estudante

compreendeu e pôde pôr em prática a teoria, porém salientam que o estudante precisa se comprometer com a sua própria aprendizagem.

A autora Basso (1998) pesquisou sobre o significado e sentido do trabalho docente. O estudo teve como objetivo apresentar a contribuição da perspectiva histórico-social de Vygotsky (1987) e outros autores para a compreensão do trabalho docente, visando um aprofundamento teórico-metodológico condutor do trabalho de formação inicial e continuada de professores. A interpretação dos docentes indicou que quando há a ruptura entre o significado e sentido do trabalho, faz com que o trabalho do professor se torne alienado. Quando isto ocorre, acaba nesse caso, por comprometer ou descaracterizar o propósito da atividade docente.

O artigo publicado por Fourie e Deacon (2015) teve como objetivo explorar a forma como professores do ensino médio percebem, conceituam e atingem o significado em seu trabalho. Os resultados indicaram que os participantes da pesquisa conceituam um trabalho com significado ao realizarem algo com propósito e que as principais fontes de significado relacionadas ao trabalho incluem a transferência de conhecimento e fazer uma diferença positiva na vida dos alunos.

O estudo realizado por Murad et al (2017) teve por objetivo identificar e analisar os significados do trabalho atribuídos por professores da área de Administração, de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Na análise dos resultados, constatou-se os professores atribuem significados representados por dimensões positivas e negativas do contexto de trabalho. Do lado positivo, tem-se prestígio social, o reconhecimento, a realização pessoal e profissional e ainda o prazer em exercer o trabalho que gosta. Por outro lado, tem-se a sobrecarga de tarefas, a necessidade em cumprir indicadores, as dificuldades do trabalho em equipe e o excesso de responsabilidades.

O artigo publicado por Nunes et al (2017) teve como propósito identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnicos-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina. Os resultados foram organizados ao destacar a função social, orgulho da instituição com a que estabelecem vínculo, o gostar do que se faz e a possibilidade de crescimento, tanto pessoal como profissional (polo positivo). Além disso, o trabalho foi relacionado com o salário e a estabilidade

(polo instrumental). Por último destacado, foi a percepção de um trabalho como um fardo e adoecedor, causando como consequência a desmotivação (polo negativo).

Os fatores de satisfação no trabalho e as estratégias que promovem o bem-estar docente, com o propósito de analisar como os professores podem construir a felicidade no trabalho foi publicado por Rebolo e Bueno (2014). As análises indicaram que o bem-estar docente ocorre a partir do significado positivo que o docente faz de si próprio e das condições existentes para a realização de sua atividade laboral.

Uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada teve por objetivo analisar o sentido do trabalho para docentes de nível superior em Santa Maria, no Estado do Rio Grande do Sul, ao verificar se existe influência quanto à natureza da instituição (KERN et al, 2016). Os resultados possibilitaram identificar que é importante realizar um trabalho que proporcione prazer e satisfação pessoal, assim como um trabalho que promova relações sociais positivas. De uma maneira geral, este estudo apontou o quanto o trabalho é central na vida das pessoas, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicada boa parte à docência.

A dissertação de mestrado desenvolvida pela autora Gramaxo (2013), em Portugal, teve como propósito aferir em que medida os docentes são felizes enquanto profissionais da educação. Os participantes da pesquisa eram docentes da pré-escola ao ensino médio, no ensino público e/ou privado de Portugal. A partir dos resultados, se permitiu concluir que os docentes são mais felizes na função que desempenham do que na instituição de ensino onde trabalham. Os docentes são felizes porque atingem os seus objetivos apesar das circunstâncias adversas, desempenham a sua função com proficiência, têm autonomia e responsabilidade no desempenho da sua função e sentem ser útil para a instituição de ensino.

Com base nos resultados das pesquisas de Aguilar et al (2015), Basso (1998), Fourie e Deacon (2015), Murad et al (2017), Nunes et al (2017), Rebolo e Bueno (2014), Kern et al (2016) e Gramaxo (2013) se pode identificar as contribuições que estes estudos elencados proporcionam ao reforçar a necessidade da construção de trabalhos coerentes entre os significados sociais e os sentidos pessoais atribuídos ao trabalho. Isso porque, se

apresentam como fundamentais para a efetivação de um trabalho docente com dignidade para o alcance dos propósitos pessoais e também organizacionais. Assim, dessa maneira, o trabalhador poderá vivenciar sentimentos positivos relacionados ao seu trabalho. Todavia, cabe destacar a necessidade de desenvolver mais estudos que envolvam o fenômeno felicidade no trabalho com o sentido e significado do trabalho docente, ratificando a justificativa desta tese de doutorando.

Para se criar significado e propósito no trabalho, é importante que o trabalho tenha uma função legítima, que esteja em harmonia e ajude a fornecer significado para a vida pessoal do trabalhador e ainda, que esse trabalho sirva para um bem maior, ou seja, que faça a diferença (STEGER, 2016). Os trabalhadores se sentem “desorientados” quando não sabem qual o propósito do seu trabalho e para isso é importante que recebam apoio das lideranças. Os seres humanos querem deixar sua marca no trabalho que desenvolvem e para isso precisam ter coerência, significado e propósito naquilo que fazem (MARTELA; STEGER, 2016). Aqueles que vivenciam seu trabalho como significativo relatam maior bem-estar no trabalho ou consideram o seu trabalho algo importante e central em suas vidas, dando mais valor ao mesmo e experimentam maior satisfação no trabalho (VILLA-GEORGE; MORENO-JIMÉNEZ, 2013).

A importância conferida ao trabalho, seu significado e concepção têm mudado de acordo com seu contexto histórico e social (BLANCH, 2003), pois o significado não é autônomo, nem independente das condições sociais, como por exemplo, em momentos de crises econômicas e de baixas taxas de emprego, é muito provável que essas situações afetem o significado do trabalho (VILLA-GEORGE; MORENO-JIMÉNEZ, 2013). Nesse contexto, como em qualquer outra realidade humana, a compreensão em relação ao trabalho tem variado ao longo da história, assumindo, tanto conotações negativas, centrais, bem como positivas (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BLANCH, 2003). Isto se dá, pois, o trabalho nem sempre foi considerado um valor, ou seja, muitas vezes a sua representação tem sido a de uma carga inevitável, quando não aquela de sofrimento (VILLA-GEORGE; MORENO-JIMÉNEZ, 2013).

Assim, o significado do trabalho pode se alternar em três polos, ora com predominância de um, de dois ou com a existência de todos eles (TOLFO, 2015). O polo negativo está relacionado à

representação do trabalho como fardo, penalidade e castigo, já o central ou neutro está relacionado à perspectiva instrumental a serviço da sobrevivência como o emprego e remuneração e o polo positivo percebido como vocação, capacidade de transformar, reconhecimento, fonte de satisfação, prazer, alegria, bem-estar e de auto-realização (BLANCH, 2003). As atividades de trabalho e as organizações são fontes importantes a serem consideradas na construção do autoconceito e de conservação ou não da autoestima, o que influencia na estruturação da subjetividade e na formação da identidade de cada ser humano (ZANELLI; SILVA, 2008).

Diferente das perspectivas que atribuem conotações negativas ao trabalho, têm aquelas que o consideram como fonte de satisfação e de autorrealização, porque o caracterizam como essencial para a construção do ser humano e de seu propósito de vida. Dentre os três polos destacados, o interesse nas pesquisas que visam o polo positivo tem crescido nas últimas décadas, mesmo que os fatores que atuam de forma negativa sejam recorrentes com ênfase sobre os aspectos de insatisfação e patologias (REBOLO; BUENO, 2014). Com o avanço científico das pesquisas em Psicologia Positiva a partir do final da década de 1990, houve um aumento do interesse, no lado positivo da vida organizacional, ao se prestar atenção nos fenômenos como felicidade, bem-estar, satisfação no trabalho e experiências positivas no trabalho (SELIGMAN, 2009). Esta visão contrapõe as perspectivas iniciais da Psicologia clínica laboral, onde por décadas a preocupação foi a de pesquisar os aspectos patológicos do ser humano, em detrimento das suas virtudes, qualidades e potencialidades.

Na Psicologia clínica, como também na industrial ou organizacional, foram desenvolvidos os primeiros estudos sobre problemas de saúde mental no trabalho e sua relação com as características psicossociais. Segundo Herrer e Hernández (2013), nos anos 1920 e 1930, Frederick Taylor e Elton Mayo, discorreram sobre os impactos das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores da indústria. Posteriormente a II Guerra Mundial, se identificou um aumento nas intervenções sobre o estresse pós-traumático em profissionais civis. Cabe sinalizar que, uma importante contribuição da Psicologia clínica laboral tem sido ir mais além do que os aspectos psicopatológicos. A partir de uma visão multidimensional da saúde psíquica, se percebe avanço da

clínica tradicional, com foco na saúde laboral, a partir dos conhecimentos apresentados pelos preceitos da Psicologia Positiva.

Diante disto, diferente do que a maioria das organizações tem adotado tradicionalmente, que é o de optar por uma estratégia reativa baseada na busca da soluções de problemas, nos pressupostos básicos da Psicologia Positiva, reside uma visão otimista da natureza humana, por meio do qual, o propósito é o de construir conhecimentos vinculados às relações entre sentimentos positivos, qualidade de vida, bem-estar e felicidade humana. Isto porque, na Psicologia Positiva são estudados os sentimentos e emoções positivas que tem como uma de suas finalidades estudar sobre a felicidade humana (SELIGMAN, 2009). A emoção é um estado momentâneo que surge e flui pela mente e corpo do ser humano e que aparece como uma mudança distinta e rápida, de forma sutil e em constante movimento. Como todas as emoções positivas, a sensação interna é inerentemente agradável. “Nenhuma emoção foi feita para durar, nem mesmo aquelas que fazem o ser humano se sentir tão bem (FREDRICKSON, 2015, p. 24).

Damásio (1996) considera que as emoções dão origem aos sentimentos. Assim, emoções e sentimentos são processos distintos, sendo o primeiro considerado como alterações nos estados corporais e o sentimento provém de algo mais subjetivo por meio da percepção que é acessível apenas ao próprio indivíduo (BECHARA; DAMÁSIO, 2005). O que permite que as emoções e os sentimentos tenham um impacto duradouro sobre a mente humana, é o estado de consciência, uma vez que “a consciência tem que estar presente para que os sentimentos influenciem o indivíduo que os tem, além do aqui e agora imediato” (DAMÁSIO, 2000, p.57).

Outra estratégia proativa, se baseia no desenvolvimento e no crescimento cujo objetivo é propiciar o máximo de desenvolvimento do potencial das organizações e de seus trabalhadores (MORENO-JIMÉNEZ; HERNÁNDEZ; RODRÍGUEZ-CARVAJAL, 2013). A saúde e o bem-estar dos trabalhadores busca não somente a ausência de comportamento disfuncional e de reduzir o sofrimento, mas sim, a nível organizacional, melhorias necessárias estariam relacionadas com a criação de condições e ambientes de trabalho que aumentem tanto os níveis de rendimento como a satisfação do trabalhador e

sua felicidade no trabalho. Pessoas mais felizes estão mais satisfeitas com o seu trabalho do que as menos felizes (SELIGMAN, 2009).

A felicidade no trabalho tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento de organizações que favoreçam a felicidade, ao construir ambientes mais humanos e eficientes, orientados ao aproveitamento das fortalezas das pessoas. A felicidade é a aspiração máxima e meta, tanto do ser humano como da sociedade, ao longo do tempo e do espaço. No decorrer da história, filósofos como Aristóteles, por exemplo, consideravam a felicidade o bem mais elevado e a maior motivação para a ação humana (DIENER, 1984) e ainda, em sua *Ética para Nicômaco*, Aristóteles (1991) em suma, afirmou que qualquer ação humana é conseguir alcançar a felicidade, sendo então, o único objetivo que os humanos buscam por si mesmos, por conta própria, já que buscam a riqueza, a saúde, o prestígio, o amor, para em última instância ser feliz.

Pesquisadores coerentes com a visão de Aristóteles compreendem que a felicidade e o bem-estar não são sinônimos, ou seja, uma vida eudaimônica vai além do prazer imediato (SNYDER; LOPEZ, 2009, RIBEIRO et al, 2017, RIBEIRO; SILVA, 2018; FARSEN et al, 2018; SILVA et al (2017). Um exemplo, são os estudiosos como Carl Rogers, Abraham Maslow e Victor Frankl, todos com base humanista, mas com distintas perspectivas, sendo os dois primeiros estariam, de acordo com os pressupostos epistemológicos de Burrell e Morgan (1979), no quadrante interpretativista. O movimento humanista, influenciou a Psicologia Positiva e é reconhecido como a terceira força da Psicologia em contraponto ao comportamentalismo e a psicanálise (SILVA; COSTA; BUDDE, 2017).

Existem duas perspectivas tradicionais de felicidade na literatura, a hedônica e a eudaimônica. A visão eudaimônica se vincula ao bem-estar psicológico que, por sua vez, está relacionado às experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais dos seres humanos. Já a perspectiva hedônica, denominada de bem-estar subjetivo, concebe o bem-estar como experiência cumulativa de afetos no trabalho e a felicidade fomentada pela busca de prazer imediato. O hedonismo supõe ter relação com as experiências passageiras, à ausência de preocupações e a resultados a curto prazo, enquanto a

eudaimonia se aproxima do sentido e capacidade de admirar, bem como com resultados a longo prazo (HUTA; RYAN, 2010).

Embora as definições já citadas, sobre o que seja a felicidade, se apresentam por meio dessa divisão de entendimento, o que se levou em conta para a construção dessa tese de doutorado, foi encontrar um equilíbrio que integrasse essas duas possibilidades da felicidade, pois existe a crença de que não se pode alcançar a felicidade sem prazer (hedonismo) e tão pouco sem a satisfação com as capacidades dos seres humanos em articular o que fazem com um propósito que dá sentido à sua vida individual e coletiva (eudaimonia).

A concepção adotada nesse estudo, vai ao encontro do entendimento de Malvezzi (2015), ao compreender que a felicidade é superior à qualidade de vida e bem-estar por sua estabilidade, sendo um sentimento perene, contínuo de satisfação, no qual preponderam sentimentos positivos. Nesta perspectiva, Silva et al (2015) compartilham do entendimento de Malvezzi (2015), ao compreenderem a felicidade, como um estado psicológico, que tende à estabilidade e perenidade, que se caracteriza como um fenômeno de natureza psicossocial, construído ao longo do tempo e do espaço. Em síntese, a definição de felicidade apresentada pelos autores Malvezzi (2015) e Silva et al (2015) se apoia na característica desse fenômeno como estável e não como uma oscilação momentânea. Logo, ser feliz é ter a presença de sentimentos positivos duradouros, sem ignorar os aspectos negativos e que também é construído socialmente, no tempo e no espaço.

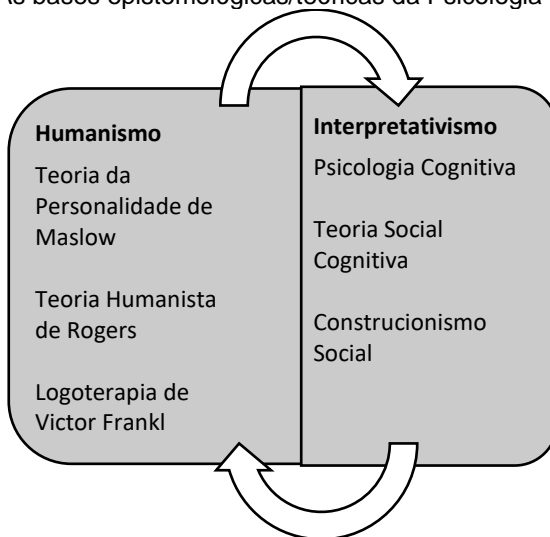
Conforme visto anteriormente, no que se refere aos significados conferidos a concepção de felicidade, pode-se evidenciar múltiplas definições, o que denota, a falta de consenso por grande parte dos autores que estudam o assunto. Além disso, a abordagem dentro de distintos campos do conhecimento (por exemplo, a Psicologia, Economia e Filosofia) traz por si só, limitações epistemológicas, que restringem sua convergência para uma visão mais unificada (SANTOS; CEBALLOS, 2013; BURREL; MORGAN, 1979). Como forma de apresentar as perspectivas epistemológicas dos fenômenos estudados nesta tese, se tomou como referência os paradigmas estruturados por Burrel e Morgan (1979) pois, se preocuparam em estabelecer uma relação entre as teorias de organização com seus contextos sociológicos mais amplos. A proposta dos autores é de que a teoria social pode ser

concebida em termos de quatro paradigmas (o humanismo radical, o estruturalismo radical, interpretativo e funcionalista) baseados em diferentes conjuntos de pressupostos metateóricos sobre a natureza da ciência social e sobre a natureza da sociedade, ou seja, relativos à ontologia, à epistemologia, à natureza humana e à metodologia. No entanto, cabe destacar que nesta tese de doutorado, o quadrante interpretativista, será preponderantemente adotado dentre os quatro paradigmas apresentados.

Em meados das décadas de 1950 e 1960, “duas linhas de pesquisa e de atuação orientaram novos entendimentos sobre os comportamentos humanos, sendo a psicologia humanista e a cognitiva, que aliadas ao construcionismo social (interacionismo simbólico) se tornaram fundamentais à Psicologia Positiva como pilares teóricos básicos” (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018, p.23). Compreende-se então que, a presente pesquisa de doutorado está estruturada a partir da concepção epistemológica da Psicologia Positiva, tendo como perspectivas teóricas a base humanista, incluindo a perspectiva cognitivista e perspectiva existencialista e ainda, construcionismo social (SILVA et al, 2015).

Tal paradigma interpretativo se relaciona com a presente pesquisa, por ter o propósito de verificar junto aos participantes da pesquisa sobre qual o sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho. O paradigma interpretativo, tende a partilhar uma perspectiva comum, sendo um de seus principais interesses o de compreender a experiência subjetiva dos seres humanos, ou seja, a realidade social é uma extensão da consciência humana e da experiência subjetiva. À guisa de ilustração, a figura 1 representa as bases teóricas e epistemológicas da Psicologia Positiva.

Figura 1 – As bases epistemológicas/teóricas da Psicologia Positiva



Fonte: Silva, Costa e Budde (2018, p. 29)

No que se refere as questões ontológicas, parte-se da concepção que existe uma realidade social que se impõe aos seres humanos, mas que é construída a partir das visões e das concepções que estes têm da sua vida social. “A posição nominalista gira em torno do pressuposto de que o mundo social externo à cognição do indivíduo é construído de nada mais que nomes, conceitos e títulos que são usados para estruturar a realidade” (BURREL; MORGAN, 1979, p.07), ou seja, a realidade é socialmente construída no tempo, no espaço por meio das interações humanas (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018).

Quanto a natureza humana, se tem a crença de que os seres humanos, portanto, são concebidos como voluntaristas e espontâneos, tem livre-arbítrio, interpretam a sua realidade social, e fazem suas escolhas com o propósito, por exemplo, de alcançar sua felicidade (SILVA; BOEHS, 2017; SILVA; COSTA; BUDDE, 2018). Dessa forma, o ser humano se comporta a partir de como percebe e interpreta sobre as diversas situações vivenciadas no seu dia a dia.

No que diz respeito aos preceitos metodológicos, nesta tese se adotou o modelo de método misto, com o propósito de combinar diferentes perspectivas, ou seja, método quantitativo e qualitativo

(CRESWELL; PLANO CLARK, 2013) pois, foi percebido como adequado para compreender os fenômenos pesquisados e responder ao problema de pesquisa.

Apesar da importância de se compreender a felicidade no trabalho, ainda são limitados os modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam, uma vez que as principais pesquisas na área utilizam fenômenos relacionados ao bem-estar (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Entretanto, tais dificuldades, reafirmam a relevância de construir conhecimentos sobre o conceito de felicidade, em especial no trabalho, com o intuito de elaborar definições que possam ser mais precisas e revestidas de características, que possam ser compartilhadas pelos estudiosos do assunto. Importante destacar, os esforços realizados, principalmente pelo LAPPOT (Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho), vinculado ao Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, a respeito das publicações, projeto de pesquisa e de extensão, visando a construção do conhecimento e o desenvolvimento de práticas positivas para as organizações de trabalho, bem como para a comunidade em geral.

Os estudos sobre felicidade no trabalho têm aumentado a cada ano. Alguns países já compreenderam o quanto é importante para o ser humano a construção de sua felicidade e dessa forma estão aplicando em sua gestão a mensuração da felicidade como forma de avaliar o sucesso de suas políticas públicas. Um exemplo pode ser ilustrado pela pesquisa realizada por Lopez (2015) ao identificar que 87% dos americanos não gostam do seu trabalho e como conclusão identificou que a felicidade seria como um antídoto para o sofrimento humano, pois dentre aqueles americanos pesquisados e que amam o que fazem, demonstraram que estão prosperando. Outra pesquisa foi realizada por Posada e Salanova (2015) que publicaram um estudo com o objetivo de verificar se o Inventário de Felicidade Autêntica, permite medir além da felicidade na vida, mensurar a felicidade no local de trabalho. Como resultado, foram identificadas como altas e positivas as correlações entre satisfação com a vida e felicidade (no trabalho e na vida) o que proporcionaram evidências de validade convergente.

Ainda sobre o aumento de estudos relacionados a felicidade, um dos propósitos fundamentais e princípios das Nações Unidas é a promoção do equilíbrio econômico, avanço e

o progresso social de todos os povos e a felicidade é um objetivo humano fundamental (UNICRIO, 2015). Em julho de 2011, o Reino do Butão apresentou à sexagésima sexta sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas, um painel de discussão sobre felicidade e bem-estar. Nessa sessão foi relatada a proposta de resolução A/65/L.86 sobre “Felicidade: por uma abordagem holística ao desenvolvimento”, que foi aprovada por unanimidade pelos países membros da Organização das Nações Unidas (ONU), o qual o Brasil faz parte. O embaixador do Butão, Lhatu Wangchuk, perante a ONU, afirmou que “o desejo por uma vida satisfatória, significativa e feliz é um objetivo fundamental para qualquer pessoa e é de fato o que nos torna humanos” (AGÊNCIA EFE, 2011). Em 2012, a ONU proclamou o dia 20 de março como o Dia Internacional da Felicidade, portanto, desde 2013, as Nações Unidas celebram o Dia Internacional da Felicidade como forma de reconhecer a importância da felicidade na vida das pessoas em todo o mundo (ONU, 2019). Desde 2012, é emitido um Relatório Mundial sobre Felicidade, sendo este resultado de uma pesquisa sobre o estado da Felicidade Global. Em 2019, classificou 156 países por seus níveis de Felicidade. Já o Relatório de Política de Felicidade Global contém documentos de grupos de trabalho especializados sobre felicidade para uma boa governança ao fornecer evidências e recomendações de políticas sobre as melhores práticas para promover a felicidade e o bem-estar. O Brasil vem caindo de posição desde 2012 e alcançou a 32ª colocação no Relatório Mundial de Felicidade publicado em março de 2019 (WHR, 2019).

Em 2010, o Senador Cristovam Buarque, no Brasil, propôs a Emenda - PEC 19/2010, com o objetivo de alterar o artigo 6º da Constituição Federal para incluir o direito à busca da felicidade por cada indivíduo e pela sociedade, mediante a adoção pelo Estado e pela própria sociedade das adequadas condições de exercício desse direito. Uma de suas justificativas é que todos os direitos previstos na Constituição, principalmente, aqueles tidos como fundamentais, tendem para a felicidade da sociedade. É garantido o direito ao seu humano, a uma vida digna e também a vida com saúde, sendo estes fatores que levam à felicidade do indivíduo e da sociedade. Essa tentativa de alteração da Constituição Federal foi arquivada em 2015, devido o final da legislatura, o que não impede de ser reaberta e proposta novamente.

Então por que as organizações de trabalho precisam se importar com os dados apresentados até aqui? Como destacado anteriormente, o ser humano, por exemplo, organiza seu tempo a partir das responsabilidades assumidas em seu trabalho, organiza sua vida, constitui sua identidade e é fonte de autoestima. Portanto, estes dados apresentados são importantes para que se observe o que pode afetar a rotatividade de pessoal, produtividade, rentabilidade, lealdade dos clientes, a motivação dos trabalhadores, os resultados organizacionais e aspectos relacionados ao alcance da felicidade humana. Não dá para falar de felicidade no trabalho sem pensar em boa governança, ou seja, transparência, grau de qualidade da comunicação e condições físicas de trabalho. Estudos indicam que felicidade, produtividade e rentabilidade dão lucro, podendo beneficiar os trabalhadores e as organizações (FERNANDES, 2015; WRITGH; CROPANZANO, 2000). Fernandes (2015) salienta que ao investir na valorização das pessoas e nos seus propósitos, as organizações tendem a alcançar um maior engajamento dos trabalhadores com resultados positivos na rentabilidade e ainda, Wright e Cropanzano (2000) identificaram que os trabalhadores felizes são os mais produtivos. Seligman (2009) salienta que mais felicidade causa maior produtividade e salário mais alto aos trabalhadores, isto por alcançar resultados de avaliações de desempenho cada vez mais positivas de seus supervisores. Ademais, cabe destacar, um meio para que a felicidade dos trabalhadores seja possível de ser alcançada, parte de ações organizacionais alinhadas aos objetivos tanto organizacionais, bem como os pessoais do trabalhador.

Ao realizar, por exemplo, um trabalho que alcance o estado de felicidade, contribui para a satisfação do trabalhador, compromisso de carreira e motivação intrínseca (STEGER et al, 2013). Kofman (2018) destaca que as organizações que geram comprometimento em seus trabalhadores se apoiam em quatro pilares da motivação intrínseca como o propósito (importância, sentido, impacto, serviço e transcendência), princípios (integridade, ética, moralidade, bondade, verdade e dignidade), pessoas (pertencimento, conexão, comunidade, reconhecimento, respeito e apreço) e autonomia (liberdade, criatividade, realização, aprendizado e autocontrole). Com isso, o trabalhador tem a sensação de fazer parte de uma equipe comprometida, tem orgulho do trabalho que faz, de como faz, do motivo de fazê-lo e das pessoas com quem o faz.

Posada (2017) ressalta que se os efeitos da felicidade no trabalho fossem esporádicos, as organizações não aceitariam implantar táticas de intervenção que alcançassem resultados apenas momentâneos ou paliativos, ou seja, ao implantar estratégias que foquem na felicidade os gestores dentro das organizações estarão tornando um hábito constante. Isso se daria por acreditarem que é uma forma de contribuir para a tomada de decisões sobre quais práticas e intervenções adequadas que possam ser aplicadas. Locke (2002) compreende que o atingimento de metas significativas impacta de maneira positiva nos níveis de felicidade do ser humano. Porém, é necessário que se desenvolva a capacidade da pessoa ver mais valor nas tarefas que realiza e reconhecer suas habilidades, em busca de desafios mais significativos.

Dentre as pesquisas encontradas, não foram, até o momento, identificados estudos empíricos que relacionassem os fenômenos felicidade no trabalho e os sentidos e significados atribuídos ao trabalho dos professores, do nível técnico e superior, pois o conceito de felicidade tem sido pouco utilizado em pesquisas acadêmicas relacionando o significado do trabalho para os trabalhadores nas organizações. Isso não significa que pesquisadores organizacionais não demonstrem interesse na felicidade dos trabalhadores. O foco maior tem sido estudar o mal-estar causado aos trabalhadores e não no bem-estar. Tal evidência pode ser ocasionada pela influência da Psicologia clínica nos aspectos patológicos do ser humano (SELIGMAN, 2009).

Quanto a relevância social, a felicidade no trabalho é benéfica não só para os trabalhadores, mas também para as organizações, comunidade e sociedade geral (WARR, 2007). A geração de resultados das organizações, contribui para a economia dos países ao favorecer seu desenvolvimento e esse fator acaba por impactar na qualidade de vida, ou seja, na educação, na saúde, no desenvolvimento sustentável, ao proporcionar um ambiente no qual se torna mais acessível para as pessoas dedicarem tempo na realização de atividades gratificantes, prazerosas e significativas (POSADA, 2017).

Pensar em ações que foquem a felicidade dos trabalhadores pode contribuir para estratégias, visando aumentar o comprometimento com o trabalho e com a organização, reter a memória organizacional e melhorar as práticas de gestão de

peçoas. Para a melhoria contínua das políticas de gestão de peçoas nas organizações em um período onde o trabalho passa por mudanças significativas cabe questionar, o que mantém as peçoas saudáveis e felizes durante a vida profissional?

Ao evidenciar que as peçoas estão passando a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, se torna relevante portanto, realizar pesquisas sobre fenômenos relacionados à Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT), tais como felicidade no trabalho, sentidos e significados. Os resultados de pesquisas como esta podem auxiliar os gestores nas organizações, a compreenderem os trabalhadores e os significados atribuídos ao trabalho. Tais descobertas poderão fornecer importantes subsídios à construção de programas e práticas organizacionais orientadas à felicidade humana no trabalho.

A construção e compreensão do constructo felicidade no trabalho representa um desafio para os psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho pois, ainda são poucas as pesquisas brasileiras onde são estudados e testados, conceitos pertinentes a subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho. Tal escassez, representa a oportunidade para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas, com o intuito de descobrir novas e positivas perspectivas de vida, para todos os interessados na vida organizacional, sejam eles gestores, clientes de produtos ou serviços, ou trabalhadores de nível operacional até o estratégico.

Portanto e em síntese, por meio deste estudo se pretende contribuir para o avanço científico, por meio de uma investigação que demonstre como os professores atribuem sentidos e significados aos seus trabalhos e as relações com a felicidade. Concluindo, a Psicologia Positiva nas Organizações e no trabalho, aliada aos constructos felicidade no trabalho e sentidos e significados atribuídos ao Trabalho, constituem área de estudo promissor, porque ainda se tem muito a explorar e avançar no que se refere a descobertas conceituais e práticas sobre o assunto.

Com base nos argumentos introdutórios até aqui apresentados, elaborou-se a seguinte pergunta de pesquisa, tendo-se como população alvo, os professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos, localizada na cidade de Florianópolis/SC: **Como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis**

consequências à construção da felicidade no trabalho?

Assim, por meio desta pesquisa objetiva-se identificar se os professores são felizes no trabalho a partir da sua compreensão do que seja o sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho. Além disso, pretende-se identificar quais os fatores antecedentes passíveis de se conferir sentido e significado ao trabalho docente, bem como o alcance da felicidade, ao identificar as relações, ambas no âmbito laboral.

2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Os objetivos da presente pesquisa de tese foram definidos com o propósito de contribuir para a coleta de dados que venham colaborar para resolução do problema de pesquisa. A seguir, serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, além de como foi construída a estrutura do trabalho.

2.1 OBJETIVO GERAL DA PESQUISA

Compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados conferidos ao trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade para professores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA

- Conhecer o sentido e o significado de felicidade conferidos pelos professores;
- Identificar a percepção dos professores e os sentimentos correspondentes, a respeito da felicidade no trabalho;
- Estabelecer as relações entre felicidade no trabalho e os sentidos e significados atribuídos ao trabalho pelos professores;
- Evidenciar quais componentes de sustentação e construção são considerados fundamentais para a felicidade no trabalho dos professores.

2.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O primeiro capítulo foi construído a partir da apresentação do tema da presente pesquisa de tese, com o propósito de introduzir a compreensão os principais aspectos que se referem ao trabalho, Psicologia Positiva, sentidos e significados do trabalho, felicidade no trabalho e outros espaços de vida e o trabalho docente. Além disso, foi destacada a relevância científica e social do estudo e as escolhas epistemológicas.

O segundo capítulo é composto pelo objetivo geral, os objetivos específicos e descrição da estrutura do trabalho. No terceiro capítulo foi realizado um panorama sobre a subárea de conhecimento conhecida como Psicologia Positiva e ao longo do texto, apresentada a definição sobre o que é a Psicologia Positiva e seus principais fenômenos de interesse.

O quarto capítulo foi estruturado com o propósito de destacar a Felicidade no Trabalho, como fenômeno central dessa tese de doutorado, bem como a felicidade em outros espaços de vida. O quinto capítulo foi composto pelo mapeamento dos estudos e pesquisas realizadas sobre a Psicologia Positiva, resultado de um artigo científico internacional, aprovado e publicado em 2018, pela Revista Científica Psicologia desde el Caribe/Colômbia.

No sexto capítulo foi destacado o trabalho e seus sentidos e significados a partir das perspectivas epistemológicas cognitivista e existencialista, que ancoram essa pesquisa de tese. No sétimo capítulo foi apresentado o trabalho docente e os principais aspectos que o envolvem.

No oitavo capítulo foi apresentado o método da presente pesquisa de tese, destacando a escolha da organização pesquisada, como se deu o acesso aos participantes, as fontes de informações, a característica dos participantes, o ambiente da coleta das informações, os equipamentos e materiais utilizados e os procedimentos de coletas das informações. Além disso, se realizou a descrição e estruturação do Estudo 1 (QUAN) com a construção do questionário e Estudo 2 (QUAL) com a formulação das perguntas para as entrevistas, como se deu a análise, descrição e interpretação das informações e os preceitos éticos.

No nono capítulo foi apresentada a descrição dos resultados, análise e interpretação, dos Estudos 1 e 2, contendo as características dos participantes de cada estudo, bem como a análise, descrição e interpretação das informações de ambos os estudos. Por fim, os estudos foram triangulados.

No décimo capítulo foram apresentadas as considerações finais da presente pesquisa de tese, com o propósito de responder à pergunta e aos objetivos do estudo, além de destacar as principais descobertas sobre os fenômenos que foram investigados, as limitações e as sugestões para futuras pesquisas.

Por fim, foram apresentadas as referências utilizadas na presente pesquisa e os apêndices compostos pelo questionário, roteiro de entrevista, autorização institucional, termo de consentimento livre e esclarecido e procedimento análise documental.

3 AS ORIGENS E O DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA POSITIVA

A Psicologia como ciência, de acordo com Seligman (1998), tinha três missões. A primeira, curar as doenças mentais após a Segunda Guerra Mundial onde os esforços dos profissionais da Psicologia se focaram a tratar transtornos psicológicos decorrentes da guerra. Já a segunda e a terceira era de tornar a vida das pessoas mais satisfatória e identificar e cultivar talentos superiores. Estas duas últimas vão ao encontro dos propósitos da Psicologia Positiva, pois estão direcionadas para a identificação e a compreensão das qualidades positivas e virtudes humanas, bem como para o auxílio de que as pessoas tenham vidas mais felizes e produtivas (SNYDER; LOPEZ, 2009).

A Psicologia Positiva, assim denominada por Seligman e Csikszentmihalyi (2000) é uma subárea de conhecimento da Psicologia, que estuda a experiência subjetiva positiva, o ser humano positivo e as instituições positivas. Tal subárea de conhecimento, tem como propósito melhorar o nível de qualidade vida e prevenir patologias que surgem quando a vida tende a se tornar vazia e sem significado.

A verdade referente à origem do interesse pelos pressupostos da Psicologia Positiva constitui um enigma até hoje, pois Seligman (2011) com uma ideia radical do que a positividade e florescimento são, o fez repensar e criar uma teoria sobre seus novos pensamentos do que é a felicidade. William James, foi considerado o primeiro Psicólogo Positivo da América, segundo Taylor (2001), a considerar a experiência subjetiva de um indivíduo, ou seja, estava interessado no que era objetivo e observável, mas também no subjetivo. Em 1960, ao discursar à Associação Americana de Psicologia, William James, na década de 1950 e 1960, questionou porque alguns seres humanos eram capazes de utilizar seus recursos em sua capacidade total, enquanto outros não conseguiam.

Do mesmo modo, um dos representantes desse movimento da Psicologia Positiva, foi o psicólogo cognitivista Aaron Beck. No início da década de 1960, questionou os procedimentos terapêuticos com prioridade na objetividade dos comportamentos manifestos, típicos do behaviorismo, como da psicanálise, as quais considerou uma questão de fé, não de ciência (SILVA et al, 2015). A partir dessa concepção, os psicólogos cognitivistas

Aaron Beck e Albert Ellis, na década de 1970, desenvolveram um método terapêutico, o qual buscava mudar a forma como o paciente deprimido pensava sobre suas falhas, derrotas e perda. Para Aaron Beck, a depressão era uma desordem cognitiva caracterizada por pontos de vista negativos sobre o eu, a experiência e o futuro. A avaliação que o ser humano fizer, conforme sua visão de mundo (valores e crenças) e disposição atual, poderá considerar como um copo meio cheio (explicação otimista) ou meio vazio (explicação pessimista). Aliado a isto, Aaron Beck e Albert Ellis, argumentaram, que o que se pensa de forma consciente é, principalmente, o que determinará como o ser humano se sentirá, e sobretudo, influenciará as respostas diante das diversas situações da vida (RIBEIRO; SILVA; BUDDE, 2018).

O fato de se questionar sobre como poderia ser estimulada e também liberada a energia humana, pode-se destacar o interesse do psicólogo William James, representante das ideias existencialistas entre os chamados psicólogos humanistas, na compreensão do funcionamento humano ótimo e sua relação com a experiência, o que estreita suas concepções com os pressupostos da Psicologia Positiva (FROH, 2004). O movimento humanista, constituído principalmente pelas ideias de Abraham Maslow e Carl Rogers, se deu a partir da ênfase dada quanto a importância de se fomentar a saúde mental e o fortalecimento das qualidades humanas (PALUDO; KOLLER, 2007). O humanismo, em sua raiz, significa tudo aquilo que se volta para o humano, ou seja, o sentimento que prevalece entre os psicólogos humanistas é uma visão de ser humano que é capaz de autorrealizar-se e autoatualizar-se, com capacidade de agir no mundo a partir de seus princípios pessoais, que em si mesmo, geram sua subjetividade.

O sociólogo Abraham Maslow acreditava que a Psicologia Humanista deveria ser baseada no estudo da pessoa como um todo, com base na pesquisa de seres humanos saudáveis e criativos. Este criticou psicólogos da sua época pelo tanto de tempo despendido estudando pessoas mentalmente doentes e desajustadas (MOSS, 2001). A Psicologia Positiva é considerada uma das mais recentes abordagens em Psicologia, no entanto, o termo Psicologia Positiva foi primeiro referido por Maslow em 1954, no livro “Motivação e Personalidade” (SNYDER; LOPEZ, 2009). Em sua primeira edição, havia um capítulo, “*Toward a positive psychology*”, no qual Maslow afirmava que o potencial

humano ainda não havia sido compreendido de maneira completa. Entretanto, esse capítulo foi retirado da terceira edição do livro, pois na década de 1970, os Estados Unidos já estavam vivenciando uma nova perspectiva, não somente a humanista, que se aproximavam da Psicologia Positiva (PACICO, BASTIANELLO, 2014). No final dos anos 1990, nos Estados Unidos da América, o psicólogo Martin Seligman, utilizou e legitimou este termo para tratar dos aspectos positivos que envolvem a vida do ser humano (SCORSOLINI-COMIN et al, 2013).

O crescente avanço científico das pesquisas, a partir da década de 1990, repercutiu no aumento do interesse pelo lado positivo da vida organizacional, com atenção especial nos fenômenos psicossociais positivos, como bem-estar, satisfação no trabalho e experiências positivas e afetivas no mundo do trabalho. Seligman ao assumir presidência da *American Psychological Association (APA)* em 1998, constitui o marco do início dos estudos e pesquisas a respeito dos fenômenos de felicidade, otimismo, resiliência, emoções positivas, experiências de *flow* e bem-estar (SELIGMAN, 2011). Seligman discute a necessidade de se fazer uma ciência com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e prevenir patologias, e que assim, os estudos deveriam se voltar para o potencial humano, ao investigar processos que fomentem para a prosperidade dos seres humanos e sociedade. Quando a felicidade chega nas universidades ela chancela a sua credibilidade como ciência, o que pôde ser evidenciado no caso do psicólogo e filósofo americano, de origem israelita, pelo curso de Felicidade que ministrou em Harvard e que se tornou o de maior procura na história da Universidade (BEN-SHAHAR, 2018).

A partir disso, pôde-se discorrer sobre florescimento dos seres humanos, de desenvolvimento pleno, de amor, otimismo, e de aspectos saudáveis da personalidade, que vão ao encontro da Psicologia Humanista (HOLANDA, 2014). A Psicologia, enquanto ciência, não pode ser confundida com autoajuda, e tão pouco ser definida como autoajuda revestida de bases empíricas. Portanto, é o caráter científico que diferencia a Psicologia Positiva da autoajuda, esoterismo ou de qualquer tipo de religião (PACICO; BASTIANELLO, 2014) e não deve ser confundida com o positivismo de Comte (SILVINO, 2007).

Autores como Siqueira e Padovam (2008) e Seligman e Csikszentmihalyi (2000) criticam o fato da Psicologia, enquanto ciência, demonstrar uma preocupação com pesquisas, sob o

trabalho do ponto de vista negativo, enquanto fonte de sofrimento e consequências caracterizadas pelo adoecimento do trabalhador, como por exemplo, a fadiga, o *burnout*, a depressão e o estresse, do que com assuntos de conotação positiva, como exemplo, a felicidade.

De acordo com Seligman (2009), no livro “Felicidade Autêntica”, as investigações de seres humanos com transtornos de ansiedade e de humor, abundam na literatura psicológica, contrastando com as poucas investigações a respeito de pessoas felizes. Este desequilíbrio pode ser explicado por meio da ênfase histórica da Psicologia clínica nos aspectos patológicos do ser humano, e não em suas virtudes, qualidades e potencialidades. Em razão disto, e como contraponto, nos pressupostos básicos da Psicologia Positiva reside uma visão positiva ou otimista da natureza humana, por meio do qual, o propósito é o de construir conhecimentos vinculados às relações entre sentimentos positivos, qualidade de vida, bem-estar e felicidade humana.

O campo de estudos em Psicologia Positiva estão divididos em três níveis de análise (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). O primeiro nomeado de subjetivo, por meio do qual são tratados os estudos sobre felicidade, bem-estar e demais constructos relacionados. O segundo diz respeito ao nível individual que compõe as características individuais positivas como, por exemplo, o amor, coragem, habilidades interpessoais, sensibilidade estética, perseverança, perdão, espiritualidade, o talento elevado e sabedoria. Por fim, no último nível, o grupal, se refere às virtudes cívicas e institucionais com características de comportamentos saudáveis que levam à felicidade dos seres humanos (PUREZA et al, 2012) que movem os seres humanos em direção a uma melhor cidadania e que, podem ser exemplificados, pelas virtudes da responsabilidade, generosidade, altruísmo, tolerância e ética de trabalho.

Ao se levar em consideração esses três níveis de análise e que um dos objetivos principais da Psicologia Positiva é promover o potencial e o bem-estar humano, Lyubomirsky (2008) desenvolveu uma pesquisa e identificou que 50% da felicidade é atribuída a fatores genéticos, ou seja, são herdados, 10% são fatores circunstanciais como riqueza, dinheiro e saúde e 40% decorrem das atitudes que as pessoas têm diante do mundo, como por exemplo, praticar atos aleatórios de bondade, expressar gratidão e até estimular a motivação, por meio de metas

significativas de vida que proporcionam a felicidade. Para a autora, a própria pessoa pode intervir e escolher se quer ser feliz ou não, e ainda, a felicidade está sujeita mais as atitudes que a pessoa tem diante do mundo, do que aos fatores circunstanciais.

A literatura aponta que o aumento do poder aquisitivo não se correlaciona com um acréscimo significativo nos níveis de felicidade (CSIKSZENTMIHALYI, 1999; KAHNEMAN et al, 2006) o que vai ao encontro dos resultados apontados por Lyubomirsky (2008), ou seja, apenas 10% do alcance da felicidade são fatores circunstanciais como riqueza e dinheiro. Diener et al. (1985) realizaram uma pesquisa com o propósito de avaliar os níveis de felicidade, satisfação com a vida, afetos positivos e negativos com uma amostra de pessoas selecionadas a partir de uma lista publicada na revista *Forbes* indicando as cem pessoas mais ricas dos Estados Unidos. O resultado que foi apresentado é que, houve um pequeno aumento nos níveis de bem-estar, quando comparados com a média norte-americana e 37% dos participantes apontaram níveis de felicidade inferiores aos da média. E ainda, foram mencionadas que as principais fontes de felicidade, de acordo com as necessidades básicas de Maslow (1954) são a autoestima e autorrealização e uma menor frequência quanto as necessidades fisiológicas e de segurança.

As descobertas destacadas por Lyubomirsky (2008), apontam que o ser humano não está totalmente dependente de seu gene para o alcance do seu bem-estar e felicidade. As ações intencionais, que estariam dentro dos 40%, se referem a comportamentos que uma vez adotados como um hábito, reflete o como o ser humano olha para si mesmo e para o mundo que o rodeia. Lyubomirsky (2008) defende que estas ações passam, por exemplo, por sentir gratidão, pelo “olhar” otimista e a prática do altruísmo. Esta ideia também é defendida por Ben-Shahar (2007), ao afirmar que os comportamentos como a gratidão e o altruísmo podem ser introduzidos como hábitos. O altruísmo ocorre quando o ser humano está feliz, pois tende a pensar menos em si próprio e visa a compartilhar o que tem de bom com outras pessoas (SELIGMAN, 2009).

Os estudos realizados por Lyubomirsky, King e Diener (2005) apontam que os seres humanos felizes são bem-sucedidos em vários domínios da vida, como por exemplo, o casamento, as relações de amizades, renda, desempenho no trabalho e saúde. Para explicar estes resultados, os autores propuseram um modelo

conceitual, composto por estudos transversais, longitudinais e experimentais para dar conta dessas descobertas, ao argumentar que a relação felicidade e sucesso existe não apenas porque o sucesso torna as pessoas felizes, mas também porque o afeto positivo gera sucesso.

Os resultados da pesquisa realizada por Lyubomirsky, King e Diener (2005), indicam que a felicidade é associada e precede resultados positivos, bem como comportamentos paralelos ao sucesso. Além disso, as evidências apontam que o afeto positivo pode ser a causa de muitas das características desejáveis, recursos e sucessos correlacionados com a felicidade. O argumento apresentado Achor (2010), no livro *o Jeito Harvard de ser feliz*, vai ao encontro dos resultados por Lyubomirsky, King e Diener (2005), pois Achor afirma que ao mudar a forma como o ser humano percebe a si mesmo e sobre o seu trabalho, pode melhorar de forma significativa os resultados positivos, de forma a exemplificar, o autor aponta que a gratidão provou ser uma causa importante dos resultados positivos.

A corrente filosófica de Aristóteles, Maslow, Deci e Ryan e Ryff, sugerem que a vida plena está relacionada ao desenvolver o melhor de si para poder contribuir para o bem-estar e felicidade de outras pessoas ou do mundo em geral. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) propõem esse enfoque em três temas centrais como: as experiências positivas, as características positivas individuais, como forças e virtudes e por fim, as instituições e organizações positivas, que facilitam o desenvolvimento de políticas que contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos seres humanos, ao minimizarem a incidência de psicopatologia (MARUJO et al, 2007; SELIGMAN; CSIKSZENTMILYI, 2000). Esse objetivo proposto por Seligman e Csikszentmihalyi (2000), sobre os três enfoques já citados, abrange não somente os determinantes do bem-estar psicológico, mas também explorar e analisar as características positivas das pessoas (como os talentos, virtudes e fortalezas) e as estruturas organizativas (como família, o trabalho e a sociedade no geral) que deveria ser o condutor da promoção do bem-estar e potencialização do capital individual e social. Estudar as características, condições e processos que conduzem a florescimento humano são objetivos da Psicologia Positiva (GRENVILLE-CLEAVE, 2012). Felicia Huppert e Timothy So, da Universidade de Cambridge definiram e avaliaram o florescimento

no trabalho, nos 23 países da União Europeia e a definição de florescimento segue o mesmo espírito da teoria do bem-estar, ou seja, para florescer um indivíduo precisa ter todas as “características essenciais” como emoções positivas, engajamento, interesse, sentido e propósito e pelo menos três das características adicionais (autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamento positivos) (SELIGMAN, 2011, p.27). Em 2011, Seligman sugeriu o nome PERMA, o que na língua portuguesa significa emoções positivas, engajamento, relacionamentos, significado e realização, sendo estes cinco elementos mensuráveis que compõem o bem-estar (SELIGMAN, 2018).

Cada vez mais, as organizações precisam desenvolver o capital psicológico positivo de seus trabalhadores, como forma de fortalecer as virtudes e as fortalezas das pessoas não só no ambiente laboral, mas também nas demais esferas das suas vidas para o fomento de uma sociedade para o florescimento (BLANKSON, 2017). O capital psicológico positivo (PsyCap) é um constructo multidimensional composto pelos fenômenos da esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

Por ser um constructo multidimensional, é preciso compreender cada um dos componentes do *PsyCap* de modo individual, para poder pensar na sua influência quando unido aos demais componentes. Assim, para Ribeiro et al (2018, p. 309-321) a autoeficácia, por exemplo, é conceituada como a convicção do indivíduo sobre suas habilidades para a realização de uma tarefa dentro de um determinado contexto. A esperança é um estado emocional positivo, resultado da interação entre a agência (o grau que o indivíduo crê na capacidade de atingir um dado objetivo) e o caminho (capacidade para formular planos eficazes para o alcance desses objetivos). O otimismo é visto como a capacidade que favorece que o indivíduo reconheça em si e nos outros, a crença pelas situações positivas, e também aceite as responsabilidades frente aos desafios e suas possíveis complexidades. Por fim, e não menos importante, a resiliência, é compreendida como um processo que se desenvolve ao longo da vida e pode ser aprendido a partir de experiências por meio das dificuldades superadas. Ribeiro et al (2018, p. 319) ainda destacam que as relações entre capital psicológico e demais qualidades psicológicas positivas, como por exemplo a gratidão e

empatia, “se configuram como uma, entre inúmeras possibilidades de tornar a felicidade algo factível, seja nas organizações ou em outros espaços da vida humana”.

Nessa ótica, a Psicologia Positiva para Seligman (2011) tem relação com aquilo que as pessoas escolhem para si mesmas. Diante dessa constatação, a felicidade pode ser construída com o resultado de uma união de elementos e satisfações com diferentes aspectos da vida do ser humano por meio de diferentes preferências e necessidades pessoais. À guisa de aprofundar o conhecimento sobre felicidade e felicidade no trabalho, no capítulo 4 que segue, se procurou compreender melhor a concepção sobre esses fenômenos.

4 FELICIDADE NO TRABALHO E EM OUTROS ESPAÇOS DE VIDA

A busca da felicidade é uma constante na história humana. Desde a época dos filósofos gregos até os dias atuais tem se formulado múltiplas concepções com o objetivo de compreender a felicidade e o sentido da vida. Em todas as línguas e culturas há sempre alguma palavra que expressa o sentido de felicidade conotando-a como finalidade da existência humana. Além disso, é comum compreender que se trata da possibilidade de todos os seres humanos atingirem a felicidade, como se infere nos filósofos desde Sócrates e nos mais remotos registros das tradições culturais dos egípcios e do povo de Israel (MALVEZZI, 2015). Para Sócrates, “a virtude nada é senão um meio para se obter as coisas boas (prazerosas) e, conseqüentemente, a felicidade” (DINUCCI; 2009, p. 255). Platão (1993) afirma ao crer que o desejo de felicidade é autoevidente e questiona se existiria alguém que não deseja ser feliz. Para Platão, a felicidade é um estado de existência que transcende os prazeres instáveis, imperfeitos e sem plenitude. Epicuro (1997, p.37) em uma carta destinada a seu discípulo Meneceu, afirma que “o prazer é o início e o fim de uma vida feliz”, ou seja, é identificado como um bem primeiro e inerente ao ser humano, em razão disso o ser humano pratica toda escolha e toda recusa, distinguindo o que é prazer e dor. Apesar disso, embora a felicidade esteja relacionada à realização dos prazeres do corpo, isso deve ser praticado com moderação, ao se levar em conta seus efeitos posteriores (BUDDE, 2018). Para Epicuro (1997) o bem último da vida humana e o motivo pelo qual a vida vale ser vivida, é a felicidade, ao considerar o prazer duradouro da serenidade do espírito.

Freud (2010) em “O mal-estar na civilização” questiona o que os homens desejam na vida e como resposta afirma ser a felicidade. Dois aspectos são ressaltados neste objetivo, sendo um positivo (prazeres intensos) e outro negativo (ausência de sofrimento). Porém, o sentido comum do termo felicidade se refere especificamente ao primeiro aspecto, ou seja, à obtenção de prazeres intensos, pois toda ação humana é para evitar a ansiedade. No entanto, para Maslow (1954) a felicidade é possível de ser alcançada, é real e se dá por meio da autorrealização. Pessoas auto-atualizadas são relativamente isentas de infelicidade humana, sendo capazes, portanto, de sentir gratidão.

Para Csikszentmihalyi (1990) a felicidade não é algo que acontece, não é o resultado de boa sorte ou chance aleatória, não é algo que o dinheiro possa comprar e depende de eventos externos, mas sim de como os seres humanos os interpretam. A felicidade, é uma condição que deve ser preparada, cultivada e defendida, de forma singular. “As pessoas que aprendem a controlar a experiência interior serão capazes de determinar a qualidade de suas vidas, sendo um meio” (CSIKSZENTMIHALYI, 1990, p.14), já que qualquer um de nós pode ser feliz.

Numa concepção aristotélica, “a felicidade é algo absoluto e auto-suficiente, sendo também a finalidade da ação” (ARISTÓTELES, 1991, p.09). O filósofo grego Aristóteles considerou a felicidade como um objetivo central da vida humana, e acreditava que a mesma dependia dos seres humanos. É algo que se faz e que não está presente desde o princípio, como uma coisa que já pertencesse ao ser humano. Ainda para Aristóteles (1991), o ser humano para ser feliz precisa de amigos, pois se vivesse solitário, seria mais difícil desenvolver uma atividade sozinho. Por meio das relações sociais estabelecidas com outras pessoas torna com que as atividades que realiza, sejam mais contínuas e aprazíveis para si mesmo como deve ser para o homem feliz. Estudiosos, como por exemplo, o líder espiritual Dalai Lama, acreditam que o propósito da existência humana é a busca pela felicidade (DALAI LAMA; CUTLER, 2000).

Os pensadores ocidentais como o filósofo Aristóteles e o psicólogo William James, bem como Dalai Lama, consideram que a felicidade genuína, sendo esta o propósito a vida e um bem humano (ARISTÓTELES, 1991), tem relação com uma mente saudável e equilibrada, ou seja, o sofrimento mental é um tipo de aflição que não traz benefício nenhum ao ser humano. Dalai Lama e Cutler (2000) afirmam que as pessoas infelizes costumam ser mais centradas em si mesmas e que, em termos sociais, tendem a ser mais retraídas. Já as pessoas felizes são em geral consideradas mais sociáveis, flexíveis, criativas e denotam tolerar as dificuldades diárias com maior e mais facilidade do que as infelizes. Além disso, tendem a ser mais amáveis e com a habilidade de compreender as fragilidades humanas, do que as infelizes.

Na concepção de Dalai Lama, ainda que se a escolha de vida do ser humano for a felicidade, se tornará mais fácil abandonar atividades prejudiciais a si próprio, mesmo que essas

atividades proporcionem prazer imediato. Se antes de qualquer decisão as pessoas se questionarem se essa escolha trará felicidade, fará com que a vida seja vista de um novo ângulo. A partir dessa perspectiva, a tomada de decisão tenderá ser mais acertada, ao agir para dar algo positivo para si mesmo. Um estado de felicidade que, apesar de altos e baixos, é definida por Dalai Lama como estável, persistente e em paz consigo mesmo. O primeiro passo para o alcance da felicidade está em aprender como as emoções e os comportamentos negativos são prejudiciais aos seres humanos e como as emoções positivas são benéficas (DALAI LAMA; CUTLER, 2000).

Baseado nas leituras e discussões com a Sua Santidade Dalai Lama, Aaron Beck identificou, no quinto Congresso Internacional de Psicoterapia Cognitivo, em 2005, em Cancún, áreas em comum entre o budismo e terapia cognitiva, para o alcance do bem-estar e da felicidade. O que se evidenciou é que tanto a tradição budista como a terapia cognitivo comportamental, buscam eliminar o sofrimento e insatisfação, para alcançar a serenidade e paz interior. Além disso, visam promover o altruísmo, identificar causas da insatisfação e sofrimento do ser humano, ou seja, o que leva a mente humana associar ideias negativas para certos eventos na vida dos seres humanos. Tanto a tradição budista como a terapia cognitivo comportamental usam técnicas semelhantes para treinar a mente, como a introspecção, reflexão, o uso de vários exercícios mentais e ambas valorizam o cultivo da atenção plena (GIUFFRA, 2009).

A felicidade também tem um componente cognitivo, o qual possibilita os seres humanos julgarem a si próprios como felizes ou não e que, se sustentam na crença de que as “coisas” estão indo bem na vida (AVIA; VÁZQUEZ, 2011). O propósito tem dois componentes principais, sendo o primeiro dar sentido à vida (cognição) e o outro, ter senso de finalidade (motivação), o que para Kofman (2018) quando o ser humano se envolve em buscar seus propósitos e atividades virtuosas em sintonia com que há de melhor em si, tornam-se mais satisfeitos. A felicidade sem propósito caracteriza uma vida relativamente superficial, egocêntrica e até egoísta, em que as coisas vão bem, necessidades de desejos são facilmente satisfeitas e dificuldades ou penas muito grandes são evitadas (BAUMEISTER, 2013). “Esse julgamento é subjetivo e não corresponde necessariamente a como os outros os percebem felizes” (POSADA; 2017, p.19) e

sim, a partir da sua autoavaliação e percepção. Para Lucas, Diener e Suh (1996) quando o ser humano faz uma avaliação da sua vida, o faz a partir da sua vivência real, avaliando assim aspectos positivos e negativos, para chegar a uma avaliação geral da sua vida, o que é realizado a partir de uma parcela de influência emocional no momento da avaliação.

De acordo com Malvezzi (2015), a felicidade constitui fenômeno superior à qualidade de vida e ao bem-estar, pela estabilidade, enquanto característica que lhe é inerente. Para o autor, a felicidade é revestida de sentimentos positivos, perenes e contínuos de satisfação. “É um bem duradouro que dá sentido à ação humana, propicia sentimentos de alegria e direciona o movimento autocriador da vida” (MALVEZZI; 2015, p.350).

Numa perspectiva construcionista social, a felicidade é um sentimento, de natureza psicossocial e que pode ser aprendido e construído socialmente. Além disso, é duradouro e revestido com características de estabilidade (MALVEZZI, 2015; SILVA et al, 2015). Como complemento, há uma relação entre a felicidade e significado atribuído a vida e ao trabalho, pois, “os significados conferidos ao trabalho por parte de quem o realiza são cruciais para a proliferação de sentimentos recorrentes de bem-estar e felicidade” (SILVA et al, 2015, p.395).

Para os autores Silva e Tolfo (2012, p.342), a felicidade, quando concebida no ambiente de trabalho, se caracteriza como “um sentimento mais estável de satisfação no trabalho”, ao considerar que satisfação é uma atitude, enquanto felicidade é um sentimento. Estes autores compartilham o entendimento do que possa ser felicidade, conforme descrito por Malvezzi (2015), ao compreenderem o fenômeno como “um estado perene de satisfação e de equilíbrio físico e psíquico” (p.350). Todavia, episódios de tristeza ao longo da vida, não caracterizariam, por exemplo, ausência de felicidade.

Nesta perspectiva, Ryan e Deci (2001) concebem que felicidade é viver uma vida significativa e autêntica, de modo a realizar com plenitude forças, virtudes, talentos e potenciais. Ou seja, ser feliz é se tornar aquilo que se deseja ser e experimentar uma vida com significado ao longo da existência. Para uma adequada compreensão da concepção de felicidade, a literatura apresenta duas perspectivas tradicionais, sendo uma a hedônica e a outra, a eudaimônica, conforme representada no quadro 1, intitulado Perspectivas Tradicionais de Felicidade.

Quadro 1 - Perspectivas Tradicionais de Felicidade

FELICIDADE	HEDÔNICA	BEM-ESTAR SUBJETIVO	DIMENSÃO RELACIONAL	O bem-estar subjetivo se relaciona com a perspectiva hedônica, porém não é sinônimo, e é composto por três elementos sendo a satisfação com a vida, presença de emoções positivas e ausência de emoções negativas (RYAN; DECI, 2001).
	EUDAIMÔNICA	BEM-ESTAR PSICOLÓGICO	DIMENSÃO ESPIRITUAL	O bem-estar psicológico está centrado no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. No contexto laboral, o bem-estar psicológico estaria relacionado ao significado e propósito do trabalho (WATERMAN, 1990).

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Na perspectiva hedônica, a palavra “hedonê” significa prazer e provém do termo hedonismo (RYAN; DECI, 2001; PETERSON; PARK; SELIGMAN et al, 2005). O hedonismo parece estar mais associado a experiências transitórias, ausência de preocupações e a resultados a curto prazo (HUTA; RYAN, 2010). Seligman (2011) afirma que uma vida construída por prazeres fáceis, sem a utilização das forças pessoais, sem desafios e propósitos, predispõe a depressão. Em síntese, tem o sentido de “prazer imediato”.

Já a visão eudaimônica pode ser expressa por meio do conceito de bem-estar psicológico que, por sua vez, está relacionado às experiências de realização pessoal, propósitos significativos e de expressão dos potenciais dos seres humanos. A eudaimonia se refere a busca de uma vida com significado e mobilização de sentimentos que promovem a autorrealização,

para que se possa desenvolver potencialidades e conferir propósito à sua vida. Ter consciência do propósito, para o líder humanista e mestre espiritual Sri Prem Baba (2016), é um processo de florescimento sobre que tipo de “serviço” o ser humano prestará à humanidade.

Ainda, a eudaimonia é caracterizada por sentimentos de autenticidade, engajamento, interesse e tem sido associada com experiências de significado e propósito na vida, bem como de crescimento pessoal (HENDERSON; KNIGHT, 2012; HEINTZELMAN, 2018). Os fundamentos que sustentam o bem-estar psicológico surgem como críticas aos pressupostos do bem-estar subjetivo, bem como aos estudos focalizados no sofrimento psíquico e sem preocupação com o funcionamento positivo das pessoas (RYFF, 1989; SILVA; BORGES; BARBOSA, 2015; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; RYFF; SINGER, 2008). Uma das áreas de estudo de maior relevância, no que se refere a eudaimonia, tem sido o sentido da vida, com foco nos aspectos que envolvem os seres humanos, de modo que os mesmos possam construir propósitos significativos às suas existências (BAUMEISTER et al, 2013).

A eudaimonia na prática se dá quando as pessoas têm um senso de propósito e significado em suas vidas, e isso as levam a perceber que estão aproveitando ao máximo suas virtudes e fortalezas, pois notam benefícios para a sua saúde. Essa percepção é evidenciada por essas pessoas pois, acabam procrastinando o início de alguns problemas de saúde que se inicia quando os seres humanos começam a envelhecer. Ao mesmo tempo, demonstram comportamentos positivos quando experimentam algum tipo de evento que envolva a saúde de forma aguda (RYFF, 2014).

A felicidade e a percepção de satisfação geral com a vida são aspectos que se encontram relacionados às emoções positivas e a teoria de felicidade autêntica desenvolvida por Seligman (2011) que é composta pela vida prazerosa (emoções positivas), vida comprometida (engajamento) e vida significativa (propósito). Nos princípios que orientam a Psicologia Positiva, ainda pode ser identificada a perspectiva aristotélica ocidental eudaimônica, no que se refere a crença de que a felicidade deveria ser a meta e o fim da existência humana (SILVA et al, 2015). Também conectada à esta perspectiva, a felicidade ocorre

àqueles que mantêm um espírito equilibrado e com serenidade (BENDASSOLLI, 2007).

Embora exista uma tendência para se considerar cada uma das perspectivas da felicidade de forma isolada, na atualidade, tem prevalecido a ideia de que a felicidade é socialmente construída e orientada tanto por bases hedônicas, quanto eudaimônicas, ou seja, se caracteriza por experiências recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida (DOLAN, 2015). Ben-Shahar (2007; 2018), Ribeiro e Silva (2018) e Silva et al (2017) compartilham da ideia de Dolan (2015) ao conceber essas duas perspectivas como complementares. Os autores citados consideram que ser feliz é desfrutar o presente, ou seja, sentir prazer no aqui e agora, mas também fazer algo com um objetivo futuro e que tenha sentido a longo prazo. Ao pensar em um trabalho ideal, seria aquele que o ser humano se sente bem, onde gosta de trabalhar e onde se percebe útil porque tem um objetivo futuro. A felicidade, logo, está na interseção do prazer com a importância do que se faz. Seja no trabalho ou em outros espaços de vida, a meta é se envolver em atividades que sejam, ao mesmo tempo relevantes e prazerosas (BEN-SHAHAR, 2007). Ben-Shahar (2018, p. 56-57) define a felicidade como “a experiência geral de prazer e de significado. A pessoa feliz desfruta de emoções positivas ao mesmo tempo que vê significado em sua vida. A definição não se refere a um determinado momento, mas a um conjunto geral de experiências: uma pessoa pode às vezes suportar sofrimentos e ainda ser feliz no âmbito geral”.

Com o propósito de ilustrar a interseção, autores como Ryff (1989), integram o hedonismo e a eudaimonia (HUTA; RYAN, 2010). Os pontos de convergência entre a base humanista e perspectiva existencialista, do desenvolvimento humano e saúde mental, compuseram as dimensões do constructo (RYFF; SINGER, 2008; RYFF, 2014). O florescimento humano, o que parece, se dará entre a complementariedade entre hedonismo (prazer) e eudaimonismo (propósito), ao experimentar emoções positivas (hedonismo), bem como o sentido da vida (eudaimonia). Dessa forma, existirá um equilíbrio ao longo da vida ao unir as potencialidades, limitações e aspirações (MACHADO; BANDEIRA, 2012).

Em seu modelo integrativo, Ryff (1989) delimitou em seis, os componentes que correspondem à convergência do que seria

o bem-estar psicológico. No que se refere as dimensões da saúde psicológica positiva, inclui a auto-aceitação, as relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito na vida, e crescimento pessoal (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; RYFF; SINGER, 2008; RYFF, 1989; RYFF, 2014).

O modelo de Ryff (1989) pode ser explicado, ao definir que a) a auto-aceitação ou autoconhecimento, se refere à apreciação positiva de si mesmo sendo consciente de suas próprias limitações e reconhecer seus pontos fortes; b) as relações positivas com os outros, se refere a manter relações sociais estáveis e significativas, ter confiança nos amigos, estabelecer laços de afeto com qualidade e ainda ter a capacidade de amar; c) a autonomia, trata-se de manter sua própria individualidade em diferentes situações por meio da independência das próprias convicções e autoridade pessoal, ou seja, ter autonomia para fazer suas próprias escolhas; d) ao tratar sobre domínio do ambiente, se refere a capacidade de manusear de maneira efetiva em torno de sua própria vida de modo que se satisfaçam os desejos e necessidades pessoais o que em relação ao trabalho estaria relacionado à habilidade para encontrar contextos e ambientes adequados para si; e) o propósito na vida refere-se a ter metas e objetivos que permitam dotar de significado a própria vida e por último, f) o crescimento pessoal, que é a intenção de seguir e desenvolver seu potencial, capacidades e crescer como pessoa (MOSCOSO; ALONSO, 2013; RYFF; SINGER, 2008; RYFF, 2014).

O bem-estar pode ser definido como um conjunto de julgamentos e reações emocionais emitidas pelos seres humanos, acerca do grau em que avaliam suas vidas ou diversos aspectos delas (como família e trabalho) de forma positiva e satisfatória (DIENER, 1984). Nessa pesquisa de tese, se entende que a concepção de felicidade está ancorado em três bases principais de bem-estar, que encontram sustentação em padrões positivos de qualidade de vida no trabalho e outros espaços de vida, sendo o bem-estar psicológico (atitudes e comportamentos orientados para o crescimento pessoal em múltiplas faces, como também a clareza orientada para propósitos de vida com relevância e significado), subjetivo (o conjunto de avaliações perceptivas e interpretativas do ser humano a respeito das qualidades inerentes a múltiplas circunstâncias da vida) e objetivo (se refere as condições materiais de existência) (SILVA et al, 2015, p. 395).

Compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas faz parte dos estudos sobre o Bem-Estar Subjetivo (ALBUQUERQUE; TROCCÓLI, 2004). Paschoal, Torres e Porto (2010) definem o fenômeno em termos das emoções e humor do trabalhador (afeto positivo). O bem-estar subjetivo se relaciona com a perspectiva hedônica, porém não é sinônimo, e é composto por três elementos sendo a satisfação com a vida, presença de emoções positivas (por exemplo a alegria) e ausência de emoções negativas (por exemplo o medo) (RYAN; DECI, 2001).

A satisfação com a vida tem sido definida como uma avaliação cognitiva positiva da vida como um todo (McCULLOUGH; HEUBNER; AUGHLIN, 2000), já o afeto positivo refere-se à frequência de emoções positivas como, por exemplo, se sentir orgulhoso. E por fim, o afeto negativo refere-se à frequência de emoções negativas como o caso de emoções desagradáveis como ansiedade, depressão e o próprio pessimismo. Dessa forma, pessoas que apresentam uma preponderância de emoções positivas, relativamente com poucas emoções negativas, conseguem avaliar suas vidas de uma maneira geral como positiva (MYERS; DIENER, 1995).

Ainda sobre o bem-estar subjetivo, Silva, Boehs e Cugnier (2017) consideram a dimensão relacional sendo parte integrante desse tipo de bem-estar. A dimensão relacional tem como foco a percepção e interpretação dos trabalhadores quanto ao grau de qualidade das relações interpessoais que existem entre as esferas internas e externas à organização em que trabalha. Isso é relevante pelo fato que a essência dos seres humanos se dá pelas relações que estabelecem com outras pessoas. A ênfase está nos processos psicossociais que envolvem, como exemplo, a comunicação, respeito, cooperação, reconhecimento, confiança, bem como oportunidades organizacionais e seus critérios nomeados como justiça organizacional. A relevância dos relacionamentos interpessoais percebidos como gratificantes já tem sido indicada por teóricos em várias investigações (WALDINGER, 2015; MINEO, 2017; SCHEIN, 2009; GOLEMAN, 2011).

O Bem-Estar Psicológico, por sua vez, tem sua base na felicidade eudaimônica. Silva, Boehs e Cugnier (2017) consideram a dimensão espiritual alinhada ao bem-estar psicológico, sobre os propósitos de vida pessoal e no trabalho com ênfase em se tornar aquilo que deseja ser nos aspectos profissionais e pessoais. A

dimensão espiritual significa em que grau o ser humano permite a integração da sua espiritualidade com as outras dimensões da vida (MARQUES, 2003). A espiritualidade, o sentido de vida, a fé e a religiosidade compõem a transcendência, da qual fazem parte, das vinte e quatro forças e virtudes, cujo exercício constante possibilitam o aparecimento da emoção positiva e torna a pessoa virtuosa (SELIGMAN, 2009). A transcendência para Seligman, tem relação com as forças emocionais internas e estabelece uma conexão como algo maior e durável com outras pessoas, o futuro, a evolução, o divino ou o universo (RIBEIRO; FARSEN, 2018). Silva e Tolfo (2012) salientam que a felicidade tem ainda o significado de bem-estar espiritual ou paz interior.

As pesquisas apontam que aqueles que se consideram como pessoas espiritualizadas convergem para um maior índice de felicidade e também, satisfação com a vida (MYERS; DIENER, 1995; MOREIRA-ALMEIDA et al, 2006). Tal evidência foi constada pelo Gallup (1984), que comparou pessoas com baixo "compromisso espiritual" com pessoas altamente espiritualizadas. O que se verificou é que as altamente espiritualizadas eram duas vezes mais propensas a dizer que eram muito felizes. Pessoas com uma fé forte também souberam lidar melhor com o divórcio, desemprego, doença grave ou luto (ELLISON, 1991; MCLINTOSH; SILVER; WORTMAN, 1993). O que explica esses vínculos positivos entre fé e a felicidade são os relacionamentos próximos de apoio, muitas vezes apreciados por pessoas que são ativas em congregações religiosas (MYERS; DIENER, 1995).

O que se pode compreender é que, o bem-estar psicológico está centrado no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. No contexto laboral, estaria relacionado ao significado e propósito do trabalho (WATERMAN, 1990) e a consequência de tarefas no trabalho, cobertas por significado e propósito, apresentam como características preditoras da felicidade no trabalho (SILVA; TOLFO, 2012).

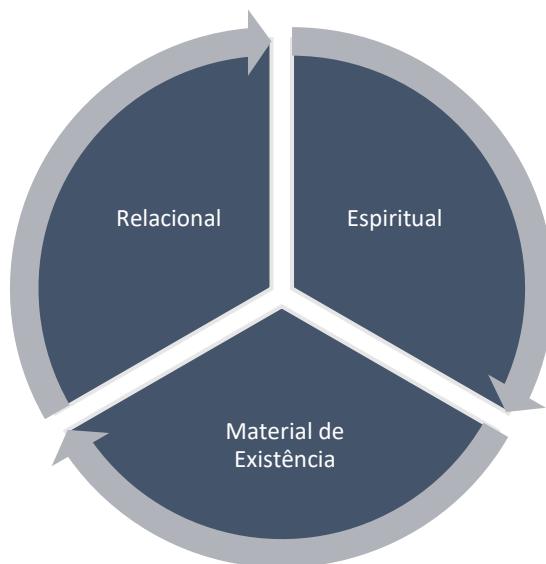
Por fim, o Bem-Estar Objetivo ou Material trata das condições materiais de existência. Estas condições envolvem a posição social que o ser humano ocupa, o nível de poder aquisitivo e as condições essenciais para a sobrevivência, o que vai ao encontro nas necessidades básicas, fisiológicas e de segurança, propostas por Maslow, como se alimentar e dormir (SILVA et al, 2015). O bem-estar objetivo ou material, pode ser expresso por

meio da avaliação, que o ser humano faz de seu rendimento ou ainda de que forma o dinheiro pode comprar o seu bem-estar (GALINHA; PAIS RIBEIRO, 2005). No ambiente laboral pode se referir às percepções das condições materiais de existência no ambiente físico de trabalho.

Elementos essenciais desta dimensão material de existência, são descritos por Silva, Boehs e Cugnier (2017) como questões relacionadas as condições de trabalho adequadas, qualidade de vida no trabalho, a importância de ter equipamentos e aspectos ergonômicos compatíveis com o cargo, harmonia no *layout* e demais componentes que possam proporcionar condições salubres de trabalho. Ou seja, é relevante proporcionar ao trabalhador condições físicas seguras e que a jornada de trabalho seja adequada (WALTON, 1973; SILVA et al 2017).

Como forma de uma melhor compreensão, pode ser visualizada na Figura 2, intitulada Dimensões Fundamentais da Felicidade nas Organizações e no Trabalho, as três dimensões constituintes da felicidade nas organizações e no trabalho.

Figura 2 – Dimensões Fundamentais da Felicidade nas Organizações e no Trabalho



Fonte: Silva, Boehs e Cugnier (2017, p. 48)

As dimensões apresentadas na figura 2 (Dimensões Fundamentais da Felicidade nas Organizações e no Trabalho) são consideradas de forma sistêmica e não isoladas. Esse modelo tem o propósito de considerar a confluência que existe entre o hedonismo e o eudaimonismo, com base na concepção de felicidade. O pressuposto é que, a partir dessas três dimensões, a felicidade pode ser construída no âmbito organizacional. Porém, cabe a organização de trabalho estabelecer uma cultura com foco para a felicidade no trabalho (SILVA; BOEHS; CUGNIER, 2017). Além disso, é importante que o trabalhador procure e crie ativamente significado e prazer no local de trabalho (BEN-SHAHAR, 2018).

Na literatura internacional, não é encontrada uma definição clara sobre o conceito de Bem-Estar no Trabalho (SILVA; BORGES; BARBOSA, 2015). De qualquer maneira, devido à grande instabilidade econômica e laboral em nível mundial, torna-se relevante estudar sobre o bem-estar no trabalho, pois as relações laborais vêm se modificando em um ritmo acelerado. As pessoas vêm perdendo seus empregos e vivendo com o temor de ficarem sem trabalho. Por isso, talvez seja necessário por parte das organizações, gestores e empregados criar ambientes saudáveis e positivos, com ações que visem o bem-estar e felicidade dos trabalhadores ao mesmo tempo alinhados com os propósitos organizacionais (MOSCOSO; ALONSO, 2013).

O bem-estar no trabalho, tem a ver com a importância para o trabalhador de encontrar clareza, sentido e propósitos significativos nos papéis laborais, pois os mesmos se configuram como aspectos relevantes para a construção da felicidade no trabalho. Ao levar a concepção de felicidade para as organizações, esta ocorreria de meios que proporcionem “bem-estar físico e psicossocial, de modo que as pessoas se sintam em paz, voltem-se aos outros, encontrem propósitos significativos e contribuam para a melhoria das condições de vida no ambiente de trabalho”. (SILVA; TOLFO, 2012, p.351). Ao mesmo tempo, as organizações precisam superar a crença de que devem escolher entre orientar-se aos resultados ou as pessoas. As organizações que se orientam apenas para os resultados e não às pessoas e vice-versa, não se sustentam a médio e longo prazo. Isto porque, ambientes laborais que não fomentam o estado de felicidade deixam de apresentar vantagem competitiva e por consequência,

tendem a não atrair profissionais qualificados (FERNANDES, 2010).

Como já identificado por Hackman e Oldham (1976), certas condições podem contribuir para que um trabalhador encontre mais sentido em seu trabalho, o que implica, a variedade do conteúdo do trabalho, o trabalho completo do começo ao fim e sentir que o trabalho tem um impacto significativo em outras pessoas. Para encontrar um trabalho que vá ao encontro dessas condições, é importante ao ser humano atribuir significado positivo, ter prazer no que faz e aplicar suas competências (BEN-SHAHAR, 2007; 2018). A felicidade no trabalho, ocorre ao longo do caminho para atingir o potencial pessoal de cada um (ACHOR, 2012). O cultivo da felicidade no trabalho é um ato consciente do ser humano, pois para o seu alcance é importante viver com propósito, focando no futuro e construir amizades significativas (McKEE, 2017).

Ações organizacionais foram apontadas por Fisher (2010) para aumentar a felicidade no trabalho. Dentre estas ações se destaca a importância de se criar um ambiente organizacional saudável e respeitoso, estabelecer um tratamento justo, segurança e reconhecimento entre todos, que o trabalho seja interessante, desafiador e que possibilite autonomia e *feedback* e ainda, que haja possibilidade de adquirir conhecimento e desenvolvimento de habilidades. Tais ações indicaram que, as organizações que concentram um número maior de trabalhadores felizes, apresentam índices maiores de rentabilidade (FERNANDES, 2010). No aspecto individual, pessoas felizes ganham mais dinheiro comparadas com as menos felizes e ainda, apresentam um melhor desempenho no trabalho (BOEHM; LYUBOMIRSKY, 2008).

Pensar que o trabalho é um lugar propício para ser feliz pelo espaço que ocupa na vida do ser humano e pela capacidade e desenvolver suas fortalezas, se sugere que a presença da felicidade no local de trabalho possa resultar em benefícios tanto para as organizações como para os trabalhadores, o que já foi confirmado pelas pesquisas realizadas por Scott (2008) e Saenghiran (2013). Portanto, com o intuito de elaborar e conhecer as definições que possam ser mais precisas e revestidas de características compartilhadas pelos estudiosos do assunto, se verificou na literatura nacional e internacional que versam sobre o fenômeno Felicidade no Trabalho, pesquisas e estudos existentes

a respeito de felicidade, com base na Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, bem como os significados que são conferidos, que serão apresentados no capítulo 5 a seguir.

5 MAPEAMENTO DOS ESTUDOS E PESQUISAS REALIZADAS SOBRE OS SIGNIFICADOS DE FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO, A PARTIR DOS PRECEITOS DA PSICOLOGIA POSITIVA¹

O propósito inicial foi o de apresentar as principais pesquisas encontradas a partir de pesquisas existentes a respeito da Felicidade no Trabalho relacionados à subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, bem como os significados que são conferidos ao conceito nos referidos estudos. Para a busca na literatura científica, foram consultadas as bases de dados Scielo, Lilacs e Pepsic. Os descritores utilizados foram “Felicidade no Trabalho” e “Psicologia Positiva no Trabalho” e sua tradução para o idioma inglês “*Happiness at work*” e “*Positive Psychology at Work*”. O procedimento utilizado consistiu na leitura dos resumos e das palavras-chave, de modo a priorizar as pesquisas que se encontravam relacionadas ao tema Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). Feito isto, ao final das leituras, foram contemplados 47 artigos de acordo com a Tabela 1, contendo o resumo dos resultados da busca.

Tabela 1 - Resumo dos resultados da busca

	SCIELO	LILACS	PEPSIC
ARTIGOS RESGATADOS PELA BUSCA	38	5	4
ARTIGOS EXCLUÍDOS	18	4	1
ARTIGOS ANALISADOS	20	1	3
TOTAL		24	

Fonte: Elaborado pelos autores (2016)

¹ O capítulo 5 é resultado do artigo científico aprovado e publicado por RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N.. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. **Revista Psicologia desde el Caribe**, v.35, n.º 1, p. 60-79, jan-abr, 2018. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>. Disponível em <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/9192/11157> Acesso em 01 de outubro de 2018.

Como procedimentos para inclusão/exclusão dos trabalhos foram adotados os seguintes critérios de exclusão: (1) teses, dissertações, livros e capítulos de livros; (2) artigos que aparecem em mais de uma base de dados; e (3) o estudo não estar estritamente relacionado aos descritores utilizados “Psicologia Positiva no Trabalho”, “Felicidade no Trabalho”, “*Happiness at work*” e “*Positive Psychology at work*” como, por exemplo, os estudos que abordassem felicidade em jovens não trabalhadores também foram desconsiderados. Com base nestes critérios, ao final dos 47 artigos encontrados, foram analisados para a construção do presente estudo 24 artigos científicos.

Não foi determinada qualquer restrição quanto ao ano de publicação, a qual resultou na identificação de publicações entre 2004 a 2014, o que ratifica a atualidade do tema e também quão recente é sua circulação no meio científico. No ano de 2013 ocorreu o maior número de publicações com um total de 07 artigos, seguido do ano de 2010 e 2012 com 04 artigos em cada ano. Em 2007, 2008 e 2011 foram publicados em cada ano 02 artigos. Em 2004, 2006 e 2014, apenas 01 artigo em cada ano. Cabe salientar que não foram encontradas publicações nos anos de 2005 e 2009.

De acordo com a classificação da produção intelectual foram encontrados artigos com estratos indicativos da qualidade utilizados pela CAPES² - A1 em apenas 01 artigo, A2 em 07 artigos, B1 em 07 artigos, B2 em 02 artigos, B5 em 03 artigos, 02 artigos apresentaram apenas o ISSN 2071-0768 e por fim, em um 01 artigo não foi possível identificar o estrato indicativo de qualidade.

Depois de efetuada a busca na base de dados, foi realizada a leitura e análise do material, se identificou os principais países de publicação e quantidade por ano. E ainda, os conteúdos similares e aproximações/distanciamentos do conceito sobre felicidade, os avanços obtidos por meio das pesquisas, tipo de método de coleta e forma de tabulação dos dados.

²A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/historia-e-missao>

Na Tabela 2, Produção científica no período 2004 a 2014, é apresentada a produção científica do período entre 2004 e 2014, referente à felicidade no trabalho, com base nos pressupostos teóricos e epistemológicos da Psicologia Positiva.

Tabela 2 - Produção científica no período 2004 a 2014 referente à felicidade no trabalho

Ano	Quantidade de Artigos	Países e quantidade de publicações
2004	1	Brasil (1)
2005	0	0
2006	1	Colômbia (1)
2007	2	Brasil (2)
2008	2	Brasil (2)
2009	0	0
2010	4	África do Sul (1), Brasil (2), Espanha (1)
2011	2	África do Sul (1), Chile (1)
2012	4	Brasil (4)
2013	7	África do Sul (2), Brasil (2), Chile (1), Colômbia (1), Espanha (1)
2014	1	Brasil (1)
Total	24	05 países

Fonte: Elaborado pelos autores

Os artigos identificados foram publicados em 20 revistas de diferentes nacionalidades, sendo Brasil (14 artigos), África do Sul (4), Espanha (2), Colômbia (2), Chile (2), totalizando 05 países diferentes. Foram considerados textos escritos em qualquer idioma, porém apareceu na sua maioria, o idioma português, seguido do espanhol e do inglês. Vale ressaltar, que não foi possível analisar um artigo na totalidade pelo desconhecimento dos autores do idioma africâner.

Quanto às pesquisas caracterizadas como teóricas ou bibliográficas, em 09 artigos foram feitas revisões de literatura sobre Psicologia Positiva e em 02 artigos sobre Felicidade no Trabalho. Por meio dos 24 trabalhos avaliados, pode-se constatar que felicidade no trabalho não constitui conceito e fenômeno central das pesquisas, mesmo quando o descritor de busca utilizado era “felicidade no trabalho”, ou seja, dentre as palavras-

chaves do artigo aparecia “felicidade no trabalho”, porém não houve a preocupação de conceituá-la ao longo do artigo. Tal fato resulta em incoerência entre as palavras-chave escolhidas, o objetivo do estudo e o resumo apresentado nas publicações. Contudo, a coerência entre esses três aspectos se faz necessário como elemento nos processos de busca em bases de dados (SILVA; MALTA, 2002).

Na busca do conceito de felicidade, dos 24 artigos analisados, em apenas 02 artigos, houve a preocupação de distinguir felicidade e de bem-estar, sendo o primeiro de Barros, Martín e Pinto (2010) e o segundo de Silva e Tolfo (2012). Barros, Martín e Pinto (2010, p.319), citam na revisão da literatura que estudos que exploram as experiências subjetivas passadas, as nomeiam como bem-estar e a satisfação pessoal (FUJITA; DIENER, 2005). Já outros analisam o momento presente centrado na felicidade (DIENER; SELIGMAN, 2002) ou nas “experiências de fluxo”, “fluir”, “*flow*”, ou seja, um estado mental no qual um indivíduo se sente profundamente envolvido e motivado ao experimentar um nível elevado de prazer (CSIKSZENTMIHALYI, 1990) e outros ainda dedicam-se a fenômenos como esperança (ABI-HASHEM, 2001) ou otimismo (PETERSON, 2000) focando no futuro.

Já para os autores Silva e Tolfo (2012, p.342), a “felicidade, se caracteriza como um sentimento positivo, mais estável e perene de satisfação no trabalho”. Estes dois últimos autores referidos compartilham o entendimento a respeito do que possa ser felicidade descrito por MALVEZZI (2015), ao compreenderem o fenômeno como “um estado perene de satisfação, além de estar sustentado em equilíbrio físico e psíquico (p.350)”.

A partir dos artigos analisados, a concepção de felicidade se confundiu com o de bem-estar nas pesquisas realizadas por Contreras e Esguerra (2006), Rosa e Hutz (2008), Paschoal, Torres e Porto (2010), Traldi e Demo (2012) e Santos e Ceballos (2013). Cabe ressaltar que Contreras e Esguerra (2006), poderiam se aproximar da concepção atribuída por Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012), se não fosse o uso da conjunção “ou”, ao definirem que, o sentimento de felicidade ou de bem-estar duradouro, apresenta-se de forma estável nos seres humanos, pois compartilham com o entendimento de que, felicidade está relacionada a sentimentos preponderantemente perenes e duradouros.

Para Rosa e Hutz (2008), na Psicologia Positiva reside o propósito de estudar as características humanas, que visam o seu desenvolvimento ótimo, sendo que, o bem-estar subjetivo é uma destas características, que por sua vez, se encontra associado à felicidade. Como pode ser visto nas definições elencadas pelos autores, a felicidade e bem-estar, caracterizado como duradouro na primeira e subjetivo na segunda, são concebidos, na primeira definição como sinônimos, e na segunda definição, o bem-estar subjetivo é compreendido como associado à felicidade.

Tais modos de compreensão parecem ilustrar a confusão conceitual que paira nas tentativas de compreender o que possa ser a felicidade humana no mundo do trabalho. Afinal de contas, bem-estar subjetivo ou psicológico constituem sinônimos do significado de felicidade no trabalho, ou constituem conceitos correlatos, porém distintos? A concepção adotada no estudo foi a de que, embora relacionados, conforme preconizam Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012), os conceitos não são sinônimos, pois apresentam características distintas. Em essência, o que parece diferenciar os conceitos de felicidade e de bem-estar, é que, embora em ambos ocorra preponderância da percepção de sentimentos positivos, em relação aos que não são, na felicidade, ao contrário do bem-estar, os sentimentos construídos socialmente são predominantemente positivos, recorrentes e perenes, ao longo do tempo e no espaço social.

Em que pese a importância de compreender a felicidade das pessoas, no contexto das organizações da atualidade, se verificou que ainda são limitados os modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam, uma vez que, nas principais pesquisas realizadas na área, ainda são utilizados fenômenos relacionados ao bem-estar e os consideram, de modo equivocado, como sinônimos de felicidade (PASCHOAL et al., 2010).

Por exemplo, Traldi e Demo (2012) citam Diener (2000), que utiliza outras denominações para o conceito, tais como: bem-estar, afeto positivo e avaliação da qualidade de vida como sinônimos do constructo de felicidade. Além de Diener (2000), os autores mencionados por último, referenciam Albuquerque e Tróccoli (2004), que se reportam aos estudos sobre bem-estar, enquanto produção acadêmica de investigações acerca da felicidade. Também cabe mencionar que Santos e Ceballos (2013) corroboram com a concepção de que, felicidade e bem-estar constituem sinônimos, não conceitos correlatos. Ao se considerar

tais confusões ou misturas conceituais, qual seria o significado conceitual de felicidade?

A partir dos resultados da análise dos artigos pôde-se identificar que existem na literatura duas perspectivas tradicionais de felicidade na literatura, ou seja, a hedônica e a eudaimônica (já mencionadas nessa tese de doutorado). Porém, outras concepções existentes a respeito do conceito de felicidade, como Mckee (2017, p. 16) que define a felicidade no trabalho, por exemplo, “como um prazer profundo e permanente das atividades diárias alimentadas pela paixão, por um propósito significativo, uma visão esperançosa do futuro e verdadeiras amizades”. A autora, acredita ainda, que, a felicidade é possível para todos e é um direito de todo ser humano. Esse suposto vai ao encontro da concepção aristotélica, ao conceber que a felicidade constitui um direito inalienável de todo e qualquer ser humano (ARISTÓTELES, 1991) e que se torna possível por meio das relações sociais e pela prática de atividades sucessivas e agradáveis para si mesmo (RIBEIRO et al, 2017).

Portanto, “ser feliz” não é simplesmente se sentir bem em determinado momento ou episódio específico. Se fosse assim, seria simplesmente um prazer hedônico (momentâneo, no presente). A felicidade inclui, além disso, experiências e sentimentos contínuos de alegria, denotando uma sensação de bem-estar, o que também supõe boas memórias e experiências, além disso ser feliz envolve decidir, projetar e fazer (DOLAN, 2015). O pressuposto então é de que a felicidade é algo realizável para o ser humano que estiver interessado na construção de uma vida plena revestida de virtudes e propósitos positivos (RIBEIRO et al, 2017).

Ao se utilizar o descritor “Psicologia Positiva”, identificou-se um maior número de artigos nas bases de dados, o que permitiu inferir que o conceito de Psicologia Positiva se caracterizou como tema central nos artigos encontrados, como modo de introduzir pesquisas realizadas sobre diferentes aspectos que envolvem o trabalho, tais como os fenômenos estudados por essa subárea de conhecimento: engajamento (PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO; BENEVIDES-PEREIRA, 2013; WAAL; PIENAAR, 2013), qualidade de vida (KALITERNA; PRIZMIC; ZGANEC, 2004), espiritualidade (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007), categorias de bem-estar psicológico, subjetivo e no trabalho (ALVES et al, 2012; MARSOLLIER; APARÍCIO, 2011; ROSA;

HUTZ, 2008; SANTOS; CEBALLOS, 2013; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; VILAS BOAS; MORIN, 2014), emoções no trabalho (CONTRERAS; ESGUERRA, 2006; JONKER; MERWE, 2013; SANZ-VERGEL; RODRÍGUEZ-MUÑOZ, 2013), organizações saudáveis e resilientes (SALANOVA et al, 2013). Tais temas representam interesse da subárea de conhecimento da Psicologia Positiva e estão descritos na Tabela 3, denominada de Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva.

Tabela 3 - Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva

Fenômeno	Conceito	Autores
Engajamento	O engajamento no trabalho é composto por um componente comportamental-energético (vigor), um componente emocional (dedicação) e um componente cognitivo (absorção) (Salanova; Schaufeli, 2009).	Porto-Martins; Basso-Machado; Benevides-Pereira (2013)
	A importância do engajamento no trabalho dos empregados é positivamente ligada aos resultados, incluindo o desempenho do trabalho (Bakker; Bal, 2010; Halbesleben; Wheeler, 2008), a satisfação do cliente (Salanova; Agut; Peiró, 2005), retorno financeiro (Xanthopoulou; Bakker; Demerouti; Schaufeli, 2009) e comportamento organizacional positivo, tais como iniciativa pessoal e de aprendizagem (Bakker; Demerouti, 2008; Sonnentag, 2003).	Waal; Pienaar (2013)
Qualidade de Vida	O grau em que uma pessoa goza as possibilidades importantes de sua vida (Renwick; Brown; Nagler, 1996; Renwick; Brown; Raphael, 1994).	Kaliterna; Prizmic; Zganec (2004)

Fenômeno	Conceito	Autores
Espiritualidade	Define “a espiritualidade nas organizações como sendo constituída pelas oportunidades para levar a cabo o trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, experimentando um sentido de alegria e de respeito pela vida interior” (Ashmos; Duchon, 2000; Duchon; Plowman, 2005; Milliman et al., 2003).	Rego; Souto; Cunha (2007)
Emoções (positivas e negativas) no trabalho	Investigação sobre emoções no trabalho incluem temas (mas não é exclusivo) tais como a felicidade (Ashkanasy, 2011), equilíbrio entre trabalho-vida (Westman; Brough; Kalliath 2009) e bem-estar (Chi; Liang, 2013).	Jonker; Merwe (2013)
	As emoções positivas incluem a felicidade e outros sentimentos de bem-estar, são descritas como reações breves que tipicamente se experimentam quando acontece algo que é significativo para a pessoa (Fredrickson, 2000, 2001; Fernandez-Abascal; Palmero, 1999).	Contreras; Esguerra (2006)
	De acordo com a Fredrickson e Branigan (2005), as emoções são "experiências de vida que produzem mudanças cognitivas, fisiológicos e comportamentais das pessoas, de modo que as emoções positivas irão criar respostas positivas”.	Sanz-Vergel; Rodríguez-Muñoz (2013)
Organizações Saudáveis e Resilientes	Intervenções positivas com base no nível coletivo (equipes e organização) constituem a essência de amplificar estratégias para desenvolver organizações saudáveis e resilientes - HEROs) (Salanova et al, 2012)	Salanova et al (2013)

Fenômeno	Conceito	Autores
Bem-Estar Psicológico	<p>Por outro lado, o bem-estar psicológico é frequentemente associado à felicidade: um senso de equilíbrio e vitalidade acompanhado por um sentimento de auto-estima são as características mais importantes. Nesses estados, podemos acrescentar um senso de domínio e auto-eficácia, uma busca por novos relacionamentos e a necessidade de engajar-se em projetos com outros.</p>	Vilas Boas; Morin, (2014)
	<p>Bem-estar psicológico implica na disposição mais ou menos estável de avaliar de forma positiva e negativa a vida. E esta avaliação que o sujeito realiza, se põe em jogo uma série de dimensões que lidam com o controle das situações – sensação de controle e autocompetência; os vínculos psicossociais - aludem à qualidade das relações pessoais; a existência de projetos - Indica a presença de metas e propósito na vida e, por fim, a aceitação da auto -avalia a sensação de estar consigo mesmo (Casullo et al, 2002).</p>	Marsollier; Aparicio (2011)
	<p>Ryff (1989) elaborou uma proposta integradora ao formular um modelo de seis componentes de BEP, reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes cujas definições são Auto-aceitação, Relacionamento positivo com outras pessoas, Autonomia, Domínio do ambiente, Propósito de vida e Crescimento Pessoal.</p>	Siqueira; Padovam (2008)

Fenômeno	Conceito	Autores
Bem-Estar Subjetivo	A noção de bem-estar subjetivo aparece em diversos termos aplicados em pesquisa, tais como felicidade, satisfação, afeto positivo e estado de espírito. Pode-se dizer, de forma ampla, que seria como as pessoas avaliam suas vidas (Diener, 1996). Mais precisamente, este construto diz respeito a como e por que as pessoas experienciam suas vidas positivamente.	Rosa; Hutz (2008)
	Bem-estar subjetivo (BES) constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas (Diener; Suh; Oishi, 1997).	Siqueira; Padovam (2008)
Bem-Estar no Trabalho	O construto bem-estar no trabalho, comumente designado na literatura como BET, pode ser representado por três dimensões: a satisfação no trabalho como “(...) um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”; o envolvimento com o trabalho sendo o “(...) grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima”; e o comprometimento organizacional afetivo, definido como “(...) um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos”. Portanto, o bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo)” (Locke, 1976; Lodahl; Kejner, 1965; Mowday; Steers; Porter, 1979; Siqueira; Padovam, 2008).	Alves et al (2012)

Fonte: Elaborado pelos autores (2016)

A partir dos estudos apresentados na Tabela 3, intitulada de Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva, se pôde identificar que a ciência e a prática da Psicologia Positiva estão direcionadas a avançar na compreensão das qualidades e virtudes humanas, bem como para o auxílio no sentido de que as pessoas tenham vidas mais felizes e produtivas (SNYDER; LOPEZ, 2009), ou seja, o foco reside na apreciação das virtudes, dos potenciais e das qualidades humanas.

O fato de, na Psicologia Positiva, residir o interesse em fenômenos como engajamento, qualidade de vida, espiritualidade, emoções positivas, bem-estar psicológico, subjetivo e no trabalho, organizações saudáveis e resilientes, permite inferir que a Felicidade no Trabalho, como fenômeno, requer a necessidade de intensificar e aprofundar estudos, que possam sustentar e estabelecer modelos teóricos explicativos desse constructo, considerado alvo para a Psicologia Positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2001).

Pode-se perceber na tabela 3, denominada de Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva que, o bem-estar é composto por concepções diferentes, sendo encontrados com mais freqüência na literatura o bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho. Autores como Seligman (2011, p.36) compreendem que o bem-estar “não pode existir apenas na sua cabeça: ele é uma combinação de sentir-se bem e efetivamente ter sentido, bons relacionamentos e realização. O modo como escolhemos nossa trajetória de vida é maximizando todos esses cinco elementos”.

O bem-estar subjetivo se relaciona com a perspectiva hedônica e é composto por três elementos sendo a satisfação com a vida, presença de emoções positivas e ausência de emoções negativas (RYAN; DECI, 2001). Já o bem-estar psicológico, está baseado na perspectiva eudaimônica, que está centrada no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. No contexto laboral, o bem-estar psicológico estaria relacionado ao significado e propósito do trabalho (WATERMAN, 1990). Por ter base na felicidade eudaimônica, o bem-estar psicológico constitui importante pilar da felicidade, caracterizando-se como fator de ordem antecedente, aliado ao conceito de bem-estar subjetivo, cuja perspectiva, reside no hedonismo.

Nesta ótica, como um dos resultados identificados, se ratifica que a felicidade é um fenômeno que pode ser aprendida e construída socialmente, além de duradoura e com características de estabilidade (MALVEZZI, 2015; SILVA et al, 2015). Aliado a isto, se compreende existir relações entre a felicidade e significado atribuído ao trabalho pela centralidade e relevância que o trabalho ocupa no dia a dia na vida das pessoas. O impacto e a importância que o trabalho tem na vida dos seres humanos, faz com que seja quase que impossível separar o trabalho da própria existência humana.

Pode-se observar a partir do tratamento dos artigos selecionados, que para uma maior compreensão do conceito de bem-estar no trabalho, Santos e Ceballos (2013) realizaram revisão de literatura sobre o conceito (BET). Os autores argumentam sobre a crescente importância do bem-estar dos trabalhadores no ambiente físico e psicossocial de trabalho devido às intensas transformações, sobretudo tecnológicas, econômicas, políticas, sociais e culturais que vêm passando. Tal relevância se dá quando a saúde física e psíquica dos trabalhadores é descuidada e como consequência acaba por refletir no nível de qualidade de vida, no bem-estar e na felicidade dos trabalhadores. Os autores ainda conjecturam sobre a amplitude deste constructo e as dificuldades encontradas pela indefinição do termo, o que resulta na falta de um instrumento que seja acordado pela maioria.

Das publicações encontradas, em 11 artigos, dos 24 artigos analisados, foram utilizados métodos quantitativos, como são os casos dos estudos de Kaliterna, Prizmic e Zganec (2004), Rosa e Hutz (2008), Paschoal, Torres e Porto (2010), Field e Buitendach (2011), Traldi e Demo (2012), Alves et al (2012), Ortiz e Jaramillo (2013), Sanz-Vergel e Rodríguez-Muñoz (2013), Jonker e Merwe (2013), Waal e Pienaar (2013) e Vilas Boas e Morin (2014).

Os principais objetivos dos estudos anteriormente referidos, foram descritos na Tabela 4 (Informações referentes aos estudos quantitativos encontrados relacionados sobre os fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva), em ordem cronológica de publicação. O que se destacou a partir da análise realizada, é que são poucas as pesquisas onde foram utilizadas escalas para medir a felicidade no trabalho. O que de fato ocorre, é que são utilizadas escalas que representam fenômenos correlatos à felicidade, considerados sinônimos, como é o caso do conceito de bem-estar, não por meio de um constructo específico,

estabelecido a partir de definições conceituais e operacionais, referentes ao significado e dimensões de felicidade no trabalho. Na Tabela 4 são descritos os estudos quantitativos.

Tabela 4 - Informações referentes aos estudos quantitativos encontrados relacionados sobre os fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
Revista de Saúde Pública	A2	Kaliterma; Prizmic; Zganec	Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers	Brasil	2004	Estudar a qualidade de vida, satisfação pessoal, felicidade e exigências do trabalho entre trabalhadores com diferentes horários de trabalho.
Arquivos Brasileiros de Psicologia	A2	Rosa; Hutz	Psicologia Positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro	Brasil	2008	Avaliar a adequação da Escala de Satisfação de Vida, conforme adaptada por Hutz e Giacomoni (1998), para o ambiente militar. Além disto, pretendeu descrever os níveis de bem-estar subjetivo de cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).
Revista de Administração Contemporânea	B1	Paschoali; Torres; Porto	Felicidade no Trabalho: Relações com o suporte organizacional e Suporte Social	Brasil	2010	Testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social sobre o bem-estar no trabalho.

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 2071-0768	Field; Buitendach	Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa	África do Sul	2011	Determinar a relação entre felicidade, engajamento e comprometimento organizacional e para determinar se felicidade e engajamento no trabalho possuem valor preditivo para o comprometimento organizacional de equipe de suporte.
Revista Eletrônica de Administração	B1	Traldi; Demo	Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal	Brasil	2012	Investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho.

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
Revista Latino-Americana de Enfermagem	B1	Alves et al	Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário	Brasil	2012	Conhecer o nível de bem-estar no trabalho de profissionais de Enfermagem que atuam em um hospital universitário e identificar diferenças entre categorias ocupacionais e tipos de contrato de trabalho.
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 207 1-0768	Jonker; Merwe	Emotion episodes of Afrikaans-speaking employees in the workplace	África do Sul	2013	Investigar os episódios emocionais positivos e negativos e sua frequência no trabalho com adultos da língua africâner.
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 207 1-0768	Waal; Pienaar	Towards understanding causality between work engagement and psychological capital	África do Sul	2013	Compreender a causalidade entre o engajamento no trabalho e capital psicológico.

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
Journal of Work and Organizational Psychology	A2	Sanz-Vergel; Rodríguez-Muñoz	The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples	Espanha	2013	Investigar se a experiência positiva diária iniciada no trabalho tem um efeito indireto sobre o casal de trabalhadores.
Acta Colombiana de Psicología	A2	Ortiz; Jaramillo	Factores de riesgopsicosocial y compromiso (engagement) com el trabajo en una organización del sector salud de La ciudad de Cali, Colombia	Colômbia	2013	Avaliar e identificar a relação entre os fatores psicossociais intralaborais e a experiência de engajamento no trabalho em uma organização privada de um setor de saúde na cidade de Cali/Colômbia.
Revista de Administração Mackenzie	B1	Vilas Boas; Morin	Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada	Brasil	2014	Avaliar o bem-estar psicológico e sofrimento psíquico para os professores que trabalham no Brasil e Canadá e testar suas diferenças.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Nas pesquisas apresentadas na Tabela 4, intitulada de Informações referentes aos estudos quantitativos encontrados relacionados sobre os fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva, a preocupação central residiu em compreender a relação entre variáveis dependentes e independentes, com o propósito de medir o grau de relação que existe entre dois ou mais conceitos ou variáveis em um determinado contexto, nesse caso o laboral. Foi identificado que nas pesquisas, o propósito se concentrou em identificar aspectos relacionados à influência mútua de fatores individuais e organizacionais, ou seja, o bem-estar no trabalho, de uma maneira geral, depende da existência de ambientes saudáveis e com condições de trabalho favoráveis, como recursos físicos, atividades desempenhadas que proporcionem significado, oportunidade de crescimento e de utilização e aplicação de suas competências, além de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Outra discussão importante é que as organizações e instituições modernas potencializam cada vez mais um enfoque mais positivo em busca de ambientes organizacionais mais saudáveis (MARTÍNEZ; SALANOVA; LLORENS, 2016). Tal estratégia se faz necessária pelo fato dos trabalhadores se tornarem uma vantagem competitiva para as organizações (SALANOVA et al, 2003; LUTHANS; YOUSSEF, 2004) e uma das razões identificadas para que o trabalhador permaneça trabalhando na organização é o fato de exercer suas atividades em um ambiente saudável (ACOSTA et al, 2013).

Vale destacar a dificuldade de se realizar estudos longitudinais sobre a felicidade com o propósito de compreender como a felicidade se comporta a longo prazo e sua permanência ao longo do tempo. Porém, por 76 anos, pesquisadores da Universidade de Harvard, nos Estados Unidos, têm investigado por meio do Estudo sobre o Desenvolvimento Adulto (Study of Adult Development, no original em inglês), que iniciou no final de 1930, e o que buscaram compreender o que realmente faz as pessoas serem felizes e saudáveis. A pesquisa acompanha os participantes durante toda a sua vida, ao monitorar seu estado mental, físico e emocional. O estudo continua com mais de mil homens e mulheres, filhos dos participantes originais. Segundo o estudo longitudinal desenvolvido pelos pesquisados de Harvard, o que melhor garante a saúde física e mental dos seres humanos são as relações pessoais de qualidade que estabelecem ao longo

da vida (MINEO, 2017). O Diretor Robert Waldinger (2015) afirmou em uma de suas palestras, com o propósito de apresentar os resultados do estudo que, relacionamentos significativos e com qualidade são essenciais para manter as pessoas saudáveis ao longo da vida e proporcionar a felicidade.

O capítulo intitulado “Mapeamento dos estudos e pesquisas realizadas sobre os significados de felicidade nas organizações e no trabalho, a partir dos preceitos da Psicologia Positiva”, resultado de uma revisão integrativa, teve como objetivo central o de revelar, o estado da arte, por meio dos estudos e descobertas, a respeito do conceito de felicidade, nas organizações e no trabalho, a partir dos pressupostos da Psicologia Positiva. Uma das descobertas, que conferiu resposta para tal propósito, foi que o bem-estar, principalmente o de natureza subjetiva, é invariavelmente utilizado como sinônimo de felicidade, o que parece, representar um equívoco conceitual. Isto porque, embora relacionados, os conceitos de bem-estar e de felicidade, apresentam distinções devido as suas especificidades. Enquanto, o primeiro é mais instável, vinculado as circunstâncias mais imediatas e não perenes, o segundo é de natureza superior, mais abrangente, estável e recorrente. Portanto, é pertinente enfatizar que, por mais que os termos sejam tratados como sinônimos, o conceito de felicidade transcende o de bem-estar, e por ele é impactado.

Em virtude disto, como resultado, apenas dois artigos utilizaram felicidade como constructo próprio, não como sinônimo de bem-estar, sendo um publicado por Barros, Martín e Pinto (2010), onde os autores analisam o momento presente como sendo a felicidade e o outro escrito por Silva e Tolfo (2012), ao definirem felicidade, no plano conceitual, como sentimentos predominantemente positivos, duradouros e socialmente construídos, por meio das interpretações dos atores humanos, referentes a propósito de vida, sentidos e significados atribuídos às suas existências materiais, relacionais e espirituais. Tal definição, no plano epistemológico e teórico, se encontra orientado por perspectivas cognitivas, humanistas e construcionistas sociais.

Desta forma, a concepção de Silva e Tolfo (2012) está ancorado na dimensão eudaimônica de felicidade, ou seja, a realidade é concebida como socialmente construído, no tempo e no espaço, percebendo-se que o conceito de felicidade se

aproxima do bem-estar psicológico, sem desconsiderar o hedonismo na sua concepção. Ambas as dimensões, são reconhecidas como complementares. O que prevalece é o “isto e aquilo”, não o contrário. Portanto, se compreende a felicidade como experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente), aliadas à construção de propósito (sentido genuíno e gratificante) ao longo do tempo (DOLAN, 2015).

Tal entendimento vai de encontro da maior parte dos estudos, nos quais o bem-estar subjetivo, ou seja, o hedonismo, o mais restrito das duas dimensões, é concebido de modo dominante, como sinônimo de felicidade. Como complemento, se entende também que, ambos os pilares da felicidade, o eudaimonismo e o hedonismo, têm orientações epistemológicas e teóricas oriundas dos paradigmas interpretativistas e humanistas das ciências sociais, propostos por Burrell e Morgan (1979).

Ainda são poucos os estudos brasileiros onde são estudados e testados, conceitos pertinentes a subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, pois se pôde evidenciar que das publicações identificadas entre 2004 a 2014, foram encontrados apenas 14 artigos científicos brasileiros. Tal escassez, representa em princípio, limitação, ao mesmo tempo, se reveste de oportunidade potencial para o desenvolvimento de pesquisas, com o intuito de descobrir novas e positivas perspectivas para todos os interessados na vida organizacional.

Além disso, a felicidade, seja no trabalho ou em outros espaços de vida, deverá sempre constituir, um propósito fundamental, ou seja, um direito inalienável de todo e qualquer ser humano, independente de raça, credo ou gênero, uma vez que, quando presente, tem evidentes repercussões positivas na saúde física, psíquica e espiritual da sociedade, o que contribui, sobremaneira, para elevar o índice de desenvolvimento humano, bem como, a felicidade interna bruta (FIB), das comunidades humanas, que se encontram espalhadas pelos seis continentes do planeta terra (TAY; KUYKENDALL; DIENER, 2015).

Outra descoberta que também se pode considerar relevante, foi que o maior número de publicações encontradas relacionadas aos fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva, foram identificadas na base de dados Scielo e o método mais utilizado foi o quantitativo. O que parece evidenciar mais uma limitação para o avanço de descobertas científicas nesta

próspera subárea de conhecimento. O que, por conseguinte, aponta a necessidade de estudos que também possam ser orientados por meio de outros métodos de pesquisa, como por exemplo, que possam ser professadas na perspectiva de métodos mistos de investigação.

Cabe ressaltar que, as pessoas estão passando a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho. Portanto, realizar pesquisas sobre fenômenos relacionados à Psicologia Organizacional e do Trabalho, em especial a positiva, tais como felicidade no trabalho, se torna atual, relevante e imprescindível. Os resultados de pesquisas desta ordem poderão auxiliar os gestores e os demais trabalhadores nas organizações a compreenderem a complexidade humana, suas necessidades e expectativas, particularmente seus estados de felicidade e infelicidade e quais as possíveis relações, bem como repercussões na saúde física, psíquica e espiritual dos seres humanos. Como decorrência, incidirá em curto prazo na produtividade, qualidade e rentabilidade das organizações (RIBEIRO et al, 2018). Portanto, tais descobertas poderão fornecer importantes subsídios à construção de políticas, programas e práticas organizacionais, orientadas à felicidade humana no trabalho.

Por meio deste estudo se pretende contribuir para o avanço científico que envolva a Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, aliada ao constructo Felicidade no Trabalho, que constitui subárea de estudo promissora, porque ainda se tem muito a explorar e avançar no que se refere a descobertas conceituais e práticas sobre o assunto. A Psicologia Positiva, a partir do paradigma funcionalista de ciências sociais, nos seus primórdios, tem se endereçado e adentrou com rapidez, os paradigmas interpretativista e humanista, “desenhados” por Burrell e Morgan (1979). Ambas as orientações epistemológicas se encontram inseridas na dimensão subjetiva, cujas ancoragens essenciais, se encontram no cognitivismo, no interacionismo simbólico, no humanismo de Maslow e Rogers e na logoterapia fenomenológica de Victor Frankl.

Conforme já mencionado, as limitações deste estudo remetem a restrição da utilização apenas das bases de dados Scielo, Lilacs e Pepsic. Além disso, a opção de incluir apenas a análise de artigos científicos. Com o número de 24 artigos analisados, esta revisão permite descrever ou extrair algumas das

múltiplas possibilidades de conclusões acerca do panorama atual do conhecimento na subárea do conhecimento. Os dados aqui apresentados indicam caminhos para o avanço nos estudos e novas produções científicas sobre felicidade no trabalho.

Como contribuição, para as futuras possibilidades de estudos sobre o fenômeno em questão, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas evidenciando os pressupostos teóricos e epistemológicos com base na Psicologia Positiva. Outra contribuição apontada pelo estudo é no sentido de avançar os estudos sobre Felicidade no Trabalho e que ao se tornar objeto de novas investigações, poderá contribuir para o avanço científico e social. Um dos propósitos desse capítulo e da pesquisa de tese foi o de estabelecer um conceito do que significa felicidade no trabalho, apesar das diferenciações encontradas.

Enquanto avanço nos estudos científicos, essa pesquisa de tese pretende destacar a importância da felicidade no trabalho docente, o que pode dessa maneira, implicar nos sentidos e significados atribuídos ao trabalho, conteúdo que será tratado no capítulo 6, nomeado de “Os sentidos e significados do trabalho”.

6 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

O termo trabalho é um dos mais centrais na vida dos seres humanos, no qual a maioria das pessoas acredita ser algo natural ao ser humano e que sua própria existência esteja totalmente ligada a ele (BERNAL, 2010). O trabalho tem sido definido como fator relevante para as pessoas, por ser uma atividade em que ocupa parte do seu tempo e ser um fator de socialização. Este também é percebido como núcleo central da construção da identidade pessoal, social (BLANCH, 2001; HARPAZ, 2002) e também fonte de autoestima.

O trabalho é uma construção social dentro de um contexto histórico e de uma cultura. Conforme Bernal (2010) se relaciona com experiências e com o modo de vida das pessoas por meio de um sistema de relações simbólicas desenvolvidas em seu meio, e que em boa parte, determinam as aspirações dessas pessoas e de seu nível de satisfação profissional em diferentes circunstâncias e condições. Blanch (2003) se refere ao trabalho como uma atividade humana, que pode ser realizada de maneira individual ou coletiva, de caráter social e se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente e propositiva. O que aproxima as definições apresentadas por Bernal (2010) e Blanch (2003) é o fato de “o trabalho ser uma atividade essencialmente humana” (Yamamoto, 2015, p. 641), porém o trabalho ao longo da história se altera quanto ao seu sentido e significado.

Dada a multiplicidade de aspectos que envolve a concepção do que é o trabalho, a sua definição foi se modificando ao longo da história e desta forma, não é tão simples defini-lo, pois seu significado se altera de acordo com cada momento histórico e social (OLIVEIRA et al 2004; BLANCH, 2003, BORGES; YAMAMOTO, 2014; TOLFO et al, 2011; BORGES, 1997, 1998). A palavra trabalho origina-se do latim *tripalium*, *trabacula*, que significava instrumento de tortura, o que a vinculava à ideia de sofrimento ou de castigo (CODO, 1993). A raiz deriva do verbo *tripaliare* (torturar) e do adjetivo *tripaliator* (torturador) (BLANCH, 2003). Nesta perspectiva e influência, o trabalho para Zanelli, Silva e Soares (2010), pode ser compreendido e vivenciado como esforço doloroso, e visto como fonte de alienação econômica, política e de aflição para aqueles que o realizam. Esses conceitos

estão relacionados ao trabalho como causador de dano psicológico e sofrimento ao ser humano.

Para Marx (1980), ancorado no paradigma estruturalista radical (BURREL; MORGAN, 1979), o trabalho deveria ser humanizador, porém sob a ótica do capitalismo, segundo ele, é o seu contrário. Marx acreditava que o trabalho era alienante (o trabalhador desconhecia o próprio processo produtivo e o valor que agrega ao produto, além de não se identificar com os produtos do seu trabalho), explorador (devido aos objetivos de produção da mais-valia³ vinculada ao processo de acumulação do capital), humilhante (afetava negativamente a autoestima), monótono (em sua organização e conteúdo da tarefa), discriminante (porque classificava os seres humanos à medida que classifica os trabalhos), embrutecedor (longe de desenvolver as potencialidades, inibe ou negava sua existência por meio do conteúdo pobre, repetitivo e mecânico das tarefas) e submisso (pela aceitação passiva das características do trabalho e do emprego, pela imposição da organização interna do processo de trabalho, pelas relações sociais mais amplas) (SILVA, 2008). O trabalho ocupa um lugar central no pensamento marxiano, considerado como a categoria precursora do ser social, sendo uma forma singular humana de modificar a natureza e uma condição básica da existência humana.

O trabalho, também pode ser considerado, como um conjunto de atividades humanas, recebendo remuneração ou não, que seja produtivo e criativo, com a utilização de ferramentas e técnicas a fim de produzir bens, produtos e serviços. Nessa atividade se faz necessária o desprendimento de energia, competências e recursos e ao fim obter algum tipo de compensação material, psicológica ou social (PEIRÓ, 1989). O trabalho, na perspectiva cognitivista, trata como uma atividade produtiva que muitas vezes se desenvolve junto a outras pessoas e que é relevante para quem o realiza. Quando se torna uma atividade completa de sentido, o trabalho é uma das mais importantes fontes de realização pessoal e profissional e o seu

³ Mais-valia é o prolongamento do processo de formação de valor, ou seja, resulta de um excedente quantitativo de trabalho na duração prolongada do processo de produção (BORGES; YAMAMOTO, 2014,p.29)

contrário, pode levar a sentimentos importantes de alienação e deterioração do bem-estar e da saúde da pessoa.

É importante acompanhar as metamorfoses que vem ocorrendo no mundo contemporâneo, para a compreensão de quais significados para as pessoas e suas consequências relacionadas ao trabalho (ANTUNES, 1995). Isto porque nos primórdios o trabalho era relacionado como causador de dano psicológico e sofrimento ao ser humano e com o passar do tempo, se pôde perceber a importância do trabalho como uma construção social que contribui para a formação da identidade do ser humano, para os vínculos sociais como relação do homem e natureza para a construção de bens de consumo e sobrevivência, por meio do significado e consciência que cada um atribui ao mesmo.

As múltiplas concepções acerca do trabalho, em diferentes circunstâncias históricas, contribuem para uma melhor compreensão sobre os novos significados instituídos com o intuito de legitimar as mudanças nas relações e condições em que as pessoas trabalham. Dessa polissemia que envolve o conceito do trabalho, pode-se compreender as concepções, como do grupo MOW (1987) com base cognitivista e Morin (2001, 2002) ancorada na perspectiva cognitivista e existencialista, que percebem o trabalho como uma atividade produtiva, realizada por pessoas, para assim resultar no seu próprio sustento e sobrevivência. Como complemento a essa compreensão, cabe destacar o caráter científico da Psicologia Positiva, no campo organizacional, pois os significados positivos atribuídos ao trabalho fomentam uma dinâmica saudável da motivação laboral, contribuem para prevenção e promoção da saúde no trabalho. Além disso, essas concepções, tanto a cognitivista como a existencialista, estão alinhadas aos pressupostos dessa pesquisa de tese de doutorado.

A diversidade do termo trabalho, perpassa pelo modo como os seres humanos atribuem sentido e significado ao trabalho, o que na Psicologia são identificadas diferentes bases epistemológicas, o que vem a confirmar a falta de consenso em relação às suas distinções e semelhanças conceituais. Para uma maior compreensão, serão discorridos a seguir, os fundamentos teóricos e epistemológicos referentes aos conceitos e perspectivas dos sentidos e significados atribuídos ao trabalho que ancoram o estudo desenvolvido no decorrer da construção da pesquisa de tese.

6.1 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO – CONCEITOS E PERSPECTIVAS EPISTEMOLÓGICAS

As preocupações relacionadas a crise econômica e social que vem atravessando o mundo do trabalho têm promovido interesse dos estudiosos em estudar temas relacionados ao trabalho como Nunes et al (2017), Schweitzer et al (2016), Tolfo et al (2011), Coutinho (2009), Tolfo e Piccinini (2007), Borges (1998) e Morin (2001, 2002) que investigam quais as decorrências dessas mudanças nos sentidos e nos significados atribuídos ao trabalho.

O estudo realizado por Tolfo et al (2011) sobre os sentidos e significados do trabalho, por meio da análise de diferentes perspectivas teórico-epistemológicas na Psicologia, evidenciam que existe uma unidade ao compreender que o sentido da ação do sujeito não está embasado apenas por fatores intrínsecos, mas sim por meio da construção social e influenciada por uma cultura. O suposto apresentado no referido estudo é que os sentidos e significados são produzidos por seres humanos, a partir de suas experiências na realidade concreta e conceituam que os significados são como “construções elaboradas coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto. Já os sentidos são produções pessoais decorrentes da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas (TOLFO et al., 2005, p. 09)”.

Os pesquisadores Hackman e Oldham (1975) e Morin (1996) compartilham do mesmo entendimento quanto a diferenciação entre os termos significado e sentido. Sendo o primeiro, a representação social que a atividade executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação com seu trabalho no resultado da atividade), para o grupo (o sentimento de pertencer a um grupo, com adesão, para a execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de realizar um trabalho que contribua para o todo, bem como para a sociedade). Já o segundo, seria como as pessoas refletem e percebem os significados coletivos no dia a dia do trabalho, considerando o sentido como uma produção individual.

Ao adotar essa diferenciação teórica entre os dois construtos (TOLFO et al, 2011), como significados socialmente compartilhados e sentidos singulares, considera este último como algo individual, ou seja, uma produção pessoal que se dá a partir

da apreensão individual de tais significados e estes são conceitos interdependentes. O sentido “é meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e identidade (BORGES; TAMAYO; 2001, p.1)”. Já o significado do trabalho, no seu caráter histórico, dinâmico e subjetivo, é determinado pelas escolhas e experiências dos seres humanos no espaço de trabalho e nos locais onde vivem. É, portanto, um constructo inacabado, pois o significado do trabalho é uma cognição subjetiva e social que varia para cada pessoa, a partir da atribuição de significados e, ao mesmo tempo, apresenta esse caráter dinâmico, sendo compartilhado e associado às condições históricas da sociedade.

No que se refere a perspectivas epistemológicas, o sentido e o significado do trabalho apresentam diversas correntes teórico-epistemológicas ao se dividir em cognitivista (MOW, 1987; BORGES, 1997, 1998), existencialista (MORIN, 2001, 2002; FRANKL, 2005, 2008, 2011), sócio-histórica (LEONTIEV, 1978; VIGOTSKY, 1997), construcionista (SPINK, 2010; BERGER; LUCKMAN, 1985), estudos culturais (HENNIGEN; GUARESCHI, 2006; HALL, 1997) e psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1987). Para fins dessa tese de doutorado, serão aprofundadas as correntes cognitivista e existencialista, com foco humanista, pois visam manter o alinhamento coerente com os conceitos e epistemologia da Psicologia Positiva. Cabe destacar que, o humanismo está na base da Psicologia Positiva.

Ao se referir à perspectiva cognitivista, a equipe do MOW - *Meaning of Working* (1987) enfatizou que o significado do trabalho é um constructo, um produto sociocultural e dinâmico. Ruiz Quintanilla (1991), integrante do grupo MOW, definiu que significados do trabalho são valores, crenças e expectativas ancoradas pelos seres humanos e que sofrem influência das relações sociais estabelecidas por meio da família, das instituições educacionais e as organizações de trabalho. As fontes de significado do trabalho são a própria experiência pessoal de cada pessoa. O que nesse caso, o significado do trabalho faria parte da construção social da realidade, de acordo com o construcionismo social (BERGER; LUCKMAN, 1985), ao enfatizar que não existe um significado absoluto de trabalho, mas depende da posição social, do contexto organizacional, do momento histórico e da vida do trabalhador. O significado e os valores do trabalho não seriam,

portanto, uma propriedade interna do trabalho, mas dos papéis que o ser humano desempenha na sociedade, ou seja, o foco está no interpretativismo com direção nas relações que o ser humano estabelece.

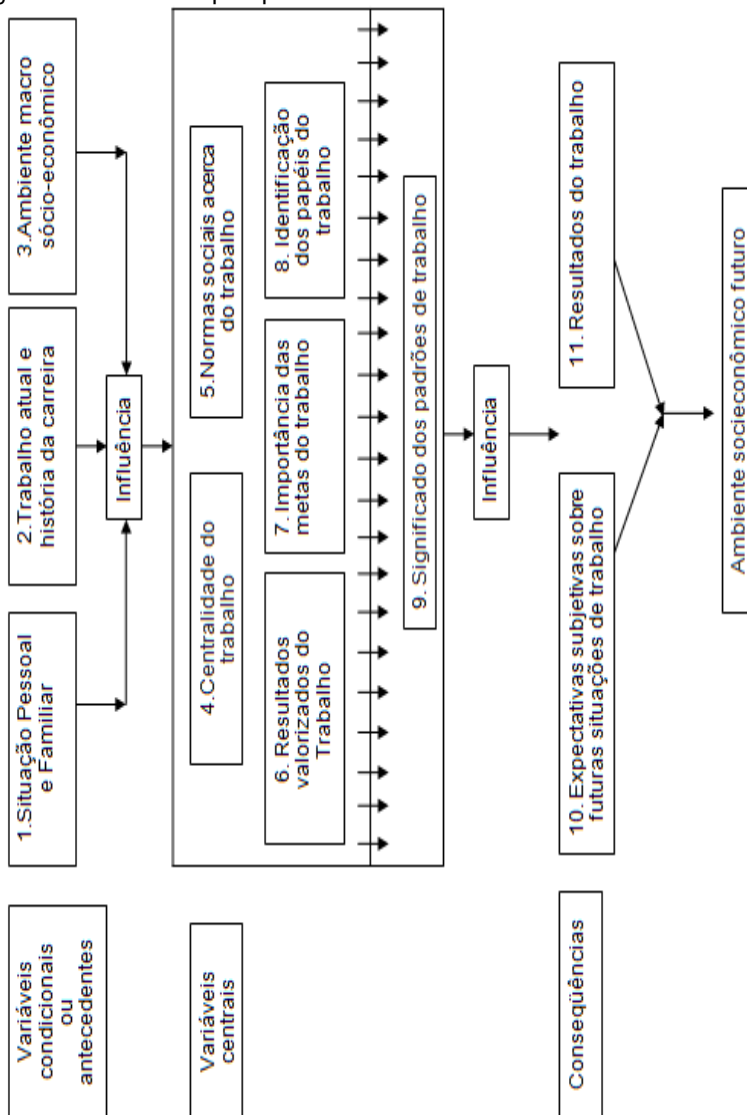
Um dos trabalhos mais importantes que se realizou até o momento foi o Meaning of Working Study (MOW, 1987). O modelo proposto pelo grupo MOW (1987) serviu como diretriz para a realização da pesquisa levada a cabo em oito países como a Bélgica, Inglaterra, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos, de atitudes e valores relacionados com o trabalho, em uma amostra de 8.749 pessoas (PEREIRA; TOLFO, 2016) entre estudantes, empregados parciais, autônomos, aposentados, desempregados e representantes de diferentes profissões.

O primeiro e mais importante elemento do estudo MOW é a ênfase na complexidade do conceito, que para ser compreendido a partir de uma perspectiva ampla, exige cinco construtos, que relacionam os indivíduos ao fenômeno do trabalho: centralidade do trabalho, normas sociais acerca do trabalho, resultados valorizados do trabalho, objetivos do trabalho e papéis do trabalho. O modelo proposto especifica os níveis em que as variáveis estão sendo operacionalizadas divididas em condicionais ou antecedentes, centrais e consequências.

Os estudos realizados do MOW (1987) identificaram que a construção do significado do trabalho para o ser humano sofre influência do contexto organizacional, ambiente familiar e social em que está inserido. Estes aspectos são considerados como variáveis condicionais ou antecedentes. Quanto as características do trabalho, seja atual e histórico de carreira, estabelece relação ao grau de autonomia, tomada de decisão e variabilidade do trabalho que realiza, bem como considera a carreira e os trabalho realizados. Já a situação pessoal e familiar tem relação à idade, sexo e educação como também engloba o tipo de responsabilidade financeira que o ser humano tem com os membros da família. Por fim, o ambiente socioeconômico que se refere aos níveis de desemprego e a economia. Por suas próprias características, o significado do trabalho é um indicador subjetivo de interesse, dedicação e esforço do ser humano para realizá-lo. É provavelmente uma das maiores fontes de motivação e satisfação intrínseca, portanto, é um fator geral de vantagens e benefícios organizacionais e laborais (VILLA-GEORGE; MORENO-JIMÉNEZ, 2013). De acordo com a figura 3, intitulada

de Modelo de pesquisa heurística, a existência da influência entre as variáveis, são indicadas por setas.

Figura 3 - Modelo de pesquisa heurística



Fonte: MOW (1987, p.16)

Este modelo apresentado na figura 3 (Modelo de pesquisa heurística), destaca três distintas construções do significado que relacionam o ser humano com o fenômeno do trabalho. O destaque se dá para a centralidade no trabalho, objetivos e resultados valorados e normas sociais. O primeiro componente, a centralidade do trabalho, diz respeito a quanto o trabalho é importante para o ser humano em uma determinada fase de sua vida e com as demais esferas de vida, e é composta por dois componentes: o valor atribuído ao trabalho entre os papéis na vida e sua importância em relação a outras funções na vida (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000). O MOW (1987) nomeou estes aspectos principais como centralidade absoluta e relativa. A absoluta se refere a importância global que o trabalho tem para o ser humano dentro da vida dele e a relativa, tem relação ao valor atribuído se comparado a outros espaços de vida, como família, amigos, lazer e religião, entre outras.

Já o segundo componente, as normas sociais, se referem ao conjunto de crenças que organizam o trabalho dentro da sociedade e que consistem nos direitos e obrigações individuais para com a sociedade em equivalência com a reciprocidade social. As obrigações ao trabalho expressam a ideia de que o ser humano deve contribuir para a sociedade por meio do trabalho e que, portanto, a pessoa está ligada a ele. No que se refere ao direito de trabalhar, é destacada a ideia de que a sociedade deve proporcionar ao ser humano formas adequadas de trabalho para se integrar na sociedade. Neste caso, contemplam os direitos do trabalhador, a troca justa entre empregadores e empregados, esforços e resultados, investimentos e recompensas. Por fim, os objetivos e resultados valorizados do trabalho estão relacionados aos fatores que levam o ser humano a trabalhar, como *status*, prestígio, satisfações e contatos sociais e os objetivos que os indivíduos esperam alcançar, via trabalho, o que inclui estudos sobre satisfação, valores e incentivos (MOW, 1987; TOLFO; SILVA, 2017).

A respeito dos objetivos que o ser humano almeja alcançar por meio do trabalho, foi possível diferenciar em quatro tipos, a partir dos estudos do MOW (1987). O primeiro se refere aos objetivos simbólicos ou expressivos, como as características do trabalho. O segundo, são os objetivos econômicos e instrumentais, como por exemplo, a segurança do contrato de trabalho e recompensas que se recebe, neste caso poderia ser

ilustrado com o salário. Já o terceiro, são os objetivos relacionados com as condições laborais, como por exemplo, o número de horas trabalhadas, grau de esforço e condições físicas. Por último, as condições de aprendizagem, ou seja, as condições e oportunidade de aprender e se desenvolver.

O que se pode evidenciar, por meio de pesquisas empíricas mais recentes, é que aqueles que experimentam seu trabalho como significativo relatam ter maior bem-estar no trabalho ou consideram seu trabalho como algo importante e central em suas vidas, além disso, dão mais valor ao seu trabalho e experimentam maior satisfação laboral (STEGER; DIK; DUFFY, 2012; ARNOLD et al, 2007). Por estas razões, se percebe que as organizações de trabalho precisam se tornar mais positivas e saudáveis, por meio de suas práticas de gestão de pessoas, voltadas para atividades e tarefas que sejam significativas para os trabalhadores.

Um modelo teórico do significado do trabalho, indo ao encontro dos pressupostos da Psicologia Positiva, foi proposto por Steger e Dik (2010), sendo composto por dois principais componentes, que consistem na compreensão e o propósito. Os autores consideram relevante estudar o conceito de significado no trabalho desde uma perspectiva mais global, relacionando com o significado da vida (com a percepção subjetiva da importância do trabalho), assim como com o sentido da vida. A compreensão se refere à capacidade de fazer que cada experiência tenha um sentido. Este componente aparece principalmente quando o ser humano tem a competência para entender como é o mundo do trabalho no qual está inserido e como se adapta a este ambiente. Já o propósito, é a identificação e a intenção de perseguir uma meta que possa resultar em algo significativo para o ser humano. Ter um propósito une o presente com o futuro do ser humano, pois isso faz com que ele pense em onde quer chegar. O que se alcança como resultado é que, quando o indivíduo tem um propósito, é mais efetivo em seu trabalho.

À guisa de ilustração, estudos também foram realizados na década de noventa, como os de Borges (1997, 1998, 1999), que desenvolveu o Inventário do Significado do Trabalho (IST), com adequação para aplicabilidade aos brasileiros. Este inventário teve como um de seus propósitos diferenciar os atributos do significado do trabalho em valorativos (o que deve ser o trabalho) e descritivos (o que é, ou seja, percepção do trabalho concreto), enquanto facetas diversas. Para os atributos valorativos, Borges (2001)

dividiu em dois grupos, os classificando como Exigências Sociais e Humanização no Trabalho. Sendo que o primeiro se refere as exigências da sociedade e da família e o segundo, diz respeito as condições almejadas pelo trabalhador para atender as demandas dessas exigências. Já os atributos descritivos especificam o que o trabalho é de forma concreta, ou seja, o que ele representa, mental ou de maneira abstrata para cada pessoa. Entre os atributos descritivos está a obrigação concreta de arcar com a carga ocupacional e com a sobrevivência pessoal e familiar e ainda, a percepção do trabalhador que as obrigações para com ele são cumpridas pelas organizações. Sendo que no que se refere a carga ocupacional, é dividida em êxito e realização pessoal e carga mental.

Dentre a diversidade de perspectivas teóricas e epistemológicas que discutem o fenômeno sentido(s) e significado(s) do trabalho, além da cognitivista, tem-se a perspectiva teórica existencialista ou nomeada como humanista-fenomenológica (BENDASSOLLI, 2009). Os estudiosos partem do pressuposto que todo ser humano tem a vontade de buscar um sentido para a vida e esta vontade é, a principal força motivadora da pessoa. O trabalho, nesse caso, se torna importante pelo seu papel na motivação, satisfação, qualidade de vida, bem-estar e na felicidade dos trabalhadores e por outro lado, na produtividade e rentabilidade das organizações (MORIN, 2001).

Dar um sentido aceitável aos próprios atos, faz parte dos pressupostos que são base na perspectiva existencialista (SCHWEITZER et al, 2016). No momento em que a pessoa se pergunta sobre o sentido da vida, expressa o que há de mais humano em si. Tal afirmação é sustentada, pelo fato de cada ser humano ser único e insubstituível, então, o sentido é particular, específico de cada um, ou seja, singular (FRANKL, 2008).

A logoterapia, fundada pelo psiquiatra austríaco Viktor Frankl, tem como fundamento a vida com sentido. Frankl (2008) ao declarar que o ser humano é responsável e precisa realizar o sentido potencial de sua vida, salienta que, esse sentido deve ser descoberto no mundo e não dentro da psique humana como se fosse um sistema fechado. De acordo com a logoterapia, o sentido da vida pode ser descoberto por meio da criação de um trabalho, ao praticar um ato, ao experimentar algo, encontrando alguém e ainda, como o ser humano age diante do sofrimento. O sentido precisa ser encontrado dentro do próprio ser humano também, que

tem relação com a busca contínua por um sentido em sua vida, sendo esse o "interesse primário do ser humano" (FRANKL, 2005, p. 23) e "o esforço mais básico do homem na direção de encontrar e realizar sentidos e propósitos" (FRANKL, 2011, p. 50). Para o psiquiatra, quanto mais o ser humano se apropriar da missão que a sua vida tem, mais revestida de sentido sua vida será.

Entre os pesquisadores que adotam a perspectiva existencialista está a autora Morin (2001, 2002). Os estudos desenvolvidos por Morin são influenciados pelas pesquisas desenvolvidas pelo grupo MOW, bem como pelo psiquiatra da linha existencialista Viktor Frankl. Morin (2001) afirma que é dever da organização possibilitar aos trabalhadores a oportunidade de produzir e realizar algo que faça sentido para o mesmo. De tal forma que, vá ao encontro de suas potencialidades, seja por meio do seu livre-arbítrio, o ser humano aprecie o desenvolvimento do seu desempenho e tenha a possibilidade de se ajustar. Ao se referir à autora Estelle Morin, Tolfo e Silva (2017) concordam que o trabalho com sentido gera resultados, proporciona satisfação pessoal nas relações sociais que estabelece, é fonte de ocupação, possibilita segurança e autonomia. E ainda, para um trabalho com sentido, é importante que a organização declare qual o caminho a ser seguido, ao expor seus objetivos, da utilidade, dos resultados a serem alcançados, da racionalidade das tarefas, da aproximação entre as habilidades e conhecimentos prescritos no trabalho e os trazidos pelo trabalhador ou gestor. Além disso, é importante despertar a consciência do trabalhador quanto aos benefícios, melhorias para si mesmo e para os demais envolvidos.

Cabe então, aos gestores, por exemplo, explicitarem claramente a missão, visão, valores e objetivos organizacionais de modo que todos saibam "para onde estamos indo" e os empregados possam se alinhar aos valores organizacionais. Ribeiro, Tolfo e Silva (2018) corroboram com Morin (2001), ao concordarem que o propósito está na base da atribuição de sentidos, uma organização na qual os seus trabalhadores conseguem identificá-los, normalmente contribuirá para que eles se direcionem para os objetivos a serem alcançados, ao considerar os sentidos e expectativas em relação a atuação, e dessa forma, tende a gerar maior comprometimento e engajamento em suas atividades. Os trabalhadores necessitam perceber e sentir legitimidade naquilo que é estabelecido.

O que se percebe é que ao realizar uma atividade com sentido se estabelece uma maior interface com o engajamento no trabalho (RIBEIRO; TOLFO; SILVA, 2018). Assim, o entendimento sobre o papel e a importância do trabalho, deve contribuir para que cada indivíduo reconheça e se identifique com a atividade que faz ou não (TOLFO, 2015), podendo implicar dessa forma no engajamento com o seu trabalho e um trabalho com sentido. O engajamento, conforme mencionado anteriormente, se define como um estado mental positivo de realização relacionado com o trabalho, que se caracteriza por ser estimulante para o qual o trabalhador quer dedicar tempo e esforço (vigor), com significado e propósito (dedicação) e que é tão gratificante que o trabalhador fica totalmente concentrado (absorção) (SCHAUFELI et al, 2002; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SALANOVA; SCHAUFELI; 2009; BAKKER; ALBRECHT; LEITER, 2011).

Uma das principais responsabilidades da área de pessoas e do papel dos gestores, é o “cuidar” dos trabalhadores, ou seja, os empregados qualificados e com comportamento positivo fazem parte do capital humano da organização, e por isso, parece coerente que as políticas e práticas de gestão de pessoas se concentrem em desenvolver o potencial desses trabalhadores para o alcance do engajamento no trabalho (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). O desafio das práticas organizacionais é de estabelecer condições para que o trabalhador estabeleça seu engajamento no trabalho, pois é fácil alterar preço e produto, sendo o que se torna desafiador, é criar um estado de engajamento dos trabalhadores (MACEY; SCHNEIDER, 2008).

Portanto, o engajamento é um indicador de bem-estar no trabalho, pois os trabalhadores que estão conectados com seus papéis, se sentem com energia, estão dedicados a alcançar suas metas e com frequência estão imersos em seu trabalho. Para que isso ocorra, implica na realização de uma atividade com sentido. O que se percebe é que as equipes se tornam mais eficazes e inovadoras, na medida em que, tem oportunidade de “tirar um tempo” da sua rotina para refletir sobre seus objetivos, estratégias, processos e ambientes e fazer alterações adequadas (SCHIPPERS; WEST; DAWSON, 2015; TANNENBAUM; CERASOLI, 2013). Portanto, os gestores precisam prestar atenção na equipe, compreender suas necessidades, ter empatia e ainda, tomar medidas inteligentes para servir ou ajudar. Com esse comportamento, estarão contribuindo para o florescimento

da equipe no ambiente organizacional ao criar uma cultura de alta performance (WEST, 2013).

Os principais fatores que motivam as pessoas a trabalhar são as possibilidades de atualizar seus potenciais, buscar segurança e autonomia, estabelecer relações interpessoais, ter o sentimento de pertencimento, prestar um trabalho e dessa maneira contribuir para a sociedade e ainda, ter um trabalho com sentido (MORIN, 2001). Cockshaw e Shochet (2010) identificaram em um estudo que, locais de trabalho que tenham o potencial de promover ambientes que sejam menos adoecedores, facilitam o sentimento de pertencimento no local de trabalho. A coesão social e a amizade foram identificadas por Maslow (1954) como sendo uma força motivacional, localizada no terceiro nível em sua hierarquia de cinco estágios da teoria das necessidades. Portanto, o pertencimento diz respeito ao grau em que o ser humano se sente integrado em seu ambiente de trabalho psicossocial e com seu grupo de trabalho.

Por estas razões estudiosos tem se preocupado em buscar indicadores que possam servir para avaliar o significado do trabalho. Um dos primeiros instrumentos nesta direção foi um modelo, proposto por Hackman e Oldham (1976), que consideram o significado do trabalho como uma variável resultante das características da tarefa e mediadora dos resultados laborais como desempenho. Este instrumento contribuiu para as pesquisas realizadas sobre o sentido do trabalho apresentados por Frankl (2008) e Morin (2001). O modelo destaca a importância de se delegar tarefas que sejam significativas para as pessoas que o realizam, o quanto o emprego requer variedade de atividades para execução do trabalho, com utilização de diferentes habilidades e talentos do trabalhador, que seja algo possível de ser alcançado e tangível de resultados e ainda, que proporcione impacto significativo sobre o bem-estar alcançando resultados favoráveis para as organizações.

Como forma ilustrativa, entre as pesquisas realizadas sobre sentidos do trabalho, pode-se citar o artigo publicado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) com o objetivo de apresentar dados quantitativos sobre os sentidos do trabalho, para jovens executivos brasileiros, tomando como base, a abordagem desenvolvida por Morin (2002). As autoras destacam a perspectiva analítica do sentido do trabalho em três dimensões, representadas

na figura 4, nomeada de Perspectiva analítica do sentido do trabalho.

Figura 4 - Perspectiva analítica do sentido do trabalho



Fonte: Elaborado com base em Morin, Tonelli e Pliopas (2007)

A dimensão individual está associada tanto aos aspectos sociais e particulares do indivíduo como sua vida profissional, a satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e a formação da identidade. Já a dimensão organizacional tem relação com a utilidade do trabalho, relações sociais e reconhecimento. Por fim, a dimensão social, se refere a contribuição social do trabalho. Como resultado da pesquisa se pôde identificar, o quanto o trabalho é essencial na vida das pessoas, e o sentido do trabalho tem relação com a própria sobrevivência. Os resultados também apontaram indícios sobre a importância de desempenhar um trabalho com autonomia, possibilidade de aprendizagem e variedade de tarefas, obter reconhecimento e segurança para se realizar um trabalho com sentido (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007)

O sentido atribuído ao trabalho influencia a maneira como acontecem as atividades no âmbito laboral e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é justo e o que

se pode tolerar no trabalho (MOW, 1987). Morin (2001, 2002) destaca que para a produção do sentido no trabalho, as organizações precisam estabelecer salários justos, condições de trabalho com qualidade e carga horária adequada. A autora ainda destaca que há organizações cujos gestores adotam discursos nessa direção, de estimular a atribuição de significados positivos socialmente construídos da centralidade do trabalho, mas nas quais os trabalhadores não verificam coerência com a prática. As possíveis consequências ocasionadas com a incoerência é a sensação de um trabalho desestimulante, impactando de forma negativa no comprometimento e engajamento com o trabalho.

O que se pode considerar a respeito do sentido do trabalho, é que, quando o trabalhador não sabe aonde quer chegar, qualquer caminho servirá. Com base nisso, a história da personagem *Alice no País das Maravilhas, escrita por Carroll* (2000, p.81) poderá contribuir para a compreensão de como os propósitos, objetivos e a direção são importantes para os seres humanos, seja na vida privada ou no trabalho. Em um diálogo com o gato de Cheshire, Alice pergunta que caminho deveria tomar para ir embora. O gato respondeu que dependeria para onde ela gostaria de ir. Alice disse então, que não importava muito para onde ela iria, contando que chegasse a algum lugar. O gato respondeu que, dessa forma não importaria o caminho que ela fosse tomar e que ela chegaria a algum lugar desde de que andasse o bastante. Esse diálogo remete a reflexão de que, para que os trabalhadores compreendam, quais os objetivos a serem alcançados, precisam ter clareza dos propósitos para que possam projetar caminhos na direção desses objetivos (RIBEIRO; TOLFO; SILVA, 2018).

Buscou-se a partir da apresentação das perspectivas epistemológicas apresentadas até aqui, descrever os principais pressupostos de cada abordagem. Em síntese, compreender os significados e os sentidos do trabalho implica considerar não apenas, as condições históricas e socioeconômicas nas quais a ação humana se desenvolve, mas também o significado, o sentido e o valor para as pessoas (BLANCH, 2003). O sentido do trabalho se constitui como uma cognição subjetiva, singular, própria de como cada ser humano interpreta e dá significado ao trabalho. Esse significado acontece de acordo com a sua história, ao adicionar elementos que são socializados por um grupo de

trabalhadores sob determinada condição histórica, sempre em processo de construção e mudança (TOLFO, 2015).

Para que as organizações tenham uma imagem externo positivo, é importante que os gestores e demais trabalhadores contribuam para a valorização do trabalho, de modo que proporcionem condições para que se tenha sentido. Para que isso ocorra, é importante que a organização declare qual a direção a ser seguida, seus propósitos, ao considerar o alinhamento entre habilidade e conhecimentos estabelecidos para o trabalho e os apresentados pelo trabalhador (TOLFO; SILVA, 2017). Torna-se relevante, destacar a importância nas pesquisas produzidas com base na subárea de conhecimento, nomeada de Psicologia Positiva relacionadas com os fenômenos sentido e significado do trabalho.

O conceito de *flow* que foi desenvolvido por Csikszentmihalyi na década de 1970, vai ao encontro das pesquisas contemporâneas, ao indicar que quando o ser humano atribui significado e sentidos positivos ao trabalho que executa, tende a alcançar o estado de *flow*. Essa afirmação é amparada pois, a vivência de tal estado remete a sentidos singulares, que, por sua vez, remetem a tais vivências e a significados socialmente construídos de maneira positiva (RIBEIRO; TOLFO; SILVA, 2018). O alcance do *flow* se dá quando o ser humano faz o que gosta e atribui sentido àquilo que está realizando, ou seja, é um estado mental no qual um indivíduo se sente profundamente envolvido e motivado ao experimentar um nível elevado de prazer (CSIKSZENTMIHALYI, 1990). O *flow* é um estado no qual se fica imerso numa experiência que é por si mesma gratificante, em que o indivíduo sente que é um só com a experiência, em que a ação e a gratificação se juntam (CSIKSZENTMIHALYI, 1998).

Na literatura, se pôde perceber que o estado de *flow* é composto por nove dimensões, as quais contribuem para identificação desse fenômeno e são considerados componentes que favorecem o alcance do estado de fluxo, o que pode ser resumido na fusão entre a ação e consciência, na possibilidade de receber feedback imediato, manter concentração na tarefa, ter a sensação de controle, ter a perda da autoconsciência, ter perda da noção de tempo, ter um equilíbrio entre desafios e habilidades, ter objetivos claros e experiência autotélica (CSIKSZENTMIHALYI, 1990; SNYDER; LOPEZ, 2009),

OLIVEIRA; MIRANDA, 2015; KAMEI, 2017; RIBEIRO; SILVA; TOLFO, 2018).

Da mesma forma, o conceito de *mindfulness*, que é uma forma específica de atenção plena, concentração no momento atual, intencional e sem julgamento (KABAT-ZINN, 1990) vai ao encontro do estado de *flow*. As definições contemporâneas de *mindfulness* priorizam aspectos de atenção, foco em experiências que estão ocorrendo no presente. A atenção plena encoraja as pessoas com os hábitos de pensamento e comportamento que os impede de aproveitar plenamente a vida (WILLIAMS; PENMAN, 2015). Além disso, as intervenções com *mindfulness*, em organizações de trabalho, tem envolvido práticas meditativas (BIAVATI, 2018, p.42). O *mindfulness* e o trabalho com significado, atuam como um “antídoto” para o estresse (STEGER; EKMAN, 2016) onde o excesso de trabalho faz com que o trabalhador não esteja consciente para vivenciar uma vida significativa.

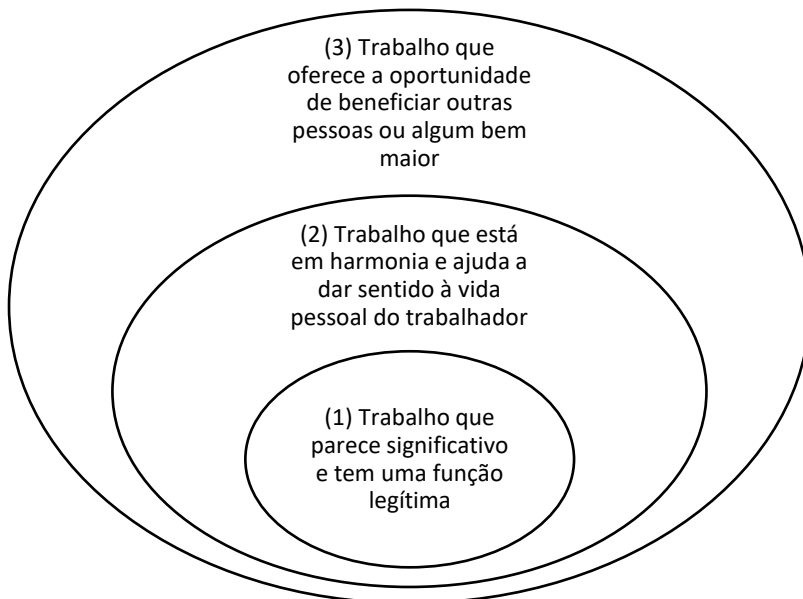
O trabalho quando executado com sentido positivo, faz com que o trabalhador desprenda atenção concentrada de tal forma que não perceba que o tempo passou, com a sensação de prazer na atividade executada, por ter alcançado um estado de fluxo. Salanova, Bakker e Llorens (2006) ressaltam ser importante que se tenha recursos suficientes disponíveis em seu trabalho, como suporte social e orientação de objetivos, para que o trabalhador esteja mais propenso a obter concentração, para assim, desfrutar de suas atividades e estar intrinsecamente motivado.

Em síntese, uma tarefa significativa estimula a concentração plena, faz com que o ser humano foque inteiramente na atividade a ser executada e como consequência, pode evitar distrações resultando assim em qualidade das atividades executadas (RIBEIRO; TOLFO; SILVA, 2018). Além disso, o *mindfulness* também cria um efeito positivo relacionado ao trabalho, com níveis mais altos de engajamento e aumento do capital psicológico (esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia), que são altamente preditivos para o sucesso no trabalho (McKEE, 2017).

Uma pesquisa mais recente, desenvolvida por Steger, Dik e Duffy (2012), com base nos preceitos da Psicologia Positiva, teve como propósito criar um modelo de três níveis do trabalho significativo, representado na figura 5 - O modelo de três níveis do trabalho significativo. Cada nível representa um grau de transcendência do trabalho específico do trabalhador. O trabalho significativo inclui (1) a percepção dos trabalhadores sobre o

significado ou propósito das atividades profissionais, (2) estar em harmonia e ajudar a fomentar significado na vida, de forma mais ampla e (3) a oportunidade de impactar positivamente ou beneficiar um bem maior para a comunidade, sociedade, ou mesmo para o planeta.

Figura 5 – O modelo de três níveis do trabalho significativo



Fonte: Steger (2016, p.63)

Quais os principais potenciais benefícios quando se tem um trabalho com significado e propósito? Os principais potenciais benefícios do trabalho significativo é a satisfação no trabalho, desempenho com qualidade, baixos níveis de absenteísmo e rotatividade (STEGER; DIK; DUFFY, 2012). Por meio de um estudo realizado por Soane et al (2013) se descobriu que as pessoas com um trabalho mais significativo se ausentam com menos frequência que outros trabalhadores, o que faz com que sejam mais presentes não apenas fisicamente, mas emocionalmente. Assim, o trabalho significativo proporciona benefícios aos trabalhadores tanto no ambiente de trabalho, quanto em suas vidas de forma mais ampla. Os trabalhadores se

tornam mais comprometidos, persistentes, engajados e satisfeitos no trabalho e dessa forma, acabam por usufruir de um maior bem-estar na vida como um todo. Além dos benefícios para os trabalhadores, no entanto, há algumas evidências de que o trabalho significativo fornece uma base sólida para uma vida melhor.

Para o ser humano construir um trabalho significativo, Steger (2016) utiliza o modelo SPIRE (Strengths, Personalization, Integration, Resonance e Expansion), que no idioma português pode ser traduzido como Forças, Personalização, Integração, Ressonância e Expansão. As Forças, tem relação a capacidade do trabalhador reconhecer seus pontos fortes pessoais e forças de caráter e dessa forma, localizar oportunidades para aplica-los no local de trabalho. Estudos, como o realizado por Hartzler e Ruch (2012) apontaram que as pessoas que praticam seus pontos fortes em seu trabalho são mais predispostas a perceber seu trabalho como significativo.

Já a Personificação, os trabalhadores são encorajados a ter nitidez em relação aos seus valores, ao realizar trabalhos que sejam consistentes com esses valores. Para isso, é necessário que o trabalhador encontre maneiras de deixar evidente no trabalho, com autenticidade, ter clareza de quais são seus valores individuais, além de assumir a responsabilidade pelo trabalho a ser realizado. Um exemplo de personificação é o engajamento. Em pesquisa realizada por Steger et al (2012) foi identificado que pessoas engajadas relatam níveis mais baixos de ansiedade e depressão. O engajamento no trabalho proporciona uma redução progressiva nas queixas de estresse, repercute na diminuição de erros e retrabalho, há uma maior socialização e adaptação à cultura organizacional, há uma incidência menor de probabilidade do trabalhador experimentar emoções negativas, as atividades são realizadas com maior nível de vigor e energia impactando dessa forma, na motivação dos trabalhadores (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

A Integração se baseia no equilíbrio entre o trabalho e o significado que encontram nos demais espaços que ocupam em suas vidas. Nesse caso, o trabalho, pode se tornar um caminho importante para o sentido da vida (STEGER; DIK, 2009). É importante que haja uma integração entre as atividades de trabalho com outros elementos que dão significado a vida do indivíduo.

A partir de pesquisas, como a realizada por Judge e Piccolo (2004), foi base para a compreensão de Steger (2016) sobre a Ressonância. Judge e Piccolo (2004) identificaram que os líderes que expressam a visão e os propósitos organizacionais, tornam mais viáveis para o trabalhador encontrar significado em seus esforços, ou seja, o trabalhador precisa entender a missão organizacional, para que seja possível descobrir maneiras pelas quais esta ressoa com sua missão e significado pessoal.

Por fim, a Expansão fundamenta-se em pesquisas que reforçam sobre a importância de ver o trabalho de uma pessoa beneficiando outras pessoas. O desejo de servir a um bem maior ou beneficiar os outros pelo seu empenho, é central para o trabalho significativo (STEGER et al, 2012). O conceito de expansão pode ser exemplificado pelo *job crafting* (WRZESNIEWSKI; DUTTON, 2001), que tem relação com as ações que os trabalhadores fazem para alterar suas atividades, com o propósito de atribuir um maior significado às tarefas e entrega de melhores resultados. Mesmo nos trabalhos mais restritos e rotineiros, os empregados podem exercer alguma influência sobre o que é a essência de seu trabalho. Um dos caminhos para a prática da expansão é criar tarefas significativas com autonomia para executar o trabalho, estabelecer relacionamentos significativos, por meio do respeito e orientação do que deve ser realizado e trabalhar para beneficiar os outros e avançar seu propósito. Steger et al (2012) sugere que o trabalhador procure maneiras em que seu trabalho sirva a algo maior e que expanda sua preocupação para além de si mesmo.

O modelo proposto por Steger (2016) leva à reflexão sobre a relevância da construção de um trabalho com significado positivo, com a possível interseção entre a Psicologia Positiva e o campo da educação. Estudos estão sendo desenvolvidos, com o propósito de compreender as percepções de professores sobre as virtudes valorizadas no exercício da docência ao promover práticas dedicadas à promoção do bem-estar e ao funcionamento positivo de alunos, professores e da própria instituição de ensino como um todo (CACCIARI, 2017; CINTRA; GUERRA, 2017). Para tanto, se faz necessário uma maior compreensão dos aspectos relacionados ao trabalho docente, pois se considera que o sentido e significado do trabalho, no caso dos professores, tem se alterado, por ser resultado da história e da construção social de cada trabalhador.

Entretanto, estudos como o desenvolvido por Seligman et al (2009), apresentaram que alunos, professores e demais trabalhadores envolvidos com o cotidiano na escola podem obter melhorias em seu comprometimento, prazer e no sentido de suas vidas e dessa forma se tornam mais felizes. Isso se dá, por exemplo, por utilizar os preceitos da Psicologia Positiva no campo da educação. A educação positiva está voltada para as habilidades tradicionais, bem como para a felicidade. A respeito do ensino superior, as faculdades e universidades podem ser instituições positivas enquanto suas atividades fomentarem o aumento de emoções positivas e de significado, minimizando dessa forma, o aparecimento de mal-estar como estresse e depressão (OADES et al, 2011).

Para finalizar, o propósito deste capítulo foi apresentar as principais perspectivas interessadas nos estudos que envolvem o sentido e o significado do trabalho a partir das principais correntes teórico-epistemológicas. A apresentação dessas perspectivas epistemológicas se tornou importante para a sustentação da ciência e a prática da Psicologia Positiva, com o propósito de compreender os sentidos e significados positivos do trabalho, sendo que seu enfoque científico está nas qualidades dos seres humanos e na promoção do seu funcionamento positivo. No entanto, se faz necessário apresentar os aspectos que envolvem o trabalho docente, os quais serão tratados no capítulo sete que recebeu como título: “O trabalho docente”.

7 O TRABALHO DOCENTE

A docência é uma das mais antigas ocupações e a figura do professor surgiu antes mesmo da constituição das instituições de ensino (CRUZ; LEMOS, 2005). A docência e os processos que envolvem o ensino-aprendizagem se modificam principalmente devido as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, das alterações culturais e da evolução tecnológica. Inclui também as transformações no processo de trabalho, ou seja, quer nos aspectos dos meios de trabalho, quer nas suas formas de organização e controle, o que acaba repercutindo sobre as condições de vida e trabalho dos professores (CRUZ; LEMOS, 2005; CASTRO, 2005; VIEIRA, 2013). Com o passar do tempo essas modificações na organização do trabalho, os ajustes do sistema de ensino e a aplicação de novas tecnologias, tem gerado implicações no cotidiano do professor (MEIRA et al, 2014).

Com essas mudanças, os docentes são levados a uma reflexão contínua, sobre a importância do trabalho que realizam. Essa dinâmica influencia na percepção e elaboração dos sentidos e significados que atribuem à profissão, e impacta de maneira significativa na postura que adotam, nas razões que os fazem permanecer ou não na docência e ainda, na construção e redefinição da própria identidade (GONÇALVES; SILVEIRA; KIMURA, 2015). O trabalho do professor é carregado de sentidos e significados, que são estabelecidos por meio de percepções e experiências na relação que estabelecem com outros professores, com os alunos e ainda com outros indivíduos sociais.

A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e a Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior, estabelecem padrões internacionais para a profissão docente. Estes padrões se referem às condições de trabalho dos professores ao reconhecer o papel central e significativo que estes ocupam na sociedade, dada a sua importância na formação para a vida das pessoas (OIT, 1984). Dessa forma, o trabalho do professor assume um papel importante na sociedade. De acordo com Bulgraen (2010) o papel do professor, como mediador, é ensinar os conhecimentos construídos e elaborados pela humanidade ao longo da história e assim colaborar para a formação de uma sociedade pensante, o que para Alburquerque (2004) é desenvolver o pensamento reflexivo.

O professor contribui no processo de ensino e aprendizagem, pois o protagonista é o aluno e o docente precisa educá-lo a pensar, a questionar e a aprender a interpretar sua realidade, para que possam construir suas próprias opiniões e ideias (DAVID, 2016). Logo, o papel social do professor, é contribuir para que o aluno adquira e desenvolva seu potencial, ao assimilar teorias e conhecimentos, com trocas de ideias, interagindo socialmente e com condições de aprender (ALBUQUERQUE, 2004).

Dada a importância do papel do professor, o interesse pelo desenvolvimento de pesquisas relacionadas à qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho dessa categoria de trabalhadores tem aumentado nas últimas décadas, ainda que haja um enfoque habitual em pesquisar sobre os fatores que atuam de forma negativa no trabalho do professor. Tradicionalmente, os estudos apresentam uma ênfase sobre o que é insatisfatório, as anomalias, condições inadequadas de trabalho, a perda de autonomia, as patologias e aspectos voltados para o mal-estar do trabalho docente, como é o caso do burnout e afastamento laboral (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; KYRIACOU, 1987; HADI et al, 2009; BATISTA et al, 2010; CANOVA; PORTO, 2010; BASTOS, 2009; SILVA, 2006; GOUVEIA, 2016; GOULART; SANTIAGO; DRUGG, 2003; CONTRERAS, 2002).

Em contraponto aos aspectos negativos, a busca por uma compreensão maior dos aspectos que tornam a vida humana de forma mais prazerosa, pode ser verificada pelo aumento de publicações com ênfase na felicidade, no bem-estar e na qualidade de vida. Tal evidência pode ser sustentada, pela criação de revistas científicas, como é o caso do *Journal of Happiness Studies* fundado no ano 2000 e *The Journal of Positive Psychology* criado em 2007, porém não se resumem somente em publicações, no caso específico da profissão de professor. Além disso, pesquisa com foco no bem-estar e saúde docente tem crescido tanto no Brasil, quanto em publicações internacionais (CORTEZ et al, 2017; MARTINS et al, 2016; CACCIARI et al, 2017; ABDULLAH; LING; PENG, 2016).

A felicidade relacionada ao trabalho docente, que é foco central dessa pesquisa de tese de doutorado, se dá a partir da avaliação que o professor faz das condições objetivas e subjetivas para a realização do seu trabalho, o que envolve as dimensões

objetiva ou material de existência, relacional, espiritual/transcendental e pessoal/individual.

A dimensão objetiva ou material de existência, que tem relação com as características do trabalho e as condições oferecidas para a sua realização. A dimensão objetiva é composta, de acordo com Rebolo e Bueno (2014) pela atividade laboral (por exemplo, tarefas do trabalho em si e sua variedade). Outro aspecto relevante, são as condições de infraestrutura que inclui a adequação das instalações, a limpeza e o conforto do ambiente de trabalho, a segurança e os instrumentos, equipamentos e materiais disponíveis para a realização do trabalho, como exemplo, datashow, computador, lousa entre outros.

Com o propósito de ilustrar sobre a importância da dimensão objetiva, em 2014, pelo terceiro ano consecutivo, a Instituição de Ensino pesquisada nessa tese de doutorado, foi eleita uma das 150 melhores empresas para se trabalhar pela Revista Você/SA. O processo de elaboração do ranking dos resultados, incluiu etapas como pesquisa de satisfação dos trabalhadores, formulário preenchido pela área de recursos humanos e entrevista com próprios trabalhadores e executivos da organização pesquisada. A instituição de ensino recebeu a nota de 81,2 no Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho, que representa a avaliação dos trabalhadores e inclui critérios como identificação com a organização onde trabalha, satisfação e motivação.

Ainda sobre os resultados da pesquisa realizada pela Revista Você S/A, em 2014, a partir das notas obtidas em diversas áreas, como gestão, liderança, motivação, políticas e práticas, a revista compôs o Índice de Felicidade no Trabalho. A Instituição de Ensino que possuía na época no seu quadro de pessoal 62% do sexo feminino e 38% do sexo masculino, com idade média de 36 anos e tempo médio de casa de 06 (seis) anos, recebeu nota 71,1 no Índice de Felicidade no Trabalho. O que os trabalhadores ainda afirmaram que 87,7% se identificavam com a organização trabalhada, 79,7% estavam satisfeitos e motivados, 77,4% acreditavam ter incentivo ao desenvolvimento e 83,1% aprovavam seus líderes. Cabe salientar que, esses dados não tratam somente da dimensão objetiva, mas também da relacional.

Já a dimensão relacional, tem relação com as características pessoais do professor o que inclui suas competências, valores, necessidades e além desses incluem os aspectos propostos por Ryff e Keyes (1995) como essenciais para

o bem-estar, ou seja, a autoaceitação, o relacionamento positivo com outras pessoas, a autonomia, o domínio do ambiente, o propósito de vida e o crescimento pessoal. A maneira como o professor avalia a si mesmo como trabalhador e as condições para a realização do seu trabalho, influenciam o bem-estar ou mal-estar docente (REBOLO; BUENO, 2014).

No que se refere a dimensão espiritual, tem relação com a sensação de bem-estar quando existe um propósito que explique o comprometimento do ser humano com algo na vida e que estabeleça um significado (MARQUES; SARRIERA; DELL'AGLIO, 2009). A espiritualidade nas organizações pode ser compreendida como o reconhecimento, que as organizações e seus líderes percebem, de que os trabalhadores tem uma vida interior que nutre, e é nutrida, por um trabalho com significado num contexto de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSSON, 2003; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007).

Pensar a dimensão espiritual na formação docente, Santos Neto (2002) se refere, àqueles elementos que são próprios da natureza humana, por exemplo, a interioridade, subjetividade de cada ser humano, autoconceito e identidade. Dessa forma, se entende que não se pode confundir a espiritualidade com a religiosidade. Por isso, a dimensão espiritual precisa ser considerada, ao se refletir sobre as condições que permitem ao professor sentir-se bem em seu desempenho no trabalho e em outros espaços, além disso, a possibilidade de cuidar de si.

No caso das organizações de trabalho, cada vez mais, há evidências que a necessidade de se buscar um sentido para o trabalho, onde autores como Ashmos e Duchon (2000) e Milliman, Czapslewski e Ferguson (2003) percebem o interesse, no ambiente laboral, pelo fenômeno da espiritualidade. Estes últimos autores citados realizaram um estudo para testar o grau de espiritualidade no local de trabalho. Este estudo buscou fornecer um dos primeiros apoios empíricos de que existe uma associação positiva entre a espiritualidade no trabalho e os resultados do trabalho dos funcionários.

A espiritualidade representa a busca de significado para o papel do ser humano e o equilíbrio, em todos os seus espaços de vida, seja no trabalho, família ou sociedade (VASCONCELOS; PAULINO; ALVES, 2011). Robbins, Judge e Sobral (2011) afirmam que uma organização espiritualizada demonstra

preocupação em auxiliar os seus trabalhadores para o alcance de seu potencial pleno, ao manter o equilíbrio do trabalho e da sua vida privada.

Dentre as características de uma organização preocupada com a dimensão espiritual, destaca-se o sentido de propósito, pois são declarados os valores organizacionais, apesar da importância dada aos resultados financeiros, as pessoas atribuem propósito no que fazem. Os trabalhadores têm o sentimento de confiança e respeito pela transparência e honestidade da organização, impactando dessa forma, na imagem positiva da organização para os trabalhadores, bem como da própria organização com a sociedade. Além disso, há flexibilização no horário de trabalho, autonomia para executar suas atividades, recompensas justas, status, equidade salarial e estabilidade (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

Cabe explicar que, entende-se por estabilidade, a garantia que o servidor público adquire, como direito garantido na Constituição da República Federativa do Brasil (1988), que permite a continuidade do trabalho, por ter sido aprovado em concurso público municipal, estadual ou federal. No caso dos professores federais, por exemplo, o vínculo de trabalho pode ser caracterizado como dedicação exclusiva. Dessa forma, os servidores serão regidos por estatuto próprio e poderão, se atendidos os requisitos, conquistar a estabilidade. Só podem ser demitidos após um processo disciplinar e o desligamento dos servidores, ocorre se for comprovada alguma infração grave. Essa diferenciação é importante, pois professores que estabelecem vínculo empregatício com instituições de ensino privada, não compartilham destes direitos e características descritas sobre a estabilidade. O vínculo neste caso, pode ser quebrado a qualquer momento por ambas as partes, seja pelo empregado ou pelo empregador.

Por fim, a dimensão pessoal⁴ é composta pelos aspectos da personalidade, em especial, no que diz respeito à construção

⁴ Para a construção do questionário, estruturação do roteiro de entrevista e interpretação dos dados se levou em conta três dimensões de felicidade no trabalho, ou seja, condições materiais de existência, espiritual e relacional. A dimensão pessoal, foi inserida na definição de felicidade (objeto de estudo do Laboratório de Pesquisa em Psicologia Positiva nas

histórica da auto-estima, da autoeficácia, autoconhecimento e também otimismo, esperança e resiliência (Budde, 2018) e ainda, a possibilidade de fatores antecedentes como no caso fatores biológicos. A razão disto é que, as pessoas cuja autoestima é elevada, tendem a ter concepções mais positivas e otimistas das circunstâncias em que se encontram (SILVA et al, 2017).

O autoconhecimento, para Dalai Lama e Cutler (2000) é importante pois, no ambiente de trabalho as virtudes ou características positivas podem se fortalecer, quando praticadas, sendo uma possibilidade de ser feliz no trabalho. Ainda, quando se encontra um propósito e sentido no trabalho, se estabelece uma relação com a dimensão espiritual, o que vai ao encontro de Boehs, Silva e Cugnier (2017) e Silva et al (2017). O autoconhecimento, portanto, é ter consciência das próprias virtudes e limitações, tendo a clareza que cada decisão tomada se dá a partir dos valores e propósitos pessoais. Ao desenvolver as forças de carácter, os seres humanos estarão mais próximos do alcance da realização, felicidade e florescimento (BOEHS; SILVEIRA, 2018).

Ao reconhecer suas competências, Dalai Lama e Cutler (2000), consideram que estas podem ser desenvolvidas e aperfeiçoadas pelos seres humanos de tal forma que sejam utilizadas no contexto laboral, o que contribuiria para um propósito no trabalho. A possibilidade de alterar, aperfeiçoar e desenvolver suas capacidades, vai ao encontro do que Beck e Clark (1997) consideram como um aspecto importante para a construção da felicidade. Características pessoais, tais como traços de personalidade e carga genética podem ser componentes importantes para a estruturação da dimensão pessoal (ILIES; JUDGE, 2003). Embora aspectos dessa dimensão possam ser desenvolvidos nas organizações, ainda há necessidade de avançar o conhecimento.

O reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, por meio da aplicação de suas competências, afeta diretamente a prática docente. Tal afirmação pode ser sustentada, pois de acordo com Nogueira e Brasil (2013) o reconhecimento pelo trabalho realizado impacta a si mesmo, bem como na vida do outro. O professor tem como premissa fazer a diferença na vida dos seres humanos,

dessa forma, a falta de reconhecimento pode gerar sofrimento. O que para Nogueira e Brasil (2013), a falta de reconhecimento no trabalho docente pode fomentar o aparecimento de mal-estares entre os professores.

A partir do julgamento subjetivo que é feito, se estabelece o reconhecimento ou não do trabalho. Isto envolve a contribuição do indivíduo para o alcance dos resultados organizacionais e a gratidão por parte da organização pela contribuição do esforço dos trabalhadores (DEJOURS, 1987). Nesse contexto do trabalho docente, o reconhecimento implica no julgamento dos pares, dos alunos e demais envolvidos no processo de trabalho do professor. É importante destacar que o reconhecimento pelo aluno fortalece o trabalho do professor (NOGUEIRA; BRASIL, 2013).

O ato de agradecer ajuda a regular os relacionamentos ao solidificar, afirmar e fortalecê-los. A gratidão efetivamente aumenta a felicidade e reduz a depressão (EMMONS; STERN, 2013). A gratidão corresponde ao sentimento de "graças" ou agradecimento genuíno, e ao perceber esse ato pode impactar positivamente os relacionamentos sociais, a sensação de satisfação ou felicidade, sendo a gratidão uma qualidade psicológica positiva. "Como uma emoção, pode-se considerar que a gratidão seja uma emoção empática pelo fato de se reconhecer um resultado positivo por meio de um fator externo" (RIBEIRO; FARSEN, 2018, p. 236).

No trabalho, o ato de agradecer um colega que o ajudou em um projeto ou qualquer atividade, pode abrir novas oportunidades, pelo fato de ter reconhecido essa contribuição vinda de um colega. A sensação de gratidão surge quando alguém faz algo de bom para alguém, portanto sente admiração e agradecimento por isso. A gratidão faz parte da estrutura de construção de uma sociedade, portanto o ato de agradecer e reconhecer a benevolência de outra pessoa, no caso o trabalho do professor, é uma virtude e sugere que deva ser cultivada e exercitada. O exercício da gratidão pode tornar a vida das pessoas mais feliz e satisfatória (RIBEIRO; FARSEN, 2018).

Dentre os principais aspectos que contribuem para a motivação no trabalho docente está a dimensão que envolve o relacionamento interpessoal. A pesquisa qualitativa realizada por Davoglio, Spagnolo e Santos (2017) teve como propósito conhecer os principais aspectos que motivam os docentes da educação superior a permanecer na carreira. O destaque ficou

evidente no que se refere ao relacionamento interpessoal com os alunos, o que denota indicativos positivos sobre a gratificação obtida nos processos de ensino e de aprendizagem e nas relações interpessoais que convergem para produção e apropriação do conhecimento.

O relacionamento interpessoal no âmbito escolar necessita entre outras coisas que os “atores” envolvidos tenham habilidade de interação e socialização. “A experiência tem comprovado que as pessoas podem aprender a aperfeiçoar sua habilidade em compreender os outros e a si próprias adquirindo competência e facilidade nas relações interpessoais.” (MINICUCCI, 2001, p. 30). O apoio social dos colegas de trabalho, é um exemplo de experiências positivas que as pessoas podem experimentar no dia a dia de trabalho (CAMPANIÇO, 2012). Se o trabalhador gosta das pessoas com quem trabalha, provavelmente também gosta do seu trabalho e da organização. Porém, se não gosta dos colegas de trabalho, ou se os relacionamentos são tensos ou desrespeitosos, é provável que o trabalhador não tenha vontade para ir ao trabalho todos os dias (McKEE, 2017). Isso contribui para tornar o ser humano feliz, ou seja, ter amigos e manter boas relações sociais, o que já foi evidenciado por Waldinger (2015). Como consequência, contribui para o alcance de resultados organizacionais satisfatórios.

À guisa de ilustração, Pentland (2012) apontou a importância das interações no trabalho. O autor concluiu que as boas equipes se caracterizam pela presença de cinco características, ou seja, capacidade de escuta, sem monopolizar a contribuição em apenas uma pessoa; manter o “olho no olho” durante o diálogo contribuindo para uma adequada energia; a equipe tem autonomia sem a mediação do gestor; os trabalhadores dão continuidade as suas conversas fora das reuniões; e a equipe procura informação fora das reuniões e trazem para o compartilhamento entre todos.

Cabe salientar também que, a interação humana pode ocorrer no nível da tarefa, sendo aquilo que se pode observar, que é a execução das atividades individuais e em grupos. E ainda, no nível socioemocional, que tem relação às sensações, ou seja, aos sentimentos que são gerados pela convivência interpessoal (MOSCOVICI, 2005). A interação socioemocional tem papel importante nos resultados do trabalho. Quando as interações ocorrem de forma positiva há coesão da equipe. Caso isso não

ocorra, os conflitos podem aparecer, pois para trabalhar em uma equipe são importantes além das competências técnicas, as emocionais. Pode-se portanto, destacar três zonas de necessidades interpessoais existentes em todos os grupos, sendo o primeiro a de inclusão, ou seja, a necessidade que o ser humano tem de ser considerado pelos outros e de sua existência no grupo, já a segunda necessidade nomeada de controle, se estabelece a partir do momento que o indivíduo encontra seu lugar no grupo, onde passa a interessar-se pelos procedimentos que levam à decisões em busca de um lugar satisfatório às suas necessidades e por fim a afeição, onde cada um procura conhecer as possibilidades de troca emocional e estabelecer os limites quanto à intensidade das qualidades dessas trocas afetivas (SCHUTZ, 1958).

Para um adequado relacionamento interpessoal, no âmbito escolar, se deve levar em conta o processo de socialização. No que refere ao interacionismo simbólico, a socialização organizacional é compreendida como a maneira que o ser humano se insere no meio social, sendo tanto sujeito como objeto do meio (Borges; Carvalho; Almeida, 2015; Berger; Luckman, 1985), ou seja, o ser humano constrói e é construído. A escola socializa por meio de sua cultura, professores e alunos, bem como, todos aqueles que passam por ela. A cultura organizacional é compreendida como o conjunto de pressupostos básicos que um grupo de pessoas idealizou ou desenvolveu, que funcionaram, de tal forma de serem considerados válidos para que outros trabalhadores sejam ensinados como a maneira correta de perceber, pensar e sentir dentro das organizações de trabalho (SCHEIN, 2009; SILVA; ZANELLI; TOLFO, 2014).

O processo de socialização, portanto, se dá por meio das relações sociais que se estabelecem no dia a dia da escola e pela forma que o trabalho é conduzido ao atribuir sentidos e significados, normas, valores, rituais, conhecimentos da profissão docente e próprios da escola (KNOBLAUCH, 2008). As instituições de ensino, onde se estabelece um adequado nível de interações sociais, tendem a potencializar os resultados educacionais e do desenvolvimento dos trabalhos, tanto individuais quanto coletivos dos professores. O interacionismo simbólico, neste caso, constitui uma perspectiva teórica importante para a compreensão de fenômenos que ocorrem na escola, como a construção das relações, por exemplo, entre

professores e alunos, que se constituem a partir da interação social dos envolvidos naquele espaço social.

Uma pesquisa publicada recentemente por Nascimento e Rodrigues (2018) destaca que as condições objetivas, que são compreendidas como aspectos externos à profissão como salário, carreira e condições concretas de trabalho, são colocadas como barreiras ou desafios para permanência na docência e além dessas, as condições subjetivas, que envolvem emoções como angústias e alegrias nas relações sociais que estabelecem no ambiente laboral. As duas condições, seja as objetivas e subjetivas, estão intimamente interligadas pois, se as condições objetivas do trabalho são inadequadas, os sentimentos de permanência no trabalho docente serão negativos e por outro lado, se as condições de trabalho são apropriadas se percebe que há um papel social positivo do professor, ou seja, essas condições subjetivas crescem junto com a satisfação e prazer pelo trabalho. Assim, Oliveira e Pires (2014) salientam que, todo trabalhador brasileiro possui o direito do exercício de seu trabalho seguro, com um ambiente de trabalho equilibrado, remunerado de acordo com suas singularidades, o que não se difere, neste caso, em relação à atividade docente.

No que se refere à segurança, cada vez mais há trabalhadores com contratos temporários ou flexibilidade relacionados ao trabalho (Azevedo; Tonelli, 2014) o que pode impactar na variedade de regime de trabalho nas instituições de ensino superior. Dentre os tipos, existe a dedicação completa por parte dos docentes, denominadas dedicação exclusiva ou tempo integral. Há organizações, como por exemplo as escolas privadas, que contratam os docentes com uma dedicação de trabalho menor, que é denominada como horista ou tempo parcial, o que leva o professor muitas vezes atuar em mais de uma instituição de ensino simultaneamente (FERREIRA; NASCIMENTO; SALVÁ, 2012). Gripp (2010) destaca que existe uma resistência à dedicação exclusiva, no caso das instituições privadas, pelo aumento dos custos. Isso resulta no trabalho do professor na característica de horista, sem vínculo integral ou parcial com a instituição de ensino, ao repartir seu tempo entre diversas instituições de ensino.

Um aspecto relevante resultado do estudo de Davoglio, Spagnolo e Santos (2017) são os fatores que contribuem para a carreira docente, o que envolve a remuneração do professor. O

que se identificou é que quase 50% dos professores afirmaram não ter dedicação exclusiva à docência tendo assim, a possibilidade de ampliação de renda por meio da inserção no mercado de trabalho de sua área específica de formação. Todavia, muitas vezes essa condição de não possuir vínculo de dedicação exclusiva faz com que o docente tenha uma sobrecarga de trabalho, acumulando funções e disciplinas, que pode vir provocar desgaste físico e mental. No caso da instituição de ensino pesquisada, estes resultados identificados por Davoglio, Spagnolo e Santos (2017), vão ao encontro da realidade encontrada, no aspecto de não possuir vínculo com dedicação exclusiva. Tal característica, “força” o professor trabalhar em outras organizações de trabalho, seja com o cargo de professor ou não. Isso quer dizer que apresentam dessa forma acúmulo significativo de carga de trabalho. A estrutura salarial da instituição de ensino pesquisada, advém do plano de cargos e salários, o que no caso dos professores, permanece por muito tempo com o mesmo salário em valor monetário ou variações não muito representativas. Uma forma de superar esta questão, seria aplicar uma parcela variável a partir da avaliação de desempenho individual de cada trabalhador (PONTES, 2002).

O art. 323 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, 1943) trata sobre o aspecto salarial dos professores. O salário dos professores tem sido uma das principais configurações de revelação da precariedade do trabalho docente (OLIVEIRA; PIRES, 2014). O que se percebe é que o professor é mal remunerado e para se obter um salário melhor, precisa ministrar aulas em várias escolas ao mesmo tempo, o que muitas vezes acarreta trabalhar em três turnos diferentes (MARTINS, 2009). Em janeiro de 2018, a estimativa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) quanto ao salário mínimo ideal para sustentar uma família de quatro pessoas deveria ser de R\$ 3.752,65. Essa estimativa tem relação ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua família, como estabelecido na Constituição Federal, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Outro aspecto importante, é a forma como as tarefas são organizadas, delimitadas, distribuídas e como são controladas, o que desta forma, contribuem para a elaboração dos sentimentos que o professor experimenta no seu trabalho e isso impacta

diretamente na definição da carga de trabalho (CODO, 2002). Um dos aspectos estabelecidos pela CLT diz respeito a carga horária a que estão submetidos os professores, no qual, a atividade do professor não está limitada apenas à ministrar as aulas, mas de prepará-las em casa, e isso requer tempo, por exemplo, para corrigir provas e trabalhos, sendo que tais atividades, a lei não determina pagamento ao professor. Contudo, essas atividades extraclasse, não são consideradas horas extras e é por isso que nas normas coletivas se determina outro pagamento chamado hora-atividade, que tem por fim remunerar a elaboração e preparação das aulas (MARTINS, 2009).

No que concerne a saúde do trabalhador, dentre outros aspectos, tem relação com o seu ambiente laboral, sendo que a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que o termo saúde abrange também elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão intimamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho (BENTO; PADILHA, 2002). A escola, sendo este o local de trabalho do professor, precisa oferecer uma estrutura adequada de apoio ao trabalho docente, como por exemplo, instalações e condições gerais de infraestrutura, evitando o desgaste físico e mental do trabalhador. Isto contribuirá para a realização adequada e positiva das atividades próprias do processo de ensino e aprendizagem (REBOLO; TEIXEIRA; PERRELLI, 2012). Para estruturar um ambiente de trabalho adequado, existem estratégias que podem ser potencializadas, como é a prática da meditação e yoga. Essas práticas têm como um de seus objetivos o alívio das tensões e do estresse gerado pelo trabalho. Fuegoel e Montoliu (2005) sugerem introduzir técnicas de relaxamento nas escolas, sendo que ao se tornar um hábito, pode melhorar a capacidade física e mental dos professores.

Incentivos governamentais e programas destinados à melhoria das condições do trabalho docente tem sido desenvolvido, como por exemplo, os Programas da CAPES destinados à formação de novos docentes ou à qualificação dos professores que já atuam nas instituições de ensino superior (MELO; LUZ, 2005). A formação docente em nível superior, possibilita ao professor não apenas ascensão na carreira e progressão salarial, mas a oportunidade de atualização e aquisição de novos conhecimentos, o que tende a interferir no índice de qualidade no ensino e aprendizagem do aluno. Com o

intuito de exemplificar, a instituição de ensino escolhida para participar da coleta de dados dessa pesquisa de tese, com a participação de seus professores, aplica o seu valor organizacional de “compromisso com a aprendizagem” incentivando a qualificação internamente, onde os empregados recebem bolsas de estudos na própria instituição, sendo este benefício estendido a filhos e cônjuges.

O fator realização profissional revela que os professores avaliam como aspectos positivos o orgulho pela profissão e identificação com suas atividades. O trabalho publicado por Vilela, Garcia e Vieira (2013) revelou que os docentes têm orgulho pelo trabalho que fazem, identificam-se com as tarefas e se sentem realizados profissionalmente, o que gera a percepção de gratificação pessoal e de bem-estar. Para Thiele e Ahlert (2009) o ser humano se reconhece no seu trabalho e se orgulha daquilo que constrói, como também se transforma nesse processo e dentre os aspectos que abrangem a qualidade de vida no trabalho, está o orgulho pelo trabalho realizado (BOM SUCESSO,1998). Além de sentir orgulho por sua profissão, a possibilidade de estabelecer relações sociais contribuiu para a felicidade no trabalho (EINARSDÓTTIR, 2012).

A felicidade e o bem-estar no trabalho docente são fundamentais para o alcance dos níveis de qualidade do ensino. É essencial aprender a diminuir o mal-estar e estabelecer o bem-estar docente. Para tanto, o docente precisa se envolver com atividades que lhe proporcione prazer e emoções positivas. Torna-se, portanto, necessária a realização de pesquisas para a compreensão dos fatores antecedentes para a construção de sentido positivo do trabalho para o alcance da felicidade no trabalho. Desta forma, a presente pesquisa teve por objetivo investigar a relação entre a sentido e significado no trabalho e felicidade no trabalho docente, o que no capítulo 8 será detalhado o Método de pesquisa aplicado.

8 MÉTODO

O método científico se refere a um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permite alcançar o objetivo da pesquisa, por meio de conhecimentos válidos e verdadeiros, ou seja, o caminho a ser seguido para a tomada de decisões do cientista (MARCONI; LAKATOS; 2010). Neste capítulo, serão apresentadas as etapas que foram construídas/desenvolvidas durante a concepção e execução da pesquisa, tais como: a caracterização da pesquisa e da instituição de ensino pesquisada, as informações referentes aos participantes dos Estudo 1 (QUAN) e Estudo 2 (QUAL), os instrumentos e procedimentos de coleta de dados/conteúdos utilizados nos Estudos 1 e 2, bem como os procedimentos éticos e por fim, o processo de descrição, análise e interpretação dos dados/conteúdos e triangulação dos resultados.

8.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com o objetivo de responder, a pergunta central do estudo, Como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho? a pesquisa teve como característica o método misto (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). Tal procedimento de pesquisa é caracterizado por Tashakkori e Creswell (2007, p.04) como um tipo de pesquisa “em que a investigador coleta e analisa os dados, integra os achados e extrai inferências usando abordagens ou métodos qualitativos e quantitativos em um único estudo ou programa de investigação”.

Na pesquisa mista existem suposições filosóficas que orientam a direção da coleta, da análise, da descrição e da interpretação, por meio da integração das abordagens qualitativas e quantitativas, em todas as fases do processo de pesquisa. Em combinação, busca proporcionar um entendimento do problema de pesquisa de forma mais ampla e não apenas de forma isolada, conforme cada tipo de abordagem (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013).

Em síntese, a pesquisa realizada tem como característica o projeto misto sequencial explanatório, pois apresenta a coleta e análise de dados quantitativos (com o uso do questionário como instrumento) seguido pela coleta e análise de dados qualitativos

(com a realização das entrevistas individuais). Além disso, as especificações da amostra e da coleta dos dados, de ambas as fases se relacionam, não são independentes e ambos os métodos são integrados durante a fase de interpretação do estudo (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013).

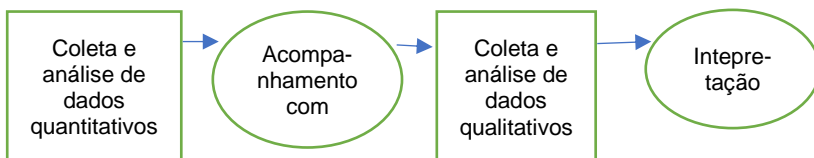
Os procedimentos de investigação foram estabelecidos, de acordo com visões de mundo da pesquisadora. Foi adotado como base o paradigma interpretativista da realidade social, proposto por Burrell e Morgan (1979), por meio da perspectiva cognitivista e existencialista, no humanismo, o que nesse caso, o sentido e o significado do trabalho fariam parte da construção social da realidade, de acordo com o construcionismo social (BERGER; LUCKMAN, 1985), ao enfatizar que não existe um significado absoluto de trabalho, mas depende da posição social, do contexto organizacional, do momento histórico e da vida do trabalhador.

Ainda sobre os procedimentos de investigação, também teve como pressuposto básico em decorrência da ancoragem conceitual, os conceitos de felicidade hedônica e eudaimônica, os quais se assentam nos constructos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, ambos oriundos do conceito aristotélico de felicidade (Aristóteles, 1991; Malvezzi, 2015; Silva et al, 2015) e bem-estar objetivo que envolvem as condições materiais de existência (SILVA; BOEHS; CUGNIER, 2017; SILVA et al, 2017). No que se refere ao sentido e significado do trabalho, as correntes teórico-epistemológicas predominantes, nos procedimentos de investigação dessa pesquisa de tese, tiveram como base cognitivista, por meio da visão do grupo MOW (1987) e Borges (1997, 1998), e base existencialista Morin (2001) e Frankl (2005, 2008, 2011), que vai ao encontro dos pressupostos ontológicos e epistemológicos que orientam a perspectiva que confere significado ao constructo da felicidade. Tais procedimentos foram considerados, pois o suposto está ancorado na compreensão de que a felicidade é socialmente construída, a partir de experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente), aliadas à construção de propósito (sentido genuíno e gratificante), ao longo do tempo.

O projeto de pesquisa se caracteriza como explanatório sequencial, de acordo com Creswell e Plano Clark (2013) representado na figura 6. Com base nisto, o Estudo 1 (QUAN) inicia com a coleta, descrição, análise e a interpretação de dados quantitativos, por ser prioritária para tratar das questões que

envolvem a pesquisa e o Estudo 2 (QUAL) subsequente é realizada a coleta de dados qualitativa com o objetivo central de avaliar como os resultados qualitativos auxiliam na explicação dos resultados quantitativos iniciais.

Figura 6 – Projeto Explanatório Sequencial



Fonte: Creswell e Plano Clark (2013, p.73)

Para uma melhor compreensão, no quadro 2, é representado de modo sintético, o desenho e o fluxo do estudo, visando um melhor entendimento do método utilizado.

Quadro 2 – Desenho do Estudo

Desenho do Estudo	Pesquisa	
	Quantitativa (Estudo 1)	Qualitativa (Estudo 2)
Objetivo	Compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho, dado por professores de uma instituição de ensino, a partir das categorias e variáveis centrais que envolvem estes fenômenos.	O propósito central foi compreender o que os professores entendem por felicidade e felicidade no trabalho, assim como compreender a relação entre a felicidade no trabalho e o sentido e significado, ambos no âmbito laboral.
Participantes	34	15
Procedimentos de Coleta de Dados	Questionário Online – Google Forms	Entrevistas Individuais
Análise de Dados	Software Sphinx® e Interpretação com base na revisão da literatura	Software Sphinx® e Interpretação com base na revisão da literatura

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O tratamento de dados foi realizado por meio do Sphinx®⁵, que é um software utilizado como ferramenta para análise de dados quantitativos e qualitativos, onde é realizado o cruzamento dos dados com as variáveis identificadas na pesquisa, conforme explicam Freitas et al (2009).

Ao final, após a realização dos dois estudos sequenciais, foi feita a triangulação dos dados coletados, com o objetivo de verificar possíveis divergências, aproximações e complementariedades na análise dos resultados proporcionadas pelo cruzamento das informações obtidas em cada estudo, o que propiciou a ampliação da compreensão dos fenômenos pesquisados. A triangulação auxilia o pesquisador a comparar e contrapor os resultados quantitativos com os qualitativos, ou seja, a triangulação visa a convergência dos resultados obtidos nas pesquisas para torná-las mais confiáveis (CRESWELL, 2010.) Os resultados da triangulação serão explicados com mais detalhes na seção 8.7. Análise dos Dados.

8.2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PESQUISADA⁶

A instituição de ensino pesquisada é de ensino privada e sem fins lucrativos, que oferece serviços de educação profissional e tecnológica em todo território nacional, voltada ao comércio de bens, serviços e turismo. Sua fundação foi em 1947 e atualmente oferece cursos de formação inicial e continuada, técnico de nível médio e educação superior (graduação tecnológica e pós-graduação).

⁵ O Software Sphinx é uma ferramenta para análise de dados quantitativos e qualitativos criado em 1989, pelos autores Jean Moscarola e Yves Baulac, na França e trazido ao Brasil no ano de 1995 por pesquisadores vinculados ao Grupo de Estudos GIANTI, sendo esta uma parceria formada a partir da cooperação entre o brasileiro Henrique Freitas, na época pesquisador e docente na UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Atualmente, é distribuído pela empresa SPHINX Brasil (Fonte: <http://www.sphinxbrasil.com/>).

⁶ Dados disponibilizados para a leitura e uso da pesquisadora, porém foi solicitado sigilo, de uma parte das informações por ser um documento interno da gestão da instituição de ensino. Para a caracterização da instituição de ensino pesquisada foi utilizado um roteiro contendo os procedimentos análise documental (Apêndice E).

A instituição de ensino está presente em todas as regiões do Estado de Santa Catarina, com uma Administração Regional e pontos fixos de atendimento contendo Unidades ofertantes de ensino superior, centros especializados, além dos centros de educação profissional e unidades móveis. Devido à grande inserção em Santa Catarina, as Unidades Operativas⁷ estão organizadas em todas as regiões de Santa Catarina. A Unidade Operativa pesquisada, localizada em Florianópolis/SC, possui um total de 96 professores com vínculo empregatício, ou seja, contrato de emprego previsto na CLT/1943.

Na instituição de ensino são ofertados cursos livres, ensino médio, técnico, especialização técnica, graduação e pós-graduação *latu sensu*, divididos em diferentes eixos tecnológicos, conhecidos como áreas de atuação, sendo eles: desenvolvimento educacional e social; ambiente e saúde; gestão e negócios; turismo, hospitalidade e lazer; informação e comunicação; infraestrutura; produção alimentícia; produção cultural e design; recursos naturais; e segurança. Esses eixos permitem à sociedade contar com cursos de desenvolvimento profissional em diversas áreas, contribuindo com o crescimento de Santa Catarina. Além disso, os cursos são ofertados aos trabalhadores que mantêm vínculo empregatício com a instituição de ensino, onde recebem bolsas de estudo na própria instituição, sendo este benefício estendido a filhos e cônjuges.

A instituição de ensino é estruturada com base no modelo hierárquico linear, cujas responsabilidades são delimitadas por área funcional e setor. Os cargos estão estabelecidos formalmente no Plano de Cargos e Salários e as funções são descritas por competências. O escalonamento hierárquico salarial é em função do nível de ensino ministrado, ou seja, nível básico (a tabela hierárquica contempla 32 níveis salariais (valor hora aula), o nível técnico (contempla 38 níveis salariais), a graduação (contempla 31 níveis salariais) e Pós-Graduação (contempla 30 níveis salariais).

⁷ As Unidades Operativas, são as cidades onde a Instituição de Ensino atua em Santa Catarina ofertando curso nos níveis de Educação Profissional de Formação Inicial e Continuada, Educação Profissional Técnica de Nível Médio e Superior (Fonte: Documentos Internos da Instituição de Ensino, 2018).

Na descrição da função de professor é possível conhecer a missão da função (o porquê dessa função existir), tarefas (as responsabilidades e grau de autonomia), responsabilidades (tarefas estratégicas), nível de competência comportamental (destaca-se, dentre os principais indicadores de competências comportamentais, o compromisso com a aprendizagem, a comunicação, visão sistêmica e relacionamento interpessoal), nível de competência técnica (conhecimentos e ferramentas), requisito de acesso (escolaridade mínima exigida, por exemplo, ter especialização completa) e qualificação adicional (escolaridade desejada para a função, por exemplo, possuir mestrado completo).

O Instituição de Ensino possui a “Educação” como matéria prima do seu negócio e tendo como missão a promoção da educação e disseminação do conhecimento para o desenvolvimento das pessoas, organizações e sociedade. Diante disso, a Direção de Recursos Humanos busca proporcionar aos colaboradores do Senac/SC situações de aprendizagem e aperfeiçoamento, de modo que vivenciem a Educação e que, como consequência, desenvolvam competências para o alcance dos objetivos organizacionais. Dessa forma, por meio da Trilha de Formação da Educação Corporativa, o Programa Trilha, por exemplo, concede bolsas de estudo aos trabalhadores, dando-lhes condições de participar de cursos de graduação e pós-graduação oferecidos na própria instituição de ensino, visando contribuir para o desenvolvimento das competências requeridas ao corpo funcional. Além disso, oferece Trilha de Desenvolvimento da Função, na modalidade EaD, dividida em comportamental (por exemplo, conteúdo sobre Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe) e técnica (por exemplo, conteúdo sobre Planejamento, Acompanhamento e Avaliação do Processo Ensino-Aprendizagem).

A entrada de pessoas na instituição de ensino se dá por meio de um processo de seleção e contratação que conta com as etapas de avaliação do currículo, provas de conhecimentos (gerais e específicos, para corpo técnico administrativo) ou miniaula (para professores) e entrevista por competência. Após a admissão, os colaboradores participam de um Programa de Ambientação por meio de ferramenta de EaD, apresentação pelo setor de RH da Unidade aos demais colaboradores e acompanhamento pelos colegas em sua nova atividade.

Para os trabalhadores que estão se desligando por tempo de serviço, há um Programa de Orientação para a Aposentadoria. Os principais temas abordados são: planejamento familiar, planejamento financeiro, empreendedorismo, projeto de vida e trajetória profissional, previdência privada e pública, saúde, lazer e espiritualidade. Os encontros são mensais para os trabalhadores que estão próximos de 2 ou 3 anos para se aposentar. De maneira geral, o RH das Unidades segue as orientações que partem da sede regional, porém com autonomia para ampliar as ações de integração, melhoria do nível de qualidade de vida dos colaboradores, formação e desenvolvimento.

A proposta pedagógica da instituição de ensino, em Santa Catarina, supõe um processo de aprendizagem ao reconhecer o estudante como protagonista de sua própria experiência ao integrar sua atuação como cidadão ativo na construção de seu conhecimento. O estudante desenvolve suas competências e comportamento a partir da relação consigo mesmo, com seus colegas, com os professores e com a comunidade, ao reconstruir suas estruturas cognitivas e a partir daí modificar sua realidade.

8.3 PARTICIPANTES

Para compreender as relações entre o sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho, esta pesquisa foi realizada com professores do nível técnico e/ou superior (graduação e pós-graduação *lato sensu*), de uma Instituição de Ensino Superior, localizada em Florianópolis, no Estado de Santa Catarina.

Os critérios de inclusão para participação da pesquisa foram: (1) professores com vínculo de emprego com mais de 06 meses na instituição; (2) com carga horária mínima de trabalho em sala de aula de 04 horas semanais, (3) que ministravam aula no nível técnico, graduação e/ou pós-graduação, e (3) que possuíam grau de escolaridade no mínimo superior completo. Vale ressaltar que, também participaram da pesquisa professores que tinham outra atividade remunerada, além da estabelecida com a instituição pesquisada. Já em relação aos critérios de exclusão dos participantes, não participaram da pesquisa os professores que ministravam aula nos cursos livres⁸ e que não estabeleciam

⁸ O objetivo dos cursos livres é capacitar quem busca desenvolver competências para entrar no mercado de trabalho ou aprimorar quem já

vínculo empregatício com a instituição de ensino, ou seja, neste caso, não possuíam carteira de trabalho assinada, atuando muitas vezes como consultores externos.

A Direção da Instituição de Ensino e os Coordenadores do Núcleo Técnico e Superior, disponibilizaram o nome, telefone e e-mail dos 96 professores que em 2017/2 faziam parte do quadro de pessoal, com vínculo empregatício. Dos 96 professores que receberam o convite, por e-mail, para participar de forma voluntária do preenchimento do questionário, apenas 34 responderam.

Foi enviado, inicialmente, um e-mail convidando os professores a participarem da pesquisa na primeira semana de outubro de 2017. No entanto, passaram-se três semanas e a pesquisadora havia recebido 30 respostas do questionário on-line. Assim, a pesquisadora enviou novamente por e-mail ratificando a importância da pesquisa e da participação dos professores. Porém, na segunda semana de novembro de 2017, se computou o recebimento de 34 questionários respondidos, referente ao Estudo 1 (QUAN). As entrevistas individuais, com os 15 professores, que demonstraram interesse em participar do Estudo 2 (QUAL), aconteceram nos meses de novembro e dezembro de 2017.

8.4 INSTRUMENTOS

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos, divididos em Estudo 1 (Quantitativo) com a aplicação de um questionário e Estudo 2 (Qualitativo) com a realização de entrevistas, contendo perguntas a partir de um roteiro semiestruturado, que serão apresentados a seguir.

8.4.1 Instrumento 1 – Questionário (Estudo Quantitativo - QUAN)

Para responder ao problema de pesquisa foi realizado, em um primeiro momento, o Estudo 1, quantitativo (QUAN), transversal, ao considerar que a coleta de dados ocorreu em um determinado momento, ou seja, se descreveu e analisou e

é um profissional, sendo oferecidos cursos de formação inicial, de aperfeiçoamento e workshops.

interpretou, o estado de um fenômeno, em um momento específico no tempo, em que o mesmo ocorreu (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Para tanto se utilizou um instrumento de coleta de dados, do tipo questionário (Apêndice A - Questionário), o qual foi aplicado de modo on-line. O mesmo foi composto 55 questões, divididas em dados sociodemográficos e questões de múltiplas escolhas com base nas categorias e variáveis centrais relacionadas a felicidade e sentido e significado do trabalho, contendo cinco dos seguintes graus de intensidade de avaliação, com base na escala de Likert⁹: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo na maior parte, (3) Nem concordo nem discordo, (4) Concordo na maior parte e (5) Concordo totalmente. Sendo que, os graus de 1 a 2 indicam a tendência para sentimentos negativos, os graus 4 e 5 indicam a tendência para sentimentos positivos e o grau 3, indica neutralidade.

Os cinco graus representam as possíveis percepções que os participantes possuem referente ao seu trabalho, a respeito do sentido e significado atribuído ao trabalho e felicidade no trabalho. O questionário foi necessário para a elaboração das perguntas que fizeram parte das entrevistas individuais com os participantes, pois para Creswell e Plano Clark (2013), os resultados do questionário serão importantes para orientar o planejamento das questões da pesquisa, que farão parte do Estudo 2 (QUAL), ou seja, fase qualitativa.

Na pesquisa quantitativa, o questionário foi dividido por questões (parte 1) compostas por dados sociodemográficos dos participantes, outra (parte 2) por blocos de questões que continham as variáveis relacionadas aos fenômenos felicidade e sentidos e significados do trabalho e a última (parte 3) com uma pergunta buscando identificar quem teria interesse de participar da entrevista individual. O questionário foi submetido a um teste piloto junto a cinco professores que não atuavam na mesma instituição de ensino pesquisada. O teste piloto para Canhota (2008) se faz necessário para testar, avaliar, revisar, aprimorar os instrumentos

⁹ Inicialmente Rensis Likert propôs um método de cálculo do resultado final pela média ponderada das respostas dadas, ao considerar em cada item um peso para cada nível de concordância apresentadas pelo respondente (GHIGLIONE; 1993).

e procedimentos de pesquisa antes de sua aplicação nos participantes reais da pesquisa. A partir do teste piloto, foi considerado que o questionário demoraria, aproximadamente, de 10 a 15 minutos para ser preenchido.

a) Parte 1 - Dados sociodemográficos: O questionário foi construído para obter informação sobre as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa. Quanto aos dados pessoais, foram elaboradas 13 questões, para levantar informações como, por exemplo, idade, sexo, estado civil, se possuem filhos e a quantidade, formação e renda familiar. Além disso, dados profissionais, como tempo de exercício no magistério, nível de ensino em que leciona, jornada de trabalho, número de escolas em que trabalha, e se exerce outra profissão além de professor.

b) Parte 2 - Questões sobre Felicidade no Trabalho e Sentidos e Significados do Trabalho: O questionário foi composto por 41 questões fechadas, envolvendo perguntas sobre o fenômeno felicidade no trabalho, dividida nas dimensões: bem-estar objetivo (dimensão material), bem-estar psicológico (dimensão espiritual) e bem-estar subjetivo (dimensão relacional), bem como o fenômeno significado do trabalho composto pelas variáveis centrais que envolve a centralidade no trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorados. Para uma melhor compreensão, foram elaborados dois quadros com a decomposição das variáveis, como pode ser observado nas tabelas 5 (Decomposição das variáveis que envolvem o Significado do Trabalho) e tabela 6 (Decomposição das variáveis que envolvem a Felicidade no Trabalho), o que se pôde construir as Unidades de Variáveis com base na fundamentação teórica.

Tabela 5 – Decomposição das variáveis que envolvem o Significado do Trabalho

		Decomposição das Variáveis	Unidade de Variáveis	
Significado do Trabalho	Variáveis Centrais	Centralidade do Trabalho	Identificação com o Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho que faço é importante para mim; - O trabalho é central na vida das pessoas; - Identifico-me com os valores da organização onde trabalho; - Sinto orgulho de ser professor.
			Envolvimento ou Compromisso com o Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho; - Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho; - As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia.
		Contribuir à sociedade trabalhando	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir à sociedade. 	
		Dever de economizar	<ul style="list-style-type: none"> - Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro. 	
	Normas Sociais	Dar valor ao trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Valorizo atividades que executo por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam; 	
		Direito a treinamento para a função	<ul style="list-style-type: none"> - A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento; - A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas; - Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando; 	

		- Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.
	Direito ao trabalho interessante e significativo	- O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho; - Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho; - Realizo um trabalho que tem significado e propósito.
	Direito a opinar sobre método e decisões no trabalho	- Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo; - Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho.
Resultados e objetivos valorizados	Renda, bom salário, dinheiro como papel do trabalho na vida	- A principal função do trabalho é produzir renda; - O trabalho que recebo mensalmente é justo.
	Status e prestígio	- O meu trabalho dá status e prestígio; - Tenho oportunidade de progredir na carreira; - Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho; - Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho. - Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.
	Ocupação do tempo	- O trabalho tem como função principal de manter as pessoas ocupadas.

Trabalho interessante (intrínseca); autonomia; tarefa adequada a capacidade; variedade; carga horária, estabilidade	<ul style="list-style-type: none">- Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo;- Tenho autonomia para executar meu trabalho;- Tenho um horário de trabalho adequado;- Tenho estabilidade no emprego;- Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar meu trabalho são fornecidos pela organização;- O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos;
Bom relacionamento interpessoal, contatos interessantes e tipo de pessoa com quem se trabalha	<ul style="list-style-type: none">- Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho;- Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores;- Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores;- Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo;- Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho;- Confio no meu gestor imediato.
Serviço social do trabalho	<ul style="list-style-type: none">- O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Tabela 6 – Decomposição das variáveis que envolvem a Felicidade no Trabalho

FELICIDADE (HEDÔNICA E EUDAIMÔNICA) Felicidade no Trabalho Variáveis Centrais	Bem-estar objetivo (dimensão material)	<p>Envolve questões relacionadas as condições de trabalho adequadas, qualidade de vida no trabalho, a importância de ter equipamentos e aspectos ergonômicos compatíveis com o cargo, harmonia no <i>layout</i>, jornada de trabalho seja adequada, remuneração e benefícios e demais componentes que possam proporcionar condições salubres de trabalho.</p>
	Bem-estar subjetivo (dimensão relacional)	<p>Tem como foco a percepção e interpretação dos trabalhadores quanto à qualidade das relações interpessoais, como exemplo, a comunicação, respeito, cooperação, bem como oportunidades organizacionais e seus critérios nomeados como justiça organizacional.</p>
	Bem-estar psicológico (dimensão espiritual)	<p>Destaca-se o trabalho com significado e propósito pessoais e profissionais. Os trabalhadores têm o sentimento de confiança e respeito pela transparência e honestidade da organização, impactando dessa forma, na imagem positiva da organização para os trabalhadores, bem como da própria empresa com a sociedade. Ainda tem relação com o desenvolvimento de competências, o reconhecimento, que as organizações e seus líderes percebem, de que os trabalhadores consideram um trabalho com significado num contexto de comunidade.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

c) Parte 3 – Pergunta final: Como forma de identificar o número de professores interessados em participar da entrevista individual, foi inserida ao final do questionário, 01 (uma) questão fechada perguntando ao participante se o mesmo teria ou não interesse de participar da entrevista individual que seria realizada após a etapa de respostas ao questionário.

8.4.2 Instrumento 2 – Roteiro de Entrevista (Estudo Qualitativo - QUAL)

Como complemento, depois do Estudo 1 (QUAN), foi realizado um Estudo 2 (QUAL) de natureza qualitativa, exploratória e descritiva, por meio da realização de entrevistas (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). No Estudo 2 (QUAL), participaram os professores que tiveram interesse de modo voluntário o que é ratificado por Creswell e Plano Clark (2013, p.169) ao afirmarem que “às vezes os participantes serão simplesmente indivíduos que se oferecem como voluntários para participar das entrevistas”. Como critério de inclusão, apenas os professores que demonstraram interesse em participar, por meio do aceite realizado ao preencher a questão final do questionário com a alternativa “sim” (descrito no item 8.4.1).

Portanto, para a estruturação das entrevistas individuais, foi necessário realizar a análise dos resultados dos questionários (Apêndice A - Questionário). A análise dos questionários teve como propósito produzir e adquirir conhecimento com o foco de compreender os fenômenos pesquisados. As informações contidas em cada questionário foram interpretadas e sintetizadas com o objetivo de determinar tendências e na medida do possível fazer as inferências (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009) para a construção do Roteiro de Entrevista Semiestruturado (Apêndice B).

Ainda relacionado as decisões necessárias no Estudo 2 (QUAL), Creswell e Plano Clark (2013) apresentam duas diretrizes para tomada de decisão na coleta de dados, para o tipo de projeto explanatório sequencial, ou seja, os indivíduos que participam da fase qualitativa (Estudo 2) devem ser os mesmos da fase quantitativa (Estudo 1). Porém, a fase de acompanhamento qualitativo tem um número menor do que a fase quantitativa. A fase qualitativa, em vez de selecionar um número grande de pessoas, o pesquisador identifica e recruta um pequeno número

que vai proporcionar informações em profundidade sobre o fenômeno central que está sendo explorado no estudo (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013), o que justifica a participação de 15 professores nas entrevistas.

O roteiro de entrevista semiestruturado, com 08 perguntas abertas, foi elaborado com base nos mesmos fenômenos tratados na coleta de dados quantitativos, para que tanto os resultados do Estudo 1 (QUAN) bem como do Estudo 2 (QUAL), pudessem ser comparados e aprofundados posteriormente na análise dos dados. Nesse tipo de projeto explanatório, “as coletas de dados quantitativos e qualitativos estão relacionadas uma à outra” (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013, p. 168). As perguntas elaboradas foram as seguintes: 1) O trabalho é importante para você?, 2) Como você se relaciona o seu trabalho e com os outros espaços da sua vida?, 3) Para você, o que é um trabalho com significado?, 4) O que é felicidade?, 5) O que é felicidade no trabalho?, 6) O que você tem feito para ser feliz no trabalho?, 7) Você é feliz por meio do trabalho que realiza? e 8) O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?

Todos os professores (N=20) que assinalaram sim como resposta, então foram contatados via e-mail e convidados a participar da entrevista. Os professores foram informados que as entrevistas durariam no máximo 60 minutos. Elas ocorreram com a participação de 15 professores, que se disponibilizaram a comparecer para realizar a entrevista, o que permitiu saturar as respostas para as questões elaboradas. A saturação é uma ferramenta conceitual utilizada para estabelecer ou encerrar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo o recrutamento de novos participantes pela redundância ou repetição das informações fornecidas não sendo relevante persistir na coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). No dia da entrevista, os participantes foram novamente informados que a participação no Estudo 1 (quantitativa) não obrigaria a participação do Estudo 2 (qualitativo) e que seria por livre e espontânea vontade a sua participação. Logo após expostas estas questões, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice D).

8.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados, por meio do questionário, se deu com base nos dados disponibilizados pela Solicitação de Autorização Institucional (Apêndice C) da Direção da Instituição de Ensino, por meio da área de Recursos Humanos, contendo as informações pessoais de cada professor como nome, telefone e e-mail. Além disso, a análise documental seguiu alguns procedimentos norteadores para análise bibliográfica divididos em cinco dimensões descritas no Apêndice E, com base em Cellard (2008). Dentre os documentos internos disponibilizados pela instituição de ensino estavam os resultados de pesquisa com foco na qualidade de vida dos trabalhadores e melhores empresas para se trabalhar de acordo com a Revista Você S.A. de 2014.

Posteriormente foi enviada por e-mail, uma apresentação para cada professor contendo os objetivos da pesquisa, relevância científica e social, etapas e forma de coleta das informações. Os professores que demonstraram interesse receberam, por e-mail, o questionário, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (apêndice D) e os prazos estabelecidos de devolução. O questionário on line foi elaborado, pelo aplicativo Google Forms que se encontra no Google Docs, gratuito, disponível em <https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/>. O envio foi realizado após a aprovação do Comitê de Ética da UFSC, sob o nº 2.345.865, segundo as normas previstas Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e aprovação da banca de qualificação exigida pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, que ocorreu em 22 de junho de 2016.

A partir dos resultados encontrados nas respostas dos questionários respondidos, foi elaborado um roteiro de entrevista. O objetivo das entrevistas semiestruturadas, foi o de obter compreensões mais detalhadas sobre as relações entre sentidos e significados atribuídos ao trabalho e felicidade no trabalho docente. Para isto, foi construído um roteiro de perguntas abertas, sendo este, um produto das tendências que apareceram nas respostas do questionário sobre felicidade e significado do trabalho. Nessa ótica, o objetivo do uso do roteiro semiestruturado, de acordo com Manzini (2004) foi o de ter a possibilidade de realizar outras perguntas, dessa vez abertas, na busca da compreensão quanto à informação que está sendo dada ou mesmo à possibilidade de investigar sobre questões

momentâneas à entrevista, que parecem ter relevância para aquilo que está sendo estudado.

Durante o processo de elaboração do roteiro semiestruturado de entrevista, sempre orientado pelos resultados do questionário, se levou em consideração os elementos que constituem o fenômeno de interesse, ou seja, se realizou um estudo de decomposição das variáveis, com o objetivo de definir as diferentes variáveis constituintes dos fenômenos a serem investigados de acordo com a natureza do problema de pesquisa.

8.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

As entrevistas foram realizadas nas instalações da Instituição de Ensino, em uma sala de aula reservada, individualmente, em horário previamente marcado durante o horário de trabalho ou não de acordo com a disponibilidade de cada professor. O local para realização das entrevistas estava equipada com mesa e cadeira e livre de barulhos e do fluxo de pessoas, sendo arejado e iluminado de maneira adequada. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Os equipamentos e materiais utilizados nas entrevistas foram gravador de voz, roteiro com as perguntas, canetas esferográficas, folha de papel A4 branco e caderno para registros adicionais. Os horários das entrevistas foram agendados com um espaço de tempo significativo entre uma e outra, com pelo menos 30 minutos de diferença, para que os participantes não tivessem possibilidade de se encontrar, garantindo ainda mais o sigilo dos mesmos.

No dia da realização das entrevistas, foi realizada a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e retomado o objetivo da pesquisa, informando sobre a maneira que se conduziria a coleta de informações, a condição da participação voluntária, a garantia do anonimato e o tratamento sigiloso dos dados coletados. Após a aceitação, cada participante assinou o TCLE para o início dos procedimentos de coleta dos dados. Foi acordado, após o término do estudo em data não definida, a disponibilidade dos resultados da pesquisa para os participantes pesquisados. A coleta das informações obedeceu ao que é previsto na Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) N° 466 de 2012, composta pelas diretrizes e normas que

regulamentam a pesquisa com seres humanos da UFSC, sob o número de aprovação 2.345.865.

8.7 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise quantitativa, foram transferidos os resultados da planilha eletrônica em excel, para o Sphinx Survey®, visando a edição dos questionários elaborados e aplicados via Google Docs, para a apuração e análise estatística, o que foi ao encontro do trabalho proposto, uma vez que o questionário de pesquisa contemplou 55 questões fechadas. A análise dos dados se deu de forma estatística descritiva, com 95% de confiabilidade nas respostas com 2% de desvio-padrão (para mais ou para menos). O desvio-padrão indica o quanto um conjunto de dados é uniforme e quanto mais próximo de zero for o desvio-padrão, mais homogêneo são os dados. Já a estatística descritiva se preocupa em descrever, analisar e interpretar os dados ao articular teoria e prática (CRESPO, 2002). Cabe destacar que, a tabulação dos dados coletados por meio do questionário, foram classificados a partir da decomposição das variáveis que envolviam os fenômenos de pesquisas.

Logo, para a etapa qualitativa, foi utilizado o Sphinx Léxica®. Por meio da análise léxica de expressões, foi possível identificar se um conjunto de conceitos foram utilizados nos textos das respostas abertas o que levou a identificar a quantidade de ocorrências de cada palavra. Para a organização do resultado dessa estratégia, o Sphinx® apresentou a frequência que as palavras foram mencionadas e a partir daí, foram criadas as nuvens de palavras relacionadas a cada pergunta do roteiro de entrevista. Foi utilizado um gerador de nuvem de palavras, de forma gratuita, acessado pelo Google Drive, chamado *Word Cloud Generator*. O programa Word Cloud, que significa “Nuvem de Palavra”, que tem como propósito realizar uma representação visual de palavras, cuja a intenção é realçar palavras importantes que representam as ideias do(s) respondente(s). Este programa produz uma nuvem de palavras, organizando-as, em várias cores e tamanhos, com base no número de menções feitas em determinado texto. Cada palavra tem seu tamanho conforme a relevância de repetições, ou seja, as palavras que foram citadas mais vezes terão tamanho maior na nuvem com relação às palavras menos citadas.

A pesquisa qualitativa implica na utilização de abordagens interpretativas, onde os fenômenos são estudados pelo investigador ao tentar interpretar esses fenômenos em termos de que forma os indivíduos atribuem significados a eles (YIN, 2011). A pesquisa qualitativa alia a questão do significado e da intencionalidade como essenciais às ações, às relações e às estruturas sociais, as tornando construções humanas significativas (BARDIN, 1977). A análise de conteúdo permite de maneira sistemática descrever as mensagens e os atos conectados ao contexto inserido, bem como realizar inferências sobre os dados coletados (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014).

O propósito de tratar os dados coletados por meio das respostas apresentadas nas entrevistas, teve como objetivo realizar a análise de conteúdo, segundo a metodologia proposta por BARDIN (2009). Para Bardin (2009, p.38), “a análise de conteúdo, enquanto método, torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”, ou seja, o tratamento dos dados, é realizado por meio de inferências do pesquisador, que ao realizar a interpretação dos resultados, considera os objetivos da pesquisa ou as descobertas encontradas.

Além disso, as respostas foram transcritas a partir dos conteúdos gravados durante as entrevistas. A partir das transcrições, foram criadas tabelas contendo a frequência das palavras e se gerou nuvens de palavras representadas por figuras. Também, se construiu tabelas que agruparam trechos das respostas referentes a cada pergunta realizada nas entrevistas e figuras com o cruzamento das respostas apresentadas no questionário.

Cabe salientar que os trechos de falas dos participantes pesquisados possibilitaram exemplificar, demonstrar contextualizar e fundamentar o que está sendo descrito. O propósito foi apresentar as informações sistematizadas obtidas junto aos participantes da pesquisa e o modo como os fenômenos foram interpretados, com base no referencial teórico utilizado. Para identificar os participantes da pesquisa foram utilizados letras e números, por exemplo, P1 = professor 1, P2 = professor 2, P3 = professor 3 e assim por diante, para não permitir a identificação dos mesmos.

A interpretação dos dados, se deu com base nos resultados alcançados nas respostas contidas no questionário e nas entrevistas semiestruturadas. A triangulação dos dados combinou métodos e fontes de coleta de dados qualitativos e quantitativos (entrevistas, questionários e documentos), assim como diferentes métodos de análise dos dados (análise de conteúdo, método de estatística descritivas e/ou inferenciais), de acordo com Creswell e Plano Clark (2013,) com o propósito de ampliar a compreensão dos objetivos e foco da pesquisa. As interpretações foram aportadas nos elementos conceituais e empíricos da revisão da literatura construída para dar ancoragem a este estudo.

As fontes documentais se constituíram por meio de documentos internos disponíveis na área de gestão de pessoas da Instituição de Ensino, como por exemplo, dados pessoais dos professores, número de professores no quadro de pessoal, descrição de cargo do professor, entre outros. Para uma melhor compreensão, a tabela 7 representa o fluxograma dos procedimentos de forma cronológica de como foi estruturada a pesquisa.

Tabela 7 – Fluxograma da estruturação da pesquisa

Passo Planejar e implementar a fase quantitativa:

- 1
 - ✓ Estabelecer as questões da pesquisa quantitativa que tinham relação com os objetivos específicos e fenômenos a serem estudados: felicidade e sentidos e significados do trabalho, além dos dados sociodemográficos para caracterizar os participantes;
 - ✓ Estruturar de que forma aconteceria a coleta de dados e demais procedimentos;
 - ✓ Delimitar a amostra, estabelecer contato e autorização da instituição de ensino pesquisada e dos participantes;
 - ✓ Coletar dados com o uso do questionário;
 - ✓ Analisar os dados quantitativos utilizando o software Sphinx Survey®, além de facilitar a identificação dos participantes da segunda fase.
-

Passo 2 **Usar estratégias para o acompanhamento dos resultados quantitativos:**

- ✓ Determinar que resultados seriam significativos e não significativos;
- ✓ Utilizar os dados quantitativos para construir as questões qualitativas;
- ✓ Realizar análise documental que serviria como suporte para o contato e caracterização dos participantes da pesquisa.

Passo 3 **Planejar e implementar a fase qualitativa:**

- ✓ Estabelecer as questões da pesquisa qualitativa que acompanharam os resultados quantitativos e determinar a abordagem qualitativa;
- ✓ Estabelecer contato com os participantes que indicaram no questionário o interesse de participar da entrevista;
- ✓ Coletar dados abertos por meio do roteiro de entrevista, semiestruturada, construída pelos resultados do questionário;
- ✓ Analisar os dados qualitativos com o uso do Sphinx Léxica®.

Passo 4 **Interpretar dados conectados:**

- ✓ Analisar os dados, de forma separada, resultantes dos Estudos 1 e 2;
- ✓ Analisar os dados por meio da triangulação do questionário, entrevistas semiestruturadas e revisão da literatura;
- ✓ Discutir em que extensão e de que maneira os resultados quantitativos auxiliam na sustentação dos resultados qualitativos.

Fonte: Adaptado de Creswell e Plano Clark (2013, p.86)

Na sequência, no capítulo 9, segue o detalhamento quanto a descrição, análise e interpretação dos resultados encontrados nos Estudos 1 e 2.

9 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS ESTUDOS 1 (QUAN) E 2 (QUAL)

O objetivo desse capítulo é apresentar informações sistematizadas, obtidas a partir das respostas apresentadas pelos professores que participaram do Estudo 1 (QUAN) e Estudo 2 (QUAL). Para uma melhor compressão dos estudos realizados, a descrição dos resultados, análise e interpretação dos conteúdos foram organizados do seguinte modo, descritos na tabela 8.

Tabela 8 – Estrutura da descrição dos resultados, análise e interpretação

9.1 Caracterização dos participantes do Estudo 1 (QUAN)

- Descrição dos dados sócio-demográficos dos 34 participantes que preencheram o questionário contendo as questões 01 a 13. Foi realizada análise e interpretação a partir dos resultados representados em tabelas.

9.2 Análise, descrição e interpretação dos resultados alcançados por meio do Estudo 1 (QUAN)

- Descrição dos resultados, a partir do Relatório Geral emitido com base nas respostas das questões 14 a 54. Foram também, estabelecidos cruzamentos das questões 14 “sinto-me feliz no trabalho e 15. “realizo um trabalho com significado”, com as questões 14 a 54, de forma independente, o que resultou em tabelas e figuras para a realização da análise e interpretação dos resultados.

9.3 Caracterização dos participantes do Estudo 2 (QUAL)

- Descrição dos dados sócio-demográficos dos 15 professores que participaram da entrevista individual incluindo as questões 01 a 13, coletados pelo questionário aplicado no Estudo 1 (QUAN). Foi realizada a análise e interpretação a partir dos resultados, representados em forma de tabelas.

9.4 Análise, descrição e interpretação dos resultados alcançados por meio do Estudo 2 (QUAL)

- Descrição dos resultados, a partir da análise léxica, resultados estes alcançados, por meio do Estudo 2 (QUAL), com base nas repostas obtidas a partir das oito principais perguntas constituintes do roteiro de entrevista semiestruturado. A partir da análise léxica, foram construídas tabelas, nuvem de palavras e figuras para a realização da análise e interpretação dos resultados.

9.5 Triangulação dos dados e conteúdos, a partir das descobertas feitas, com base no Estudo 1 (QUAN) e Estudo 2 (QUAL)

- Descrição dos resultados a partir do cruzamento da análise resultados dos Estudo 1 (QUAN) e Estudo 2 (QUAL), para ratificar, comparar ou refutar os resultados encontrados em ambos os estudos. Foi criada uma figura representativa com os componentes de sustentação e construção do significado de felicidade no trabalho para os professores para a realização da análise e interpretação dos resultados.

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A seguir, são apresentadas as características dos participantes, dados estes que foram coletados por meio dos questionários preenchidos pelos participantes do Estudo 1 (QUAN).

9.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO 1(QUAN)

A caracterização dos participantes tem o propósito de descrever as informações e dados obtidos pelos resultados coletados, quando da aplicação dos dados obtidos por meio do questionário. As tabelas 9 (Caracterização dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade), tabela 10 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor) e tabela 11 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor), foram compostas pelos dados sociodemográficos e demais características pessoais e profissionais dos participantes da pesquisa, relacionadas as questões de 1 a 13, do Estudo 1 (questionário).

Participaram 34 professores no Estudo 1 (QUAN), que mantinham na época da coleta de informações, vínculo empregatício com a instituição de ensino pesquisada. Na tabela 9, se encontram descritas as características dos participantes da

pesquisa com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade.

Tabela 9 – Caracterização dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade

Estudo 1 - Quantitativo		
Número de Participantes: 34		
Sexo	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
Masculino	18	52,90%
Feminino	16	47,10%
Faixa Etária		
Menos de 25 anos	00	0,00%
De 25 a 35 anos	09	26,50%
De 36 a 46 anos	16	47,10%
Acima de 46 anos	09	26,50%
Estado Civil		
Solteiro(a)	09	26,50%
Casado(a)	17	50,00%
Viúvo(a)	01	2,90%
Divorciado(a)	04	11,80%
Separado(a)	02	5,90%
Outro	01	2,90%
Possui Filhos		
Sim	18	52,90%
Não	16	47,10%
Número de Filhos		
0	16	47,10%
1	11	32,40%
2	06	17,60%
03 ou mais	01	2,90%
Escolaridade		
Ensino Superior	04	11,80%
Especialista	13	38,20%
Mestrado	12	35,30%
Doutorado	05	14,70%
Pós-Doutorado	00	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

As características sociodemográficas dos participantes da pesquisa, constituem variáveis consideradas para a análise, descrição e interpretação dos dados e conteúdos deste estudo, que serão relacionadas aos resultados das questões que

envolvem os fenômenos sentido, significado e felicidade no trabalho.

Pode-se verificar, conforme o que está disposto na tabela 9, que dos 34 professores respondentes do questionário, 18 são do sexo masculino e 16 são do sexo feminino, sendo que a idade média dos docentes é de 36 a 46 anos. Dentre os professores pesquisados 17 são casados. No que se refere ao número de filhos, a pesquisa identificou que 16 docentes não têm filhos e ainda, dos 18 professores que possuem filhos, foi evidenciada como característica predominante que 11 professores têm filho único ($F=32,40\%$). Por fim, quanto ao grau de escolaridade, 13 professores possuem o grau máximo de escolaridade a Especialização *Latu Sensu*, equilibrando a titulação, com o número de 12 professores que possuem Mestrado Completo.

A análise que se pode realizar a partir das informações contidas na tabela 9 (Caracterização dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade), é que se trata de um grupo homogêneo, no que diz respeito ao gênero dos participantes indo ao encontro de Antunes (2006) e Lourenço e Cunha (1999) ao declararem que significativa heterogeneização do trabalho foi expressa também por meio da crescente incorporação do contingente feminino no mercado de trabalho desde a década de noventa, do século XX.

Em linhas gerais, observa-se o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, entre 2000 e 2010, ainda que se mantenham diferenças em relação ao sexo masculino (IBGE, 2014). As estimativas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, de acordo com Fontoura e Gonzales (2009), apontaram alguns fatores que explicam a participação das mulheres no mercado de trabalho de forma crescente e contínua no Brasil, ao longo das últimas três décadas. Estas mudanças estão relacionadas à própria expansão do mundo do trabalho, as transformações culturais redirecionam as mulheres a outros espaços, além do âmbito privado e à própria escolarização das mulheres.

O relatório da agência da ONU a respeito do Panorama Mundial Social e de Emprego em 2017, aponta uma lacuna de gênero atingindo 26,7% no mundo, ou seja, a participação dos homens na força de trabalho foi superior chegando a 76,1% e a das mulheres 49,4%. A previsão de 2018 é que esses índices se

mantenham estáveis. O que pode perceber é que os dados estatísticos indicam que há uma lacuna entre a participação economicamente ativa entre homens e mulheres, porém as características dos professores participantes da pesquisa, aponta uma amostragem equilibrada entre os gêneros. Ainda, ao comparar a instituição de ensino pesquisada, se pôde auferir com os dados apresentados pelo IBGE (2014) comparado ao resultado da pesquisa realizada pela Você S/A, em 2014, que a participação do contingente de trabalhadoras do sexo feminino (62%) foi maior comparado a 38% do sexo masculino.

Quanto ao aspecto que envolve a escolaridade, os 18 professores do sexo masculino, 04 possuem Mestrado, 04 Doutorado, 07 são Especialistas e 03 possuem nível Superior Completo. Já as 16 professoras, do sexo feminino, que participaram da pesquisa, 08 possuem Mestrado, 01 Doutorado, 06 são Especialistas e 01 possui nível Superior Completo. De uma maneira geral, participaram da coleta de dados, 05 professores com Doutorado, 12 com Mestrado, 13 com Especialização *Latu Sensu* e 04 professores com Graduação Completa. De acordo com o IBGE (2014), ao longo do período 2012 a 2016, houve crescimento de 27,4% entre os trabalhadores que possuíam nível superior completo ou mais, o que ratifica a tendência encontrada quanto ao equilíbrio no grau de escolaridade dos professores, ou seja, Mestrado *Stricto Sensu* e Especialização *Latu Sensu*.

No que se refere a faixa etária dos participantes, a idade média foi de 36 a 46 anos, o que evidencia os resultados apresentados na pesquisa realizada pela Você S/A, em 2014, ou seja, a média de idade dos trabalhadores que estabelecem vínculo com a organização pesquisada se manteve estável nos últimos quatro anos. A taxa de atividade é um dos indicadores que permite medir o dinamismo do mercado de trabalho, ao indicar a proporção da população em idade ativa que se encontra trabalhando. Embora a taxa de atividade dos homens no Brasil, ainda seja superior ao das mulheres, houve uma variação de quase 30 pontos percentuais em 2000, para pouco mais de 21, em 2010, ou seja, houve um aumento do trabalho feminino, mas também a redução entre os homens (IBGE, 2014). Além disso, o grupo de idade de 30 a 49 anos, foi a que revelou um ritmo maior de crescimento da participação no mercado de trabalho, indo ao encontro das características predominantes nos aspectos que

envolvem a idade dos trabalhadores participantes da coleta de dados, no caso da organização pesquisada.

Quanto ao estado civil e número de filhos, 50% dos professores que são casados (N=17) possuem filhos (F=52,90%, N=18). Vale ressaltar, que dentre os que possuem filhos, apresentaram como composição familiar pai, mãe e filho único (Média = 1,44, Desvio-padrão = 0,62). Ao considerar o tipo de composição familiar, percebeu-se com o resultado do Censo de 2010, que as famílias constituídas por casais com filho foi o arranjo mais comum no Brasil, atingindo 54,9%, seguidas por casais sem filho com 20,3% (IBGE, 2014). Ou seja, a característica predominante na organização pesquisada vai ao encontro do perfil familiar da população brasileira.

Já na tabela 10, foram distribuídas as características dos participantes da pesquisa com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor.

Tabela 10 - Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor

Estudo 1 - Quantitativo		
Número de Participantes: 34		
Qual sua área profissional?	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
Administração de Empresas	10	29,4%
Analista de Sistemas	03	8,80%
Ciência da Computação	03	8,80%
Psicologia	03	8,80%
Outros	15	44,2%
Tempo de atuação como professor		
06 meses a 12 meses	01	2,90%
01 ano a 05 anos	11	32,4%
06 anos a 10 anos	11	32,4%
11 anos a 20 anos	11	32,4%
acima de 20 anos	00	0,00%
Tempo que atua nesta Instituição como professor		
06 meses a 12 meses	04	11,8%
01 ano a 05 anos	17	50,0%
06 anos a 10 anos	08	23,5%
Acima de 10 anos	05	14,7%
Exerce outra profissão além de professor?		
Sim	23	67,6%
Não	11	32,4%
Caso sim, qual?		
Não exerce	11	32,4%
Consultor Empresarial entre outros	23	67,6%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Como se pode observar na tabela 10 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor), foram destacadas as 04 principais áreas de formação, o que, conforme a frequência das respostas, demonstrou que a formação proeminente é em Administração de

Empresas. Porém, em geral, a formação dos professores, que participaram da coleta de dados, está distribuída com as seguintes áreas do conhecimento, de acordo com o CNPQ¹⁰, ou seja, Ciências Sociais Aplicadas, dentre elas, Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Arquitetura e Urbanismo (N=15).

As demais áreas de conhecimento envolvem, as Ciências Exatas e da Terra que são representadas pelos professores com formação em Ciências da Computação e Análises de Sistemas (N=07). No caso da Engenharia, é representada pela Segurança no Trabalho (N=01). As Ciências Agrárias compreendem a formação em Engenharia Agrônoma (N=01). As Ciências Humanas com o curso de Psicologia e Relações Internacionais (N=04) e Comunicação com o curso de Comunicação Social (N=01). Por fim, Linguística, Letras e Artes, como por exemplo, formação em Letras habilitação Espanhol (N=5).

Os dados analisados (classificados e sistematizados) na tabela 10 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor), indicam a importância na aprendizagem do aluno, quando encontram em uma instituição de ensino uma variedade de conhecimento e aprendizagem a partir da heterogeneidade da formação acadêmica de seus professores, Isto também, agregado à bagagem de conhecimento adquiridos ao longo da vida pessoal e acadêmica do professor, incluindo o seu grau de escolaridade. O pressuposto de que investir na formação do professor e na sua atualização, pode ser um fator determinante para os níveis da qualidade na educação (Melo; Luz, 2005) e além disso, a possibilidade de o aluno aprender, a partir das diversas áreas de conhecimento e experiências de cada professor ao longo da sua formação acadêmica.

¹⁰ O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), agência do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), tem como principais atribuições fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros (Fonte: http://www.cnpq.br/web/guest/apresentacao_institucional/ Acesso em 07 nov. 2018).

Dos 34 professores participantes do estudo, não há uma tendência de tempo de atuação como professor, uma vez que, houve um equilíbrio nas respostas indicando uma quantidade de 11 professores para cada critério de 01 ano a 05 anos, 06 anos a 10 anos ou 11 anos a 20 anos. Outro destaque, é que 23 professores exercem outra profissão, além de professor, como por exemplo, atuam como consultores empresariais. Os consultores empresariais realizam um trabalho para as organizações a partir do seu conhecimento e área de formação. O foco do trabalho é realizar um diagnóstico inicial auxiliando os clientes com soluções estratégicas. No caso dos professores pesquisados, estes não realizam o trabalho de consultoria vinculando-se apenas à uma organização específica e sim, há uma variedade de organizações que prestam serviço como consultores.

O fato de exercerem outro tipo de trabalho, ratifica o que já foi tratado na fundamentação teórica, o que pode levar os professores a assumirem outros trabalhos, pode estar relacionado a questões de necessidade de um maior salário para os trabalhadores desse segmento da educação, o que foi evidenciado por Oliveira e Pires (2014) e Martins (2009). Além disso, pode ser ocasionado por não estabelecerem dedicação exclusiva, o que foi confirmado na pesquisa de Davoglio, Spagnolo e Santos (2017) indicando que 50% dos professores não tem dedicação exclusiva à docência, tendo desta forma, que ampliar sua renda por meio da realização de outros trabalhos remunerados.

Uma característica significativa desses participantes, é que o fato de trabalharem numa instituição de ensino privada e sem fins lucrativos, se pode inferir a necessidade de estabelecer vínculo de trabalho com outras organizações já que, para os pesquisados da instituição de ensino pesquisada, não é exigida a dedicação exclusiva. Nesse caso, como a quebra de vínculo de emprego pode ocorrer a qualquer momento, seja por parte do empregado como do empregador, a grande maioria dos docentes possui mais de um emprego para o aumento da sua renda mensal, o que vai ao encontro de Melo e Luz (2005), Ferreira, Nascimento e Salvá (2012) e Gripp (2010).

Com base nos dados apresentados sobre as questões que envolvem salário e dedicação exclusiva, parece, portanto, um paradoxo, ou seja, o professor não tem dedicação exclusiva e dessa forma precisa trabalhar em outros locais para ampliar sua

renda mensal, o que acarreta um desgaste maior de trabalho e uma ocupação significativa do seu tempo dedicado ao trabalho. Porém, se tivessem dedicação exclusiva na mesma instituição de ensino, como por exemplo, carga horária semanal de 40 horas, estariam também ocupados em sua totalidade com atividades docente, que também poderia, como consequência, causar um desgaste físico e mental. Com essa reflexão, é possível elaborar a seguinte questão: os professores pesquisados são mais felizes por que tem uma carga horária semanal, como docente, entre 04 a 12 horas? A quantidade de horas trabalhadas impacta na felicidade no trabalho docente? A felicidade no trabalho tem relação com o equilíbrio de tempo destinado para trabalho, família e cuidados com a saúde? Questões como estas poderão ser discutidas adiante na análise e interpretação dos resultados, ou seja, resultados do Estudo 1 (QUAN) e 2 (QUAL).

A quantidade de anos que o professor estabelece vínculo de trabalho com a mesma instituição de ensino, pode contribuir para que este estabeleça uma melhor socialização e processo de cultura educacional, o que pode favorecer o processo de aprendizagem com mais eficiência e eficácia. O que para Schein (2009) e Silva, Zanelli e Tolfo (2014) a socialização contribui para a assimilação da cultura organizacional. O que se consegue inferir é que, a tendência de permanência dos docentes esteja entre 01 a 05 anos, totalizando 50% dos professores, sendo que a permanência vai aumentando ao longo dos anos, ou seja, de 06 a 20 anos (N=22). Dessa forma, a baixa rotatividade e a consequente alta retenção de pessoal, possibilita que no processo de formação do professor estes internalizem os valores, missão e visão dos propósitos organizacionais. Tal constatação, pode ser sustentada por Knoblauch (2008), pois aprender a prática de ser professor envolve questões pedagógicas, significados, normas, valores, rituais, conhecimentos específicos da profissão docente e próprios da cultura da escola que são absorvidos para um adequado desempenho profissional.

Para se referir às questões relacionadas a renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor, foi construída a tabela 11 como forma de representar, sistematizando os dados compilados.

Tabela 11 – Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor

Estudo 1 - Quantitativo		
Número de Participantes: 34		
Renda Familiar	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
De 01 a 03 salários mínimos	05	14,70%
De 04 a 06 salários mínimos	18	52,90%
De 07 a 09 salários mínimos	05	14,70%
10 salários mínimos ou mais	06	17,60%
Carga horária de Trabalho		
04 horas semanais	04	11,80%
De 04 a 12 horas semanais	14	41,20%
De 13 a 20 horas semanais	08	23,50%
Acima de 20 horas semanais	08	23,50%
Maior nível que leciona na instituição pesquisa		
Técnico	13	38,20%
Graduação	06	17,60%
Pós-Graduação Latu Sensu ou MBA	15	44,10%
Quantidade de Instituições de Ensino que leciona além da instituição pesquisada		
01	13	38,20%
02	04	11,80%
03	00	0,00%
Acima de 03	03	8,80%
Não se aplica	14	41,20%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A renda média familiar dos participantes da pesquisa, conforme apresentada na tabela 11 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino

que leciona e número de instituições que atua como professor), varia entre 04 a 06 salários mínimos, o que no ano de 2018 representaria entre R\$ 3.816,00 a R\$ 5.724,00. De acordo com o Dieese (2018), o valor de R\$ 3.752,65 seria o necessário para a sobrevivência mínima de uma família composta por quatro pessoas, o que no caso dos participantes estaria conforme os resultados alcançados pela pesquisa nacional realizada, ou seja, a composição familiar é formada por pai, mãe e filho. Mas a questão é, isso realmente seria o suficiente para se ter qualidade de vida e bem-estar para além das necessidades básicas mínimas de sobrevivência? A reflexão que se faz aqui é que, a necessidade de sobrevivência mínima estaria ocupando um estágio inicial, sendo que o desejo maior do ser humano é a busca da autorrealização (Maslow, 1954), portanto este precisaria de um valor monetário maior para satisfazer outras necessidades, além das fisiológicas básicas de existência, como por exemplo, ter um plano de saúde para a família e possibilidade de ter a casa própria.

O valor previsto pelo Dieese (2018) diz respeito ao tipo de remuneração funcional, ou seja, estruturada a partir do plano de cargos e salários sendo determinada pela função e ajustada de acordo com o mercado. O que, neste caso, tem relação aos professores da instituição de ensino pesquisada, pois estes recebem a hora-aula de acordo com o que é determinado pelo SINPRO (Sindicato dos Professores de Florianópolis e região), a partir do total de carga horária de aula mensal, o que pode variar o valor recebido na folha de pagamento a cada mês. Isto significa que, a cada mês o professor recebe um valor diferente, pois tem relação direta com a quantidade de aulas e horas ministradas. Por esse motivo, se justifique a necessidade de 58,8% (N=20) dos docentes trabalharem em outra instituição de ensino ou em outra atividade profissional, pois, não tem estabelecido um salário fixo mensal. O fato de 15 professores, dos 34 que responderam o questionário lecionarem também em cursos de Pós-Graduação *Latu Sensu* ou MBA, contribui para que o valor da hora-aula seja maior devido à sua titulação. Por isso, o maior grau de formação do professor impacta positivamente na sua remuneração mensal.

Uma característica importante evidenciada é que a carga horária como professor oscila entre 04 a 12 horas semanais, na instituição pesquisada. Essa é uma característica da instituição de ensino, ou seja, os professores são horistas o que se pode supor a necessidade de atuar em outras instituições de ensino (no caso

20 professores (F=58,8%) que participaram da pesquisa ministram aula em outra(s) instituição(ões) de ensino), para complementar a renda mensal. Ou ainda, exercem outra atividade profissional concomitante à docência como destacado na tabela 10 (Características gerais dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor), onde 23 professores indicaram exercer outra atividade além da docência. Tal constatação pode ocorrer, como já mencionado anteriormente, pela necessidade de um valor financeiro mensal maior, por não ter estabilidade e garantia permanente de emprego (FERREIRA; NASCIMENTO; SALVÁ, 2012; GRIPP, 2010).

Apresentados os dados sociodemográficos e as características dos participantes do Estudo 1 (QUAN), a seguir, serão descritos os resultados e análises das questões 14 a 54 contidas no questionário, envolvendo os fenômenos felicidade e sentido e significado do trabalho.

9.2 ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS POR MEIO DO ESTUDO 1 (QUAN)

O Estudo 1(QUAN) deste trabalho de investigação, teve como finalidade a aplicação do questionário (Apêndice A) para compreender as relações entre o sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho. Inicialmente, na tabela 12, são apresentados os resultados dos questionários, referente as questões 14 a 16. Estas questões são consideradas perguntas importantes para relacionar e estabelecer o cruzamento de ambos os fenômenos: felicidade no trabalho e sentido e significado do trabalho, com as demais questões, a partir das respostas que foram apresentadas com maior frequência, por meio Relatório Geral, emitido pelo software Sphinx®. As respostas tabuladas foram organizadas em colunas conforme em Grau (G) avaliativo incluindo o Número (N) de professores que responderam à questão e a maior Frequência (F) em porcentagem, obtidas nas respostas.

Tabela 12 – Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16, referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho

Relatório Geral	Nem concordo, nem discordo	Concordo na maior parte	Concordo totalmente
Questão 14. Sinto-me feliz no trabalho	F=2,9%; N=01	F=67,7%; N=23	F=29,4%; N=10
Questão 15. Realizo um trabalho que tem significado e propósito	F=2,9%; N=01	F=29,4%; N=10	F=67,7%; N=23
Questão 16. O trabalho que faço me deixa feliz	F=2,9%; N=01	F=67,7%; N=23	F=29,4%; N=10

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O que se observa de uma maneira geral, nas questões 14.” *Sinto-me feliz no trabalho*”, 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito,*” e a 16. “*O trabalho que faço me deixa feliz*”, representadas na tabela 12 (Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16, referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho), é que os resultados denotam sentimentos positivos quanto à felicidade no trabalho e a realização de um trabalho que tenha sentido, significado e propósito. Isto porque, de acordo com a tabela 12, a maioria dos respondentes estão situados entre o “*concordo na maior parte*” e “*concordo totalmente*”, com base na escala likert de cinco graus, somando 97% (N=33 professores) em cada questão. Valores estes, que representam de forma positiva os sentimentos relacionados a estes fenômenos.

Porém, cabe destacar que 67,6% concorda totalmente que realiza um trabalho que tem significado e propósito (questão 15) e nas questões 14 e 16, relacionadas à felicidade no trabalho, indicou 29,4% das respostas. Ou seja, a prevalência das respostas está na realização de um trabalho com significado e propósito. É válido mencionar que, uma pequena parte das respostas estão situadas na coluna “*nem concordo e nem discordo*”, em todas as questões 14, 15 e 16, apresentando a frequência de 2,9% (N=01) em cada uma delas. Por fim, nenhuma resposta foi computada nos graus “*discordo na maior parte*” e “*discordo totalmente*”, o que por este motivo não foi inserido na tabela 12 (Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16,

referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho).

Identificar o grau de felicidade no trabalho e o sentido e significado do trabalho para os professores, pode ser uma oportunidade de reconhecer a importância destes profissionais na educação dos seres humanos, ou ainda, pelo papel social do seu trabalho. Como apontado no quadro teórico desta pesquisa no que tange a Psicologia Positiva, os resultados quantitativos alcançados vão ao encontro de Silva e Tolfo (2012) ao considerar que o trabalho quando percebido pelo ser humano de forma significativa, contribui para a sua realização e desenvolvimento e ainda pode contribuir para a felicidade no trabalho.

Os resultados descritos na tabela 12 (Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16, referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho), também vão na mesma direção da pesquisa realizada por Rebolo e Bueno (2014), ao identificar que a partir do significado positivo que o docente faz de si próprio e das condições existentes para a realização de sua atividade laboral, podem contribuir para a construção da felicidade no trabalho. O que pode ser evidenciado a partir dos resultados obtidos é que os professores se percebem felizes no trabalho e realizam uma atividade profissional que denota ser revestida de significado e propósito. Para tanto, é importante identificar quais são os aspectos relacionados ao seu trabalho, que o leva a ter esse sentimento positivo frente às suas atividades como docente, não somente envolvendo os aspectos hedônicos, mas também os eudaimônicos.

Para se estabelecer uma maior compreensão das variáveis que interferem na felicidade no trabalho e sentido e significado do trabalho docente, na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), foram descritos os resultados apresentados no Relatório Geral, emitido pelo software Sphinx®, a partir dos 34 questionários respondidos, envolvendo as questões 17 a 54. As respostas foram organizadas em colunas conforme o Grau (G) avaliativo, Número (N) de professores que responderam à questão e a maior Frequência (F) em porcentagem, obtidas nas respostas.

Tabela 13 – Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes

	Grau(G)	Número de Respostas(N)	Frequência(F)
Centralidade do Trabalho	Questão 17. O trabalho que faço é importante para mim	Concorda Totalmente	24 70,60%
	Questão 18. O trabalho é central na vida das pessoas	Concorda na maior parte	14 41,20%
	Questão 19. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho	Concorda na maior parte	19 55,90%
	Questão 20. Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho	Concorda na maior parte	15 44,10%
	Questão 21. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho	Concorda Totalmente	12 35,00%
	Questão 44. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia	Nem concorda/nem discorda	16 47,10%
Normas Sociais	Questão 22. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro	Concorda na maior parte	09 26,50%
	Questão 23. Valorizo atividades que executo por mais tediosa ou de baixa qualificação que seja	Concorda na maior parte	16 47,10%
	Questão 25. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento	Concorda na maior parte	09 26,50%
	Questão 26. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas	Concorda na maior parte	11 32,40%
	Questão 27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando	Discorda Totalmente	09 26,50%

Resultados Valorizados	Questão 28. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho	Concorda Totalmente	17	50,00%
	Questão 29. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho	Concorda Totalmente	15	44,10%
	Questão 30. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho	Concorda Totalmente	19	55,90%
	Questão 31. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo	Concorda na maior parte	12	35,30%
	Questão 32. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho	Concorda Totalmente	14	41,20%
	Questão 33. A principal função do trabalho é produzir renda	Discorda e Concorda maior parte	10	29,40%
	Questão 24. Sinto orgulho de ser professor	Concorda Totalmente	26	76,50%
	Questão 34. O salário que recebo mensalmente é justo	Nem concorda/nem discorda	12	35,30%
	Questão 35. O meu trabalho dá status e prestígio	Concorda na maior parte	16	47,10%
	Questão 36. Tenho oportunidades para progredir na carreira	Nem concorda/nem discorda	11	32,40%
	Questão 37. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho	Concorda na maior parte	20	58,80%
	Questão 38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas	Nem concorda/nem discorda	10	29,40%
	Questão 39. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo	Concorda na maior parte	14	41,20%
	Questão 40. Tenho autonomia para executar meu trabalho	Concorda na maior parte	16	47,10%

Questão 41. Tenho um horário de trabalho adequado	Concorda na maior parte	15	44,10%
Questão 42. Tenho estabilidade no emprego	Discorda Totalmente	11	32,40%
Questão 43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização	Concorda Totalmente	20	58,80%
Questão 45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos	Concorda na maior parte	19	55,90%
Questão 46. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho	Concorda na maior parte	17	50,00%
Questão 47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores	Concorda Totalmente	18	52,90%
Questão 48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores	Concorda Totalmente	18	52,90%
Questão 49. Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo	Concorda na maior parte	20	58,80%
Questão 50. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	Concorda na maior parte	15	44,10%
Questão 51. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho	Concorda na maior parte	11	32,40%
Questão 52. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo	Concorda na maior parte	19	55,90%
Questão 53. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade	Concorda Totalmente	18	52,90%
Questão 54. Confio no meu gestor imediato	Concorda Totalmente	15	44,10%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ao descrever os resultados organizados na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), se denotou que, as três questões avaliadas com o grau máximo “*concordo totalmente*”, foram a questão 17. “*O trabalho que faço é importante para mim*”, obteve uma frequência de 70,6% (N=24) das respostas, a questão 24. “*Sinto orgulho de ser professor*”, obteve uma frequência de 76,5% (N=26) e a questão 43. “*Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização*”, obteve uma frequência de 58,8% (n=20) das respostas.

Ao realizar a análise dos dados, um fator que merece destaque, a partir dos resultados obtidos com as questões 17 a 54, foi o orgulho de ser professor (questão 24. “*Sinto orgulho de ser professor*”). Dentre os 34 respondentes do questionário, 26 docentes concordam plenamente que estão orgulhosos por exercer o trabalho docente, totalizando 76,5% das respostas. Sendo assim, é possível compreender que, na percepção dos professores, existe uma identificação e sentimento positivo com o trabalho que executam. Esse resultado evidenciado, indica que o professor se reconhece no seu trabalho e se orgulha daquilo que constrói, como também se transforma nesse processo indo ao encontro de Thiele e Ahlert (2009) e Bom Sucesso (1998).

Estes autores mencionados no parágrafo anterior, consideram que sentir orgulho do trabalho, se torna um indicativo importante para a construção da felicidade no âmbito laboral. Apesar das mudanças nas relações de trabalho ocorridas desde a última década, há pessoas que encontram na organização onde trabalham fonte de orgulho, identificação e até identidade. Assim, as atividades de trabalho e as organizações, são consideradas fontes importantes na formação da identidade de cada ser humano (ZANELLI; SILVA, 2008). Compreende-se, portanto, que, o orgulho de ser professor está relacionada à construção da identidade deste ser humano, na qual o desenvolvimento dos sentidos e significados se transformam ao longo de todo caminho de formação pessoal e profissional. A identidade profissional do professor é estabelecida ao valor ou sentido que cada professor confere à sua atividade. Logo, o que se pode supor, é que o orgulho é um indicativo gerador de gratificação pessoal e de bem-

estar. Além disso, contribuiu para a felicidade no trabalho (EINARSDÓTTIR, 2012).

Destaca-se, aqui em relação à importância do trabalho para si, a incidência de 70,6% das respostas dos professores “*concordando totalmente*” com a questão 17, ou seja, “*O trabalho que faço é importante para mim*”. A prevalência das respostas indica o grau de importância do trabalho para os professores. No que se refere a dimensão social, o trabalho é o principal regulador da organização da vida dos seres humanos, ou seja, as pessoas organizam seus horários conforme as responsabilidades assumidas no trabalho.

Os resultados quantitativos descritos, ratificam a importância que o trabalho tem na vida dos seres humanos, como uma construção social, que contribui para a formação da identidade do ser humano. O trabalho é uma das atividades mais relevantes para o ser humano que, de alguma forma, se estabelece como a principal fonte de significados na constituição da vida daqueles que o exercem (ZANELLI; SILVA, 2008). A percepção subjetiva da importância do trabalho, neste caso, leva o docente à compreensão de fazer que seu trabalho tenha um sentido positivo, indo na direção da compreensão do que seja um trabalho significativo para Steger e Dik (2010). Estes autores, bem como Arnold et al (2007), consideram que aqueles que experimentam seu trabalho como significativo, relatam ter maior bem-estar no trabalho ou consideram seu trabalho como algo importante e central em suas vidas.

Assim, compreender o papel e a importância do trabalho, colabora para que cada ser humano reconheça e se identifique com a atividade realizada (TOLFO, 2015) atribuindo desta forma, um sentido positivo. O que prevaleceu, no caso dos professores participantes, foi um sentimento de orgulho pelo trabalho e profissão exercida. O que parece, portanto que, ao relacionar as questões 17 e 24, é que o trabalho ocupa um papel importante na vida dos professores e ao realizar um trabalho significativo e com propósito contribui para o orgulho profissional. Para sustentar o suposto anterior, que o orgulho de ser professor esteja relacionado ao propósito e significado do seu trabalho, foi realizado o cruzamento entre a questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” e a questão 24. “*Sinto orgulho de ser professor*”. O resultado foi fidedigno, pois o resultado indicou que 87% dos professores consideram que propósito e significado do

seu trabalho tem relação com o sentimento de orgulho pela profissão.

Outro aspecto significativo, ainda sobre os resultados descritos anteriormente na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), por meio da questão 43. “*Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização*”, foi evidenciada a partir do cruzamento entre a questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” e a questão 43, como 73,9% importante para se atribuir significado e propósito no trabalho.

A relevância de se ter materiais, ambiente saudável e equipamentos, ofertados pela organização, para a realização do trabalho, são considerados por Silva, Boehs e Cugnier (2017) e Silva et al (2017) como elementos essenciais, da dimensão material de existência. Estes aspectos têm relação com a qualidade de vida no trabalho, aspectos ergonômicos compatíveis com o cargo, harmonia no *layout* e demais componentes que possam ofertar condições salubres de trabalho. O que para Walton (1973), dentre as dimensões da qualidade de vida no trabalho, destaca a importância de proporcionar ao trabalhador condições físicas seguras e adequadas. Os fatores que compõem a estrutura do trabalho, ou seja, adequação das instalações e condições gerais de infraestrutura, limpeza, conforto e segurança do ambiente e os instrumentos, equipamentos e materiais disponíveis para a realização do trabalho, são aspectos que envolvem os resultados valorizados no trabalho segundo a equipe MOW (1987).

O que se pode identificar, a partir dos resultados tabulados com o cruzamento da questão 15 e 43, é que os fatores relacionados ao ambiente e equipamentos, são percebidos pelos professores de forma positiva na instituição de ensino e importantes para que haja a possibilidade de atribuir sentido positivo as atividades laborais. À guisa de ilustração, a disponibilidade por parte da instituição de ensino pesquisada, em oferecer salas de aula equipadas com datashow, ar condicionado e computadores, também podem ser definidos como fatores organizacionais que impactam de forma positiva sobre a saúde, sentido e significado do trabalho e felicidade do professor. O que pode ser ponderado então é que, o sentido e significado do

trabalho, bem como a felicidade no trabalho são influenciados pelas condições objetivas para o desenvolvimento da prática docente, pois contribuiu desta forma, para o seu bem-estar no trabalho.

Com o objetivo de verificar quais os principais aspectos são avaliados como positivos para a atribuição de um significado positivo e com propósito no trabalho, na tabela 14, são apresentadas as respostas referentes ao cruzamento da questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” com as questões 17 a 54.

Tabela 14 - Fatores que influenciam a realização de um trabalho com significado e propósito, a partir do cruzamento, entre a questão 15 e demais questões

Cruzamento entre questão 15 e demais questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Nem concordo, nem discordo	Concordo na maior parte	Concordo totalmente
Questão 17. O trabalho que faço é importante para mim	0,00 %	0,00 %	4,30 %	13,00 %	82,60 %
Questão 18. O trabalho é central na vida das pessoas	0,00 %	4,30 %	17,40 %	43,50 %	34,80 %
Questão 19. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho	0,00 %	4,30 %	8,70 %	52,20 %	34,80 %
Questão 20. Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho	0,00 %	0,00 %	10,00 %	60,00 %	30,00 %
Questão 21. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho	0,00 %	30,40 %	4,30 %	21,70 %	43,50 %
Questão 22. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro	17,40 %	4,30 %	17,40 %	26,10 %	34,80 %
Questão 23. Valorizo atividades que executo por mais tediosa ou de baixa qualificação que seja	4,30 %	8,70 %	13,00 %	56,50 %	17,40 %
Questão 24. Sinto orgulho de ser professor	4,30 %	0,00 %	0,00 %	8,70 %	87,00 %

Questão 25. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento	4,30 %	17,40 %	21,70 %	26,10 %	30,40 %
Questão 26. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas	13,00 %	17,40 %	30,40 %	30,40 %	8,70 %
Questão 27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando	10,00 %	30,00 %	30,00 %	20,00 %	10,00 %
Questão 28. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho	0,00 %	0,00 %	0,00 %	39,10 %	60,90 %
Questão 29. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho	0,00 %	0,00 %	10,00 %	60,00 %	30,00 %
Questão 30. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho	0,00 %	0,00 %	4,30 %	26,10 %	69,60 %
Questão 31. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo	21,70 %	8,70 %	17,40 %	39,10 %	13,00 %
Questão 32. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho	8,70 %	4,30 %	0,00 %	34,80 %	52,20 %
Questão 33. A principal função do trabalho é produzir renda	13,00 %	30,40 %	21,70 %	30,40 %	4,30 %
Questão 34. O salário que recebo mensalmente é justo	8,70 %	26,10 %	30,40 %	30,40 %	4,30 %
Questão 35. O meu trabalho dá status e prestígio	4,30 %	17,40 %	26,10 %	47,80 %	4,30 %
Questão 36. Tenho oportunidades para progredir na carreira	13,00 %	30,40 %	21,70 %	26,10 %	8,70 %
Questão 37. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho	0,00 %	20,00 %	10,00 %	70,00 %	0,00 %
Questão 38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas	10,00 %	30,00 %	40,00 %	20,00 %	0,00 %
Questão 39. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo	4,30 %	8,70 %	26,10 %	47,80 %	13,00 %
Questão 40. Tenho autonomia para executar meu trabalho	0,00 %	0,00 %	4,30 %	56,50 %	39,10 %
Questão 41. Tenho um horário de trabalho adequado	0,00 %	4,30 %	8,70 %	39,10 %	47,80 %

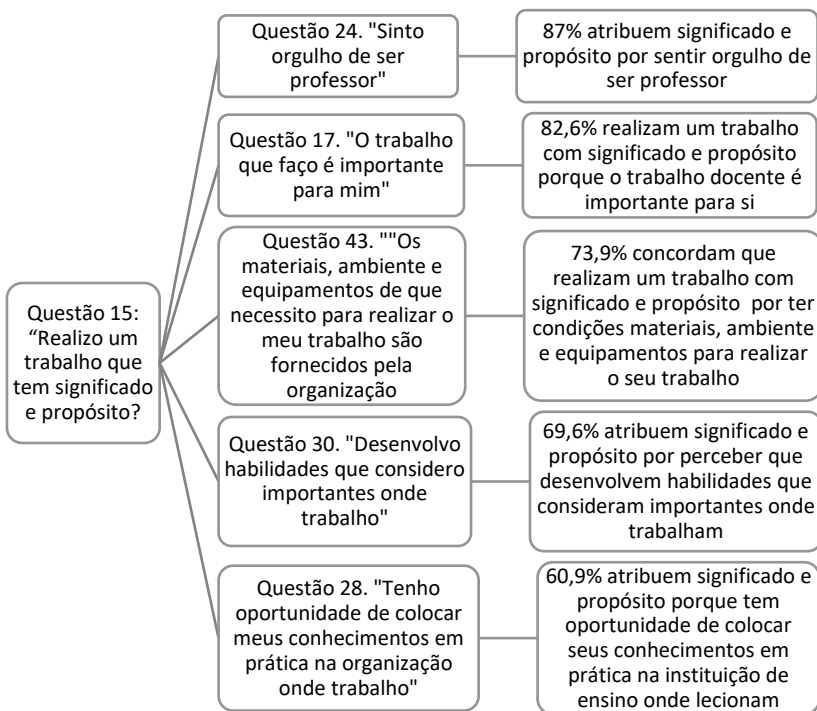
Questão 42. Tenho estabilidade no emprego	30,40 %	13,00 %	21,70 %	34,80 %	0,00 %
Questão 43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização	0,00 %	0,00 %	4,30 %	21,70 %	73,90 %
Questão 44. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia	4,30 %	8,70 %	43,50 %	39,10 %	4,30 %
Questão 45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos	0,00 %	10,00 %	0,00 %	80,00 %	10,00 %
Questão 46. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho	0,00 %	10,00 %	0,00 %	60,00 %	30,00 %
Questão 47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	43,50 %	56,50 %
Questão 48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores	4,30 %	0,00 %	0,00 %	39,10 %	56,50 %
Questão 49. Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo	4,30 %	4,30 %	0,00 %	52,20 %	39,10 %
Questão 50. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,30 %	4,30 %	13,00 %	52,20 %	26,10 %
Questão 51. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho	4,30 %	21,70 %	26,10 %	34,80 %	13,00 %
Questão 52. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo	4,30 %	4,30 %	4,30 %	60,90 %	26,10 %
Questão 53. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade	0,00 %	0,00 %	8,70 %	34,80 %	56,50 %
Questão 54. Confio no meu gestor imediato	0,00 %	4,30 %	4,30 %	43,50 %	47,80 %

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Com base nas respostas descritas na tabela 14 (Fatores que influenciam a realização de um trabalho com significado e

propósito, a partir do cruzamento, entre a questão 15 e demais questões), foi possível evidenciar que os cinco principais fatores que influenciam no significado e propósito do trabalho são os componentes das questões 24, 17, 43, 30 e 28, organizadas conforme a frequência das repostas, de forma decrescente. Como forma de elucidar, segue na figura 7, os percentuais obtidos.

Figura 7 – Distribuição das respostas obtidas, por meio do cruzamento entre a questão 15 e demais questões, conforme a frequência das respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ao comparar os resultados descritos na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes) contendo os resultados do Relatório Geral, com os resultados ilustrados na figura 7 (Distribuição das respostas

obtidas, por meio do cruzamento entre a questão 15 e demais questões, conforme a frequência das respostas), se percebeu que a ordem de importância foi mantida, ou seja, prevaleceu os resultados das questões 24 (F=87%), 17(F=82,6%) e 43 (F=73,9%). O que se pode inferir é que, os resultados obtidos a partir do cruzamento das questões ratificam os descritos no Relatório Geral, sustentando dessa forma, a percepção e sentimentos dos professores sobre os fatores que para a construção de um trabalho significativo e com propósito.

No entanto, duas questões diferentes foram destacadas, sendo uma a questão 30. “*Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho*” e a outra, a questão 28. “*Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho*”, a partir do cruzamento, como variáveis importantes para a realização de um trabalho com significado e propósito, o que respectivamente, representou 69,6% e 60,9% das respostas. Nestes dois casos (questões 28 e 30), contemplam as normas sociais estabelecidas pelo MOW (1987), que se refere aos direitos do trabalhador, como por exemplo, o investimento em treinamento para a função (TOLFO; SILVA, 2017).

Todavia, o que pode ser evidenciado na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes) é que apenas 30,4% dos professores, na questão 25. “*A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento*”, consideraram que a instituição de ensino onde trabalham promove o desenvolvimento de seus professores. O que é possível supor é que, os conhecimentos adquiridos, portanto, devem então ocorrer a partir da iniciativa do próprio professor, ao buscar qualificação e atualização constante por iniciativa própria.

O que parece, ao analisar as questões 25, 28 e 30, é que não houve uma coerência e sim um paradoxo. O paradoxo foi estabelecido porque como o professor pode perceber que “*desenvolve habilidades que considera importantes onde trabalha*” em 69,6% das respostas e ao mesmo tempo considera que “*a organização onde trabalha apoia meu treinamento e desenvolvimento*” consideram apenas 30,4%, a partir do cruzamento das questões 15 e 25? Além disso, na questão 27. “*Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando*”, onde

apenas 10% dos docentes “*concordaram totalmente*” que a instituição de ensino onde trabalham apoia seu treinamento e desenvolvimento, ou seja, estas repostas apresentam indicativos da falta de coerência.

Contudo, o que parece nas respostas da questão 28. “*Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho*”, é que o professor tem certa autonomia para a realização de suas atividades e abertura para tal. No caso da instituição de ensino pesquisada, os professores têm autorização para sugerir e estruturar seu plano de ensino nos aspectos que envolvem materiais didáticos, referências bibliográficas, estratégias metodológicas e forma de avaliação de desempenho do aluno. Estas questões apresentadas podem se sustentar a partir do resultado obtido no Relatório Geral representado pela tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), pois ao estabelecer o somatório dos resultados entre os graus “*concordo totalmente*” e “*concordo na maior parte*”, se estabelece 95,3% da percepção de que possuem autonomia para executar seu trabalho. O que se percebe, portanto, é que a instituição de ensino pesquisada tem cumprido um de seus valores organizacionais que é a “*educação para a autonomia*”, ou seja, este valor é assimilado e compartilhado como parte da sua cultura organizacional, aplicado não só para os alunos, mas também para o corpo docente.

A autonomia no trabalho se refere à possibilidade de o trabalhador manter sua própria individualidade em diferentes situações e de fazer suas próprias escolhas, o que vai ao encontro do entendimento de Ryff (1989), Ryff e Keyes (1995), Ryff e Singer (2008) e Ryff (2014) sobre esse aspecto. Um dos principais fatores que motivam as pessoas no trabalho é a possibilidade de ter autonomia e Steger (2012) compartilha da concepção de que um dos caminhos para criar tarefas significativas é ter autonomia para executar o trabalho. Dentre as características de uma organização preocupada com a dimensão espiritual, está a possibilidade de realizar um trabalho com autonomia (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011). A ideia de que o trabalho com sentido gera resultados, é compartilhada por Tolfo (2017) e Morin (2001), pois dentre outras coisas é fonte de ocupação e possibilita segurança e autonomia. Em suma, o que se pode evidenciar com as

respostas apresentadas pelos professores é que, percebem dentro de suas possibilidades, liberdade e autonomia para colocar meus conhecimentos em prática na instituição de ensino onde trabalham, o que foi ratificado a partir dos autores apresentados sobre a relevância da autonomia no trabalho. Contudo, o que se percebe que a autonomia e o envolvimento nas decisões que afetam direta ou indiretamente os trabalhadores, tem ocorrido não somente no ápice da pirâmide organizacional, o que já foi evidenciado por Silva e Tolfo (2012).

Com base nas respostas obtidas e descritas na figura 7 (Distribuição das respostas obtidas, por meio do cruzamento entre a questão 15 e demais questões, conforme a frequência das respostas), o que se pôde identificar a partir de uma perspectiva apresentada pelo MOW (1987) é que, a importância do trabalho e o orgulho de ser professor, se relacionaram com a variável central nomeada de centralidade do trabalho, ou seja, o alto grau atribuído pelos professores sobre a importância e identificação com o trabalho realizado. Já o que envolve as normas sociais, também considerada uma variável central, se destacou por perceberem que tem a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos e a oportunidade de desenvolver habilidades consideradas importante para a realização do trabalho docente. Por fim, no que se refere aos resultados e objetivos esperados, considerado como consequências, se destacou pelo fato de a instituição de ensino disponibilizar materiais, ambiente e equipamentos para realização do trabalho. Ou seja, os três distintos componentes que relacionam o ser humano com o fenômeno do trabalho, sendo a centralidade no trabalho, as normas sociais e os resultados e objetivos esperados, identificados pelo grupo MOW (1987) como variáveis centrais que envolvem o significado do trabalho, destacam que o trabalho é um dos espaços mais importantes ocupados pelos seres humanos.

Em síntese, para esses docentes, o trabalho que desenvolvem é importante para si porque, sentem orgulho de ser professor e este trabalho tem sentido e propósito positivo. Além disso com o suporte organizacional, no que diz respeito as condições materiais, são consideradas importantes para o exercício da profissão, na instituição de ensino onde trabalham. Se é no trabalho que os seres humanos passam boa parte do seu dia a dia, o nível de qualidade dos materiais, ambiente e equipamentos de que necessitam para realizar o seu trabalho,

contribuirá para a identificação de um trabalho que proporcione também felicidade. Ademais, o que se denota, portanto, é que quando existe suporte organizacional, a possibilidade de desenvolver seu trabalho a partir do seu conhecimento, com autonomia, realizando atividades são importantes e tem sentido positivo, estarão contribuindo para o orgulho de ser docente.

Um aspecto que cabe ser discutido é que, na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), os principais fatores que contribuem para realizar um trabalho significativo e felicidade no trabalho são: a importância atribuída ao trabalho, orgulho de ser professor e condições materiais. Porém, ao se realizar a somatória entre os graus de avaliação “*concordo totalmente*” e “*concordo na maior parte*”, nos fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho, outros aspectos significativos foram considerados para discussão, por alcançar mais de 90% de percepção positiva. Na tabela 15, a seguir, se estabeleceu o *ranking* a partir da somatória das porcentagens entre estes dois graus avaliativos.

Tabela 15 - Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “Concordo na maior parte” e “Concordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões

Cruzamento entre questão 15 e demais questões	Concordo na maior parte	Concordo totalmente	Somatório total
Questão 28. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho	39,10%	60,90%	100%
Questão 47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores	43,50%	56,50%	100%
Questão 30. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho	26,10%	69,60%	95,7%
Questão 24. Sinto orgulho de ser professor	8,7%	87,0%	95,7%
Questão 17.O trabalho que faço é importante para mim	13,00%	82,60%	95,6%
Questão 40. Tenho autonomia para executar meu trabalho	56,50%	39,10%	95,6%

Questão 43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização	21,70%	73,90%	95,6%
Questão 48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores	39,10%	56,50%	95,6%
Questão 49. Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo	52,20%	39,10%	91,3%
Questão 53. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade	34,80%	56,50%	91,3%
Questão 54. Confio no meu gestor imediato	43,50%	47,80%	91,3%
Questão 45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos	80,00%	10,00%	90,0%
Questão 46. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho	60,00%	30,00%	90,0%
Questão 20. Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho	60,00%	30,00%	90,0%
Questão 29. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho	60,00%	30,00%	90,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ao analisar a tabela 15 (Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “*Concordo na maior parte*” e “*Concordo Totalmente*” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões), observam-se diversos aspectos que já foram discutidos até aqui. O que pôde ser identificado na tabela 15, é que 15 fatores foram avaliados como positivos, indicando que são importantes para a realização de um trabalho com significado e propósito e é percebido pelos professores como algo praticado e proporcionado na instituição de ensino onde trabalham. As quinze melhores questões que obtiveram uma melhor colocação, foram as seguintes: em primeiro lugar ficaram as questões 28 e 47, já em segundo lugar a questão

30 e 24 empatadas, em terceiro as questões 17, 40, 45 e 48, organizados de forma decrescente, em quarto lugar as questões 49, 53 e 54. Por fim, em quinto lugar, as questões 20, 29, 45 e 46.

Ao se estabelecer o somatório da questão 28. “*Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho*” foi percebido, com uma melhor avaliação, computando um total de 100%, empatando com a questão 47. Isto significa que é uma prática da instituição de ensino, o que vai ao encontro do que já foi tratado anteriormente, a respeito da autonomia no trabalho, destacada na questão 40. “*tenho autonomia para executar meu trabalho*” o que alcançou 95,6% das respostas, indicadas na tabela 15 (Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “*Concordo na maior parte*” e “*Concordo Totalmente*” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões). Infere-se aqui então que, ao ter autonomia, o professor assume um papel ativo na construção de estratégias educativas para os discentes, contribuindo dessa forma para o sentido do seu próprio trabalho. Além disso, a autonomia possibilita que o professor, na instituição de ensino pesquisada, organize seu trabalho de forma participativa e democrática.

Sob o aspecto de ter oportunidade de praticar seus conhecimentos, é uma forma de valorizar a qualificação e busca constante dos professores, por novas aprendizagens e atualização, para que sejam compartilhadas em sala com os alunos. Diante disso, o conhecimento não se encontra dissociado dos conhecimentos obtidos no ambiente escolar e na vida privada. Estes conhecimentos provêm de fontes diversas dos professores, como da socialização escolar, dos conteúdos das disciplinas ensinadas, da própria “bagagem” obtida ao longo da experiência na profissão, dos valores pessoais, da aprendizagem com outros professores, ou seja, o conhecimento docente pode ser concebido como uma construção social, constituído por uma variedade de fatores que quando compartilhados, interfere no processo de aprendizagem de seus alunos. O trabalho, logo, reconhecido como construído socialmente dentro de um contexto histórico e de uma cultura, envolve as experiências das pessoas. Isto vai ao encontro Tolfo et al (2011) sobre os sentidos e significados do trabalho atribuídos pelos seres humanos, por conceberem que estão embasados pela construção social e influenciada por uma cultura.

Em primeiro lugar também, está a questão 47. “*Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores*” (F=100%). Esta questão estabelece relação com a questão 48. “*Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores*” (F=95,6%) e questão 49. “*Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo*” (F=91,3%), pois é percebida como algo praticado. A comunicação destacada aqui aponta acesso tanto aos superiores, bem como os demais colegas. O fato de estabelecerem uma adequada comunicação com seus superiores, pode ter relação com a confiança depositada nos mesmos, pois na questão 54. “*confio no meu gestor imediato*”, os professores consideraram 91,3% das respostas.

Pode-se perceber também que determinados elementos que contribuem para o significado e propósito do trabalho foram sinalizados como importantes ao indicar que recebem feedbacks positivos. Silva, Boehs e Cugnier (2017) consideram a dimensão relacional sendo parte integrante do bem-estar subjetivo. A dimensão relacional tem como foco a percepção e interpretação dos trabalhadores quanto ao grau de qualidade das relações interpessoais, como exemplo, a comunicação. O que parece é que na instituição de ensino pesquisada, a comunicação entre pares e superiores, é praticada e percebida pelos professores, contribuindo para o estabelecimento de relações interpessoais saudáveis entre os envolvidos. Sobre esse aspecto que envolve as relações sociais, pode ser sustentada com o resultado alcançado na questão 46. “*Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho*” indicando 90% das repostas. Estes resultados vão ao encontro do Mow (1987), pois um dos resultados e objetivos valorizados, é estabelecer contatos interessantes com quem se trabalha. Preconiza-se, portanto, o estabelecimento e manutenção dos bons relacionamentos interpessoais na instituição de ensino pesquisada.

Dentre as melhores questões avaliadas, estão as questões 24. “*Sinto orgulho de ser professor*” e 30. “*Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho*”, o que foi percebida por 95,7% dos respondentes reforçando os resultados apresentados na tabela 14 (Fatores que influenciam a realização de um trabalho com significado e propósito, a partir do cruzamento, entre a questão 15 e demais questões) anterior à tabela 15 (Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “*Concordo na maior parte*” e “*Concordo*

Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões), ou seja, o significado e propósito do trabalho ocorre, portanto, pela possibilidade de desenvolver e fortalecer suas habilidades e a identificação com o trabalho se orgulhando do que faz. Refere-se aqui às suas experiências no cotidiano da instituição de ensino, como provedora de saber para formação profissional.

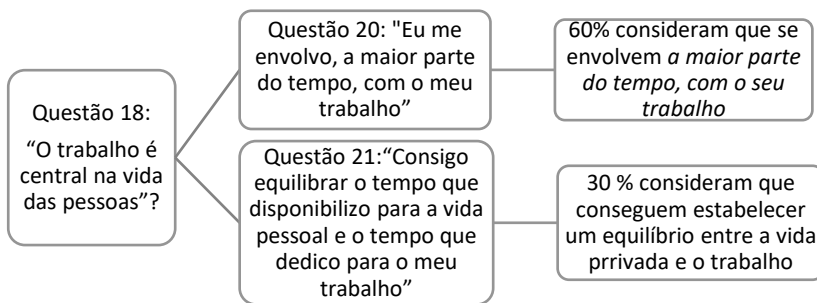
A questão 24. “Sinto orgulho de ser professor” e a questão 17. “*O trabalho que faço é importante para mim*” estabelecem uma relação, pois pode ser considerado que sentir orgulho de ser professor implica na importância do trabalho para si. E como consequência, o trabalho que realiza proporciona sentimentos positivos, o que foi indicado como 90% das respostas da questão 45. “*O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos*”. Ao observar esses dados a partir do contexto dos participantes, se percebe que a importância, significado e propósito do trabalho estão ligados à necessidade de se ter condições materiais para o exercício das atividades, como foi evidenciado nas respostas obtidas na questão 43. “*Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização*”, em 95,6% das respostas.

No que concerne a dimensão social, o significado do trabalho docente indicou que é percebido como positivo por desenvolverem algo importante para a sociedade, o que assemelha com a compreensão de Tolfo e Piccinini (2007). Sendo que, dentre os principais fatores que motivam as pessoas a trabalhar está a oportunidade de prestar um trabalho para a sociedade e ainda, ter um trabalho com sentido (MORIN, 2001). Essas constatações acompanham a literatura científica sobre o sentido e significado do trabalho, pois 91,3% dos professores indicaram na questão 53, que desenvolvem um trabalho que é muito importante para a sociedade.

Ao analisar a contribuição dos principais fatores para que o docente perceba seu trabalho com propósito e significado, pôde-se evidenciar uma parcela de contribuição advinda sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Na questão 20. “*eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho*” e na questão 29. “*o trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho*”, ambas as questões atingiram a mesma frequência, ou seja, 90% das respostas positivas. Para uma maior compreensão do quão central é o trabalho na vida dos professores, foi

estabelecido o cruzamento entre a questão 18. “*O trabalho é central na vida das pessoas*” com as questões, 20. “*Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho*” e 21 “*Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho*” o que foi representado na figura 8, intitulada Centralidade do Trabalho e Equilíbrio entre vida privada e trabalho.

Figura 8 – Centralidade do Trabalho e Equilíbrio entre vida privada e trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O resultado do cruzamento das questões, apresentadas na figura 8, apontam o quanto o trabalho é central na vida dos professores, pois 60% admitem se envolvem a maior parte do tempo com o seu trabalho e por outro lado, impactando numa pequena parcela de tempo dedicado à vida pessoal, por atribuírem 30% dos resultados. O fato dos professores se envolverem a maior parte do tempo com o seu trabalho (60%), justifica o porquê esse equilíbrio é prejudicado (30%), ou seja, o trabalho acaba ocupando papel central na vida dos trabalhadores pesquisados. A partir desses achados, se pode refletir sobre o que Antunes (1995), MOW (1987) e Tolfo et al (2005) consideram sobre a centralidade do trabalho, ao compartilharem da ideia que as pessoas organizam sua vida em torno do trabalho e este ocupa um lugar central e significativo na vida delas.

Outro aspecto ainda sobre o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, no caso os professores, é recorrente levar para casa tarefas que deveriam ser realizadas no local de trabalho, o que logo, acarreta na falta de divisão do que seria vida privada e vida

laboral. O uso e divisão do tempo, são considerados como uma dimensão importante na qualidade de vida, envolvendo a importância de ocupar com outros espaços de vida como o lazer e relações sociais (ANDREWS, 2011). A importância dada ao equilíbrio, em todos os seus espaços de vida, seja no trabalho, família ou sociedade foi evidenciado por Vasconcelos, Paulino e Alves (2011). Robbins, Judge e Sobral (2011) corroboram ao ratificar que uma organização que visa o alcance do potencial pleno dos seus trabalhadores precisa fomentar o equilíbrio do trabalho e da vida privada. Um dos elementos essenciais da dimensão material de existência estão as questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho (SILVA; BOEHS; CUGNIER, 2017), sendo que Walton (1973) considera ser importante proporcionar ao trabalhador uma jornada de trabalho que seja adequada. Por isso, é necessário que o professor desempenhe outros papéis em uma vida, para além do espaço físico da escola. Isto contribuirá de maneira significativa para a sua saúde.

Também cabe o alerta que, o não estabelecimento de um equilíbrio entre a vida privada e o trabalho, poderá acarretar danos aos professores. Isto já foi comprovado pois, ao reconhecer o papel central e significativo que os professores ocupam na sociedade, a OIT (1984) estabelece que o termo saúde abrange também elementos mentais que afetam a saúde, ou seja, o esgotamento causado pelo excesso de trabalho o que pode causar danos aos professores como é o caso do adoecimento psíquico, depressão, síndrome do pânico e burnout. Tais tipos de adoecimentos foram mencionados por estudos realizados por Gasparini, Barreto e Assunção (2005), Kyriacou (1987), Hadi et al (2009), Batista et al (2010), Canova e Porto (2010), Bastos (2009), Silva (2006), Gouveia (2016) e Goulart, Santiago e Drugg (2003) ao abordarem sobre os aspectos voltados para o mal-estar do trabalho docente.

Portanto, a partir do que foi apresentado, com base nas percepções positivas para a construção de um trabalho com sentido e propósito, também se evidenciou aquilo que é pouco notado ou até mesmo pouco significativo para professores, atribuindo mais de 40% como não percebido. Para tanto, foi estabelecido, os cinco principais, em ordem decrescente, a partir da somatória entre os graus de avaliação “*discordo totalmente*” e “*discordo na maior parte*”, representado na tabela 16.

Tabela 16 - Fatores a partir da somatória entre “Discordo na maior parte” e “Discordo Totalmente” a partir do cruzamento da questão 15 com as demais questões

Cruzamento entre questão 15 e demais questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Somatório Total
Questão 33. A principal função do trabalho é produzir renda	13,00%	30,40%	43,4%
Questão 36. Tenho oportunidades para progredir na carreira	13,00%	30,40%	43,4%
Questão 42. Tenho estabilidade no emprego	30,40%	13,00%	43,4%
Questão 27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando	10,00%	30,00%	40,0%
Questão 38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas	10,00%	30,00%	40,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O que se pode inferir a partir da descrição dos resultados, descritos na tabela 16 (Fatores a partir da somatória entre “Discordo na maior parte” e “Discordo Totalmente” a partir do cruzamento da questão 15 com as demais questões), é que as questões 33, 36, 42, 27 e 38, em ordem decrescente, indicaram o menor índice de percepção positiva pelos professores. Na questão 33 (F=43,4%) e na questão 38 (F=40%), a principal função do trabalho não é produzir renda e manter-se ocupado. Tal constatação pode ser sustentada, com o resultado alcançado na tabela 15 (anterior) onde os professores percebem que o trabalho que desenvolvem tem uma função superior, ou seja, é muito importante para a sociedade (F= 91,3%). Esse sentimento dos professores, vai ao encontro de Steger e Dik (2010) onde o significado do trabalho dos professores tem relação a partir de uma perspectiva mais global, ao considerarem que um trabalho significativo inclui, dentre outros aspectos, a oportunidade de impactar positivamente ou beneficiar um bem maior para a sociedade e não apenas uma função instrumental.

A respeito da questão 36. “*Tenho oportunidades para progredir na carreira*”, foi identificado que 43,4% dos professores percebem a falta de oportunidades para progredir na carreira. Tal evidência pode ser sustentada, pois dentro do plano de cargos e salários dos professores, na instituição de ensino pesquisada, os critérios de progressão salarial se dão pela titulação. O plano de carreira não estabelece níveis intermediários, como por exemplo, professor assistente ou professor titular. A instituição de ensino, segue as condições de trabalho estabelecidas pelo Sindicato dos Professores de Florianópolis e região/SC, ao cumprir o que foi acordado sobre o pagamento dos salários, reajustes e piso salarial. Outro aspecto relevante é que a instituição de ensino aplica como prática a remuneração funcional, ou seja, o professor não recebe um valor adicional na sua folha de pagamento conforme o resultado do seu desempenho, por exemplo, caso a avaliação docente realizada pelos alunos atinja uma porcentagem de satisfação acima do esperado. Independente se a avaliação de desempenho atingir uma nota alta ou não, não impactará em algum tipo de reconhecimento financeiro.

Em relação à percepção sobre a questão 42. “*Tenho estabilidade no emprego*”, aparece como pouco observado, ao identificar que 43,4% dos professores consideram que o seu trabalho não proporciona estabilidade. Este indicativo, tem relação com a característica da instituição de ensino que trabalham, ou seja, sua gestão é privada. Os professores neste caso, não possuem um estatuto do servidor, como é o caso dos servidores municipais, estaduais ou federal que adquirem estabilidade no emprego por ter sido aprovado em concurso público, como previsto pela Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Os professores são regidos pela CLT (1943) podendo ser desligado do seu vínculo de emprego a qualquer momento, ou seja, o que não assegura sua estabilidade e garantia de emprego, já discutido por Ferreira, Nascimento e Salvá (2012) e Gripp (2010).

Uma outra descoberta que vale a pena referir, diz respeito a questão 27. “*Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando*”, onde 40% dos professores não percebem a oferta de subsídios e benefícios para a continuidade dos estudos. Pode-se inferir que a instituição pouco investe, por exemplo, em subsídios financeiros para a participação de eventos e congressos. Como identificado nos resultados sociodemográficos, descritos na tabela

9 (Caracterização dos participantes, do Estudo 1 (QUAN), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade), os professores que participaram da coleta de dados, possuem, em sua maioria o grau de escolaridade a Especialização *Latu Sensu* e o Mestrado. Estes dados são significativos, pois por mais que a instituição de ensino possibilite a oferta de cursos livres, ensino médio, técnico, especialização técnica, graduação e pós-graduação *Latu Sensu*, o nível de escolaridade dos professores é predominantemente superior, o que deve causar desinteresse em participar, pois vislumbram alcançar um grau de escolaridade superior, como por exemplo o doutorado. Outra evidência é que em 2014, na pesquisa realizada pela Você S/A, 77,4% dos trabalhadores em geral, apontaram receber incentivo ao desenvolvimento, porém, no caso dos professores que participaram da coleta dados em 2017, ficou constatado que a instituição de ensino pouco tem investido na oportunidade de continuar estudando. O que se pode, portanto compreender é que, houve um decréscimo no investimento relacionado à formação dos professores.

No que se refere aos aspectos sobre o salário justo, descritos inicialmente na tabela 12 (Dados quantitativos, das questões 14, 15 e 16, referente ao sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho), se observou na questão 34. “*O salário que recebo mensalmente é justo*”, que 35,3% (N=12) dos professores nem concordam, nem discordam sobre esta questão. Na questão 22. “*Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro*”, 26,5% (N=09) dos professores concordaram na maior parte, que conseguem poupar seu salário pensando no futuro. Para que se houvesse uma compreensão mais fidedigna sobre a justiça salarial, se realizou um cruzamento da questão 34. “*O salário que recebo mensalmente é justo*” com o sexo dos participantes. O que se percebeu é que 71,4% dos professores do sexo masculino, discordam na maior parte e 55,6% das mulheres concordam na maior parte que recebem um salário justo. O que já denota aqui uma percepção diferente de ambos os sexos. Já os professores, de uma maneira geral, que ocupam a faixa etária entre 36 a 46 anos, *concordam na maior parte* em 55,6% que recebem um salário justo. Houve um destaque para os professores casados que discordam totalmente em 50% a respeito da justiça salarial e ainda, aqueles docentes que possuem filhos, discordam totalmente em 75%.

O que se pode entender, a partir do percentual por último mostrado, é que quanto maior a responsabilidade, seja ao assumir uma relação matrimonial e ter filhos, contribui para a insatisfação no aspecto que envolve a justiça salarial. Em síntese, quanto maior a composição familiar, proporcionalmente será maior o número de despesas e necessidade de se receber um salário maior. Além disso, a falta de possibilidade de poupar uma parcela do salário mensal, pode estar relacionado aos compromissos familiares, fazendo com que o salário seja utilizado em sua totalidade para estes compromissos. Parece que, o sentido instrumental do trabalho (ANTUNES, 2003) se destacaria aqui pela importância do mesmo como fonte de sustento e sobrevivência da família, o que se torna importante o alcance de condições mínimas para a qualidade de vida.

Os resultados, referentes ao salário e benefícios financeiros, apontam o quanto o contexto familiar em que o ser humano convive, impacta dessa forma na construção do sentido do trabalho. Estes aspectos são considerados como variáveis condicionais ou antecedentes, pois de acordo com o MOW (1987), aspectos como sexo, idade e tipo de responsabilidade financeira que o trabalhador tem com os membros da família impactam no significado atribuído ao trabalho. O que se pode perceber, é que o salário recebido nem sempre garante uma reserva para que se tenha, por exemplo, uma aposentadoria com dignidade.

Da mesma forma que foi realizado o cruzamento entre a questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” e as questões 17 a 54 (tabela 13 - Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), também se estabeleceu o cruzamento entre a questão 14. “*Sinto-me feliz no trabalho*”, com as questões 17 a 54, descritas na tabela 17 (Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento, entre a questão 14 e demais questões), para a identificação de quais fatores são percebidos pelos professores como importantes para a felicidade no trabalho.

Tabela 17 - Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento, entre a questão 14 e demais questões

Cruzamento entre questão 14 e demais questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Nem concordo, nem discordo	Concordo na maior parte	Concordo totalmente
Questão 17. O trabalho que faço é importante para mim	0,0%	0,0%	4,3%	24,8%	70,9%
Questão 18. O trabalho é central na vida das pessoas	0,0%	8,7%	30,4%	34,8%	26,1%
Questão 19. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho	0,0%	4,3%	21,7%	56,5%	17,5%
Questão 20. Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho	0,0%	4,3%	13,0%	60,9%	21,7%
Questão 21. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho	0,0%	17,4%	26,1%	21,7%	34,8%
Questão 22. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro	26,1%	4,3%	17,4%	26,1%	26,1%
Questão 23. Valorizo atividades que executo por mais tediosa ou de baixa qualificação que seja	8,70%	17,40%	26,10%	34,80%	13,00%
Questão 24. Sinto orgulho de ser professor	4,3%	0,0%	0,0%	15,4%	80,3%
Questão 25. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento	8,7%	17,4%	21,7%	30,4%	21,7%
Questão 26. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas	8,7%	26,1%	26,1%	34,8%	4,3%
Questão 27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando	30,4%	26,1%	21,7%	17,4%	4,3%
Questão 28. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho	0,0%	4,3%	13,0%	43,5%	39,1%

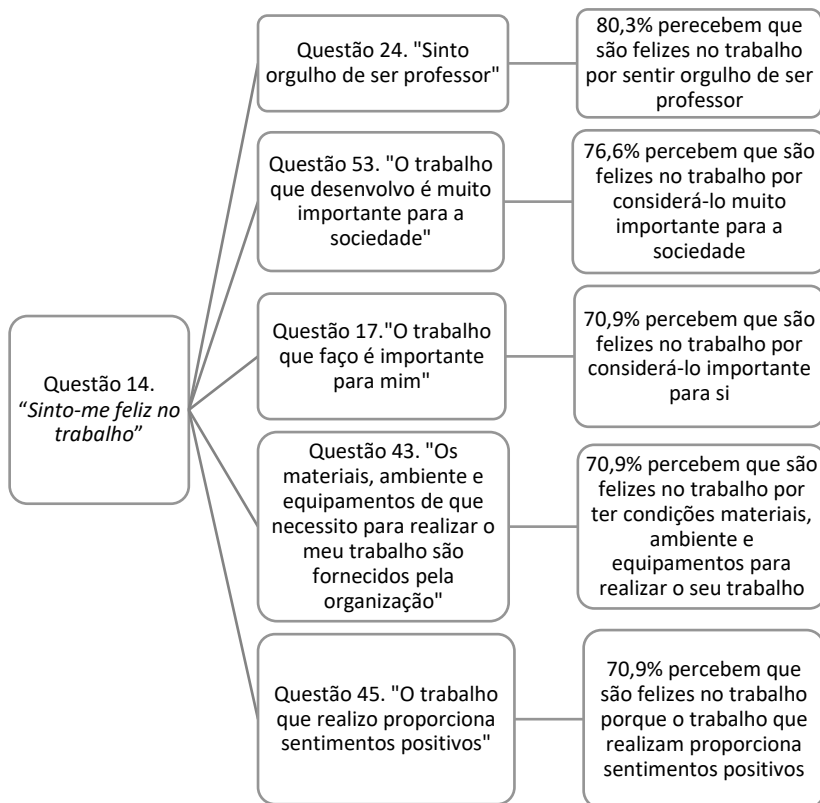
Questão 29. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho	0,0%	4,3%	21,7%	52,2%	21,7%
Questão 30. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho	0,0%	0,0%	8,7%	47,8%	43,5%
Questão 31. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo	17,4%	17,4%	26,1%	26,1%	13,0%
Questão 32. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho	4,3%	8,7%	13,0%	39,1%	34,8%
Questão 33. A principal função do trabalho é produzir renda	17,4%	34,8%	21,7%	17,4%	8,7%
Questão 34. O salário que recebo mensalmente é justo	13,0%	21,7%	30,4%	26,1%	8,7%
Questão 35. O meu trabalho dá status e prestígio	8,7%	26,1%	17,4%	47,8%	0,0%
Questão 36. Tenho oportunidades para progredir na carreira	17,4%	34,8%	30,4%	13,0%	4,3%
Questão 37. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho	0,0%	21,7%	8,7%	69,6%	0,0%
Questão 38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas	17,4%	30,4%	30,4%	21,7%	0,0%
Questão 39. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo	8,7%	13,0%	30,4%	39,1%	8,7%
Questão 40. Tenho autonomia para executar meu trabalho	0,0%	0,0%	17,4%	56,5%	26,1%
Questão 41. Tenho um horário de trabalho adequado	4,3%	4,3%	8,7%	43,5%	39,1%
Questão 42. Tenho estabilidade no emprego	39,1%	13,0%	26,1%	21,7%	0,0%
Questão 43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização	0,0%	4,3%	4,3%	20,4%	70,9%
Questão 44. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia	4,3%	21,7%	47,8%	21,7%	4,3%

Questão 45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos	0,0%	8,7%	0,0%	20,4%	70,9%
Questão 46. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho	0,0%	4,3%	8,7%	56,5%	30,4%
Questão 47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores	0,0%	4,3%	0,0%	37,8%	57,8%
Questão 48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores	4,3%	0,0%	4,3%	43,5%	47,8%
Questão 49. Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo	4,3%	8,7%	4,3%	65,2%	17,4%
Questão 50. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,3%	8,7%	34,8%	39,1%	13,0%
Questão 51. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho	8,7%	30,4%	21,7%	34,8%	4,3%
Questão 52. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo	8,7%	0,0%	17,4%	60,9%	13,0%
Questão 53. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade	0,0%	0,0%	13,0%	10,4%	76,6%
Questão 54. Confio no meu gestor imediato	0,0%	8,7%	8,7%	43,5%	39,1%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Com base nas respostas descritas na tabela 17 (Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento, entre a questão 14 e demais questões), foi possível evidenciar que os cinco principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho são as questões 24, 53, 17, 43 e 45, organizadas conforme a frequência das repostas, por ordem decrescente e avaliadas a partir do grau “*concordo totalmente*”. Como forma de elucidar, segue na figura 9, os percentuais obtidos.

Figura 9 - Principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ao comparar os resultados do Relatório Geral, descritos na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), com os resultados ilustrados na figura 9 (Principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho), se percebeu que a ordem de importância foi mantida com resultados obtidos na questão 24 ($F=80,3\%$), ou seja, o professor é feliz no trabalho por ter orgulho da sua profissão. Todavia, as questões 17($F=70,9\%$) e 43 ($F=70,9\%$) aparecerem novamente, não na mesma ordem, porém como relevantes para os professores, ratificando os resultados descritos, analisados e interpretados a partir da tabela 14 (Fatores que influenciam a

realização de um trabalho com significado e propósito, a partir do cruzamento, entre a questão 15 e demais questões) e figura 7 (Distribuição das respostas obtidas, por meio do cruzamento entre a questão 15 e demais questões, conforme a frequência das respostas).

Cabe enfatizar, que duas questões foram destacadas a partir do cruzamento realizado e representado pela figura 9, ou seja, a questão 53. "*O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade*" (F=76,6%) e a questão 45. "*O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos*". Estes dois casos (questões 45 e 53), se referem aos resultados dos objetivos valorizados estabelecidos pelo MOW (1987), que estão relacionados aos fatores que levam o ser humano a trabalhar, como por exemplo, as satisfações e os objetivos que os indivíduos esperam alcançar, via trabalho (MOW, 1987; TOLFO; SILVA, 2017). O gosto e a satisfação pela prática docente podem logo, resultar em sentimentos positivos e no nível de qualidade dos vínculos interpessoais estabelecidos no ambiente acadêmico.

Com base nas respostas apresentadas no parágrafo anterior, reflete-se que os professores se sentem felizes no trabalho, por ter orgulho pelo trabalho docente, sendo este trabalho é considerado importante para si, pelo fato de realizar algo que impacte de maneira significativa na sociedade. Como consequência experimentam sentimentos positivos. Ademais, é importante que seja oferecido, pela instituição de ensino trabalhada, condições materiais para a realização das tarefas e atingimento de seu papel como professor.

As respostas descritas na figura 9 (Principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho), vão ao encontro dos resultados obtidos a partir da análise e interpretação da tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), que tinha como objetivo relacionar a questão 15. "Realizo um trabalho que tem significado e propósito" com as questões 17 a 54. Ou seja, a importância do trabalho, o orgulho de ser professor e a disponibilidade de se ter equipamentos e ambiente adequados, são percebidos como importantes para a realização de um trabalho com significado e propósito, bem como para a promoção da felicidade no trabalho.

Quanto à questão 53. "*O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade*", 76,6% dos professores percebem

que são felizes no trabalho por considerá-lo muito importante para a sociedade. Ao considerar que o trabalho consiste, principalmente, em uma forma útil de servir à sociedade, faz com que fortaleça a motivação como enfatiza Morin (2001) e o engajamento com o trabalho. Este último acaba ocorrendo, pelo propósito atribuído ao mesmo, ao desprender tempo e esforço por ser algo gratificante indo ao encontro do que Schaufeli et al (2002), Schaufeli e Bakker (2004) e Bakker, Albrecht e Leiter (2011) compreendem por engajamento no trabalho.

O que se pode intuir, portanto, é que o engajamento é um indicador de bem-estar no trabalho, valorizado pelos professores para o alcance da felicidade. Isto porque, os docentes se percebem conectados com seus papéis e com frequência estão imersos em seu trabalho. Isso indica que os docentes devem experimentar o estado de fluxo pelo prazer no trabalho realizado, o que vai ao encontro do conceito de flow desenvolvido por Csikszentmihalyi (1990). Para que isso ocorra, implica também na realização de uma atividade com sentido. Na perspectiva existencialista, todo ser humano tem a vontade de buscar um sentido para a vida, e esta vontade é a principal força motivadora da pessoa (MORIN, 2001). O trabalho docente, nesse caso, se torna importante pelo seu papel social alcançando como consequência, a felicidade no trabalho.

Em síntese, o trabalho do professor adquire um papel importante na sociedade, no caso da instituição de ensino pesquisada, assume o papel de ensinar e assim colaborar para a formação de profissionais com pensamento reflexivo, sendo essa compreensão compartilhada por Bulgraen (2010) e Alburquerque (2004). Alburquerque (2004) salienta ainda que o papel social do professor, é contribuir para que o aluno adquira e desenvolva seu potencial, ao assimilar teorias e conhecimentos, com trocas de ideias, interagindo socialmente e com condições de aprender. O fomento da autoeficácia é importante, sendo esta componente do capital psicológico positivo (LUTHANS; YOUSSEF, 2004), como forma do professor fortalecer as virtudes e as fortalezas dos alunos para todas as esferas das suas vidas contribuindo para o seu florescimento (BLANKSON, 2017).

A contribuição social do trabalho docente, é percebida então, como significativa na construção da sociedade, principalmente da formação dos discentes para possam adquirir novos conhecimentos e aplica-los em sua realidade social.

Portanto, é importante educar o aluno para que este tenha habilidade de questionar e aprender a interpretar sua realidade, para que possam construir suas próprias opiniões e ideias, o que vai ao encontro da concepção de David (2016).

A identificação que o docente tem com o seu trabalho e o resultado alcançado com realização dessa atividade, denota um sentimento de realizar um trabalho que contribua para o todo, bem como para a sociedade. Isto pode ser sustentado, pois o significado do trabalho é também a representação social que a atividade executada tem para o trabalhador (MORIN, 1996). Então dessa forma, ratifica-se a importância do trabalho na vida dos seres humanos, neste caso, o trabalho docente. Tal importância, já foi mencionada por Tolfo e Piccinini (2007) e Tolfo et al. (2011).

Em relação à questão 45. "*O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos*". A construção de trabalhos coerentes entre os significados sociais e os sentidos pessoais, é fundamental para a efetivação de um trabalho docente com dignidade para o alcance dos propósitos pessoais e também organizacionais, sendo que dessa maneira o trabalhador possa ter sentimentos positivos relacionados ao seu trabalho, o que pode ser sustentado com base nas pesquisas realizadas por Aguilar et al (2015), Basso (1998), Fourie e Deacon (2015), Murad et al (2017), Rebolo e Bueno (2014) e Kern et al (2016).

Logo, ser feliz no trabalho docente, tem relação com realizar um trabalho com propósito, o que leva a experimentar sentimentos positivos ao longo do tempo, sustentado, por exemplo, pelo fato do trabalho que desenvolve ser avaliado como muito importante para a sociedade. A concepção adotada nesse estudo de tese, vai ao encontro da percepção dos professores, pois o suposto que a felicidade é superior à qualidade de vida e bem-estar por sua estabilidade, sendo um sentimento perene, contínuo de satisfação, no qual preponderam sentimentos positivos e que nesta perspectiva, Silva et al (2015) Malvezzi (2015) compartilham desse entendimento. Ser feliz é desfrutar o presente, ou seja, sentir prazer no aqui e agora, mas também fazer algo com um objetivo futuro e que tenha sentido em longo prazo, sendo esta concepção compartilhada por Ben-Shahar (2007; 2018), Ribeiro e Silva (2018), Silva et al (2017) e Dolan (2015). Os autores referidos, consideram a felicidade como a união das duas perspectivas tradicionais da felicidade, hedônica e eudaimônica, as considerando como complementares.

Um aspecto que cabe ser discutido é que, os fatores que interferem na felicidade no trabalho e significado do trabalho docente, foram descritos na tabela 13 (Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes), como sendo: a importância do trabalho, orgulho e condições materiais. Porém, ao se realizar a somatória entre os graus de avaliação “*concordo totalmente*” e “*concordo na maior parte*”, outros aspectos significativos foram considerados para discussão, por alcançar mais de 90% de percepção positiva sobre a felicidade no trabalho. Na tabela 18, se estabeleceu o *ranking* a partir da somatória das porcentagens entre estes dois graus avaliativos.

Tabela 18 - Fatores que influenciam felicidade no trabalho com a somatória entre “Concordo na maior parte” e “Concordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões

Cruzamento entre questão 14 e demais questões	Concordo na maior parte	Concordo totalmente	Somatório total
Questão 17.O trabalho que faço é importante para mim	24,8%	70,9%	95,7%
Questão 24. Sinto orgulho de ser professor	15,4%	80,3%	95,7%
Questão 47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/ superiores	37,8%	57,8%	95,6%
Questão 30 Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho	47,8%	43,5%	91,3%
Questão 43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização	20,4%	70,9%	91,3%
Questão 45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos	20,4%	70,9%	91,3%
Questão 48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores	43,5%	47,8%	91,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ao analisar a tabela 18 (Fatores que influenciam felicidade no trabalho com a somatória entre “*Concordo na maior parte*” e “*Concordo Totalmente*” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões), observam-se diversos aspectos, ratificando o que já foi referido até aqui. O que pôde ser identificado na tabela 18, é que diferente da análise da tabela 15 (Fatores que influenciam o significado e propósito do trabalho a partir da somatória entre “*Concordo na maior parte*” e “*Concordo Totalmente*” a partir do cruzamento entre a questão 15 e demais questões) contendo o somatório referente ao significado e propósito do trabalho, na tabela 18 com o somatório da felicidade, se destacaram 07 fatores avaliados como positivos. Estes foram destacados, pois os professores percebem como importantes para felicidade no trabalho e como algo praticado e proporcionado na instituição de ensino onde trabalham.

Os principais fatores que tiveram uma melhor avaliação, ocuparam a seguinte colocação: em primeiro lugar ficaram as questões 17 e 24 (F=95,7%), já em segundo lugar a questão 47 (F=95,6%) bem como, em terceiro lugar ficaram as questões 30, 43, 45 e 48 (F=91,3%), organizados de forma decrescente. Os resultados apontam para a importância dessas variáveis antecedentes, sustentando o que já tinha sido evidenciado ao realizar o cruzamento entre a questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” com as questões 17 a 54. Isso significa que, o professor se sente feliz no trabalho por ter orgulho da sua profissão, pelo trabalho ser muito importante para ele ao proporcionar desta forma, sentimentos positivos, por estabelecer uma comunicação adequada tanto com seus colegas como com seus superiores, por ter a possibilidade de desenvolver habilidades que considera importante onde trabalha e os materiais, ambiente e equipamentos de que necessita para realizar o seu trabalho são fornecidos pela instituição de ensino.

Portanto, a partir do que foi apresentado, com base nas percepções positivas para a construção da felicidade no trabalho, também se evidenciou aquilo que é pouco percebido pelos professores, atribuindo mais de 40% das respostas. Para tanto, foram estabelecidos, os cinco principais, em ordem decrescente, a partir da somatória entre os graus de avaliação “*discordo totalmente*” e “*discordo na maior parte*”, representado na tabela 19, intitulada Fatores que influenciam felicidade com a somatória

entre “*Discordo na maior parte*” e “*Discordo Totalmente*” a partir do cruzamento entre a questão 14 e demais questões.

Tabela 19 - Fatores que influenciam felicidade com a somatória entre “Discordo na maior parte” e “Discordo Totalmente” a partir do cruzamento entre a questão 14 e demais questões

Cruzamento entre questão 14 e demais questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Somatório total
Questão 27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando	30,4%	26,1%	56,5%
Questão 33. A principal função do trabalho é produzir renda	17,4%	34,8%	52,2%
Questão 36. Tenho oportunidades para progredir na carreira	17,4%	34,8%	52,2%
Questão 42. Tenho estabilidade no emprego	39,1%	13,0%	52,1%
Questão 38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas	17,4%	30,4%	47,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O que se pode inferir a partir da descrição dos resultados, representados na tabela 19, é que as questões 27, 33, 36, 42 e 38, em ordem decrescente, indicaram o menor índice de percepção positiva pelos professores indo ao encontro dos resultados alcançados com o somatório entre a questão 15. “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” com as questões 17 a 54 a respeito dos aspectos pouco praticados ou percebidos pelos professores. Isso que dizer que, o trabalho docente não tem como função apenas de manter as pessoas ocupadas ou de produzir renda. Além disso, sob os aspectos que envolvem as relações de trabalho, se percebe pouca estabilidade, incentivo para o desenvolvimento e ainda, não se vê um plano de carreira.

A partir da análise e interpretação dos dados quantitativos apresentados até aqui, a maioria dos trabalhadores se declarou como feliz e que realizam um trabalho com sentido e propósito

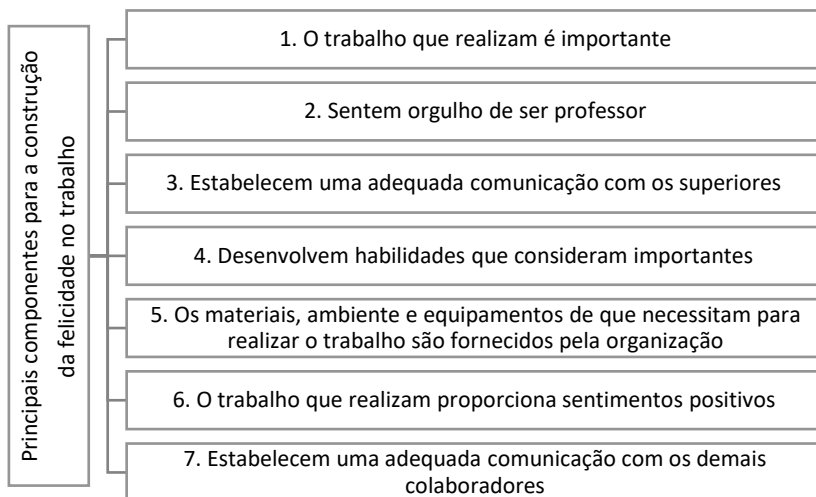
positivo. Ao relacionar a felicidade no trabalho com as dimensões espiritual, relacional e material, pode-se então observar que a dimensão que engloba questões mais objetivas, seria a material, referente aos equipamentos, materiais de consumo, aspectos ergonômicos, luminosidade e layout (BOEHS; SILVA; CUGNIER, 2017; SILVA et al, 2017).

Já a dimensão relacional, foi destacada como importante pelos professores, pois consideram que estabelecem uma comunicação adequada entre seus colegas e superiores imediatos. Essa dimensão, trata do ambiente psicossocial de trabalho e o grau de qualidade das interações entre os trabalhadores, incluindo até mesmo os gestores (BOEHS; SILVA; CUGNIER, 2017). Assim, parece, portanto, que os docentes devem vivenciar aspectos como cooperação, amizade, respeito, transparência, confiança, liberdade e espaço para o diálogo, compartilhamento de aprendizagens, entre outros fenômenos correlatos (BOEHS; SILVA; CUGNIER, 2017; SILVA; RIBEIRO; BUDDE; TOLFO, 2017).

Por fim, a dimensão espiritual, diz respeito aos sentimentos positivos, como o orgulho de ser professor, a importância dada ao trabalho na sua vida e a percepção de desenvolver habilidades importantes que contribuem para o seu papel como professor. O que se infere então é que, os professores ao ter um trabalho revestido de sentido e de significado, pode ser caracterizado como preditor para a felicidade no contexto laboral. Essa dimensão, portanto, se conecta aos propósitos pessoais e profissionais dos trabalhadores, significativos e relevantes para eles (BOEHS; SILVA; CUGNIER, 2017; SILVA et al, 2017). Além disso, estabelece conexão com o sentido do trabalho, uso e desenvolvimento de competências e satisfação no trabalho.

Quanto à relação entre significado e propósito e felicidade no trabalho, os resultados da pesquisa revelaram os principais componentes de sustentação e construção fundamentais para a felicidade no trabalho docente, cuja hierarquia foi estabelecida com base na frequência com que foram observadas nas respostas. Estabeleceu-se um *ranking* de 1 a 7, sendo que o número 1 corresponde o aspecto mais importante e assim por diante, como mostra a figura 10.

Figura 10 - Principais componentes para a construção da felicidade no trabalho docente na percepção dos professores pesquisados, hierarquizados pela frequência com que foram percebidas



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do Estudo 1 (2018)

Realizada a descrição, análise e interpretação os dados quantitativos referente ao Estudo 1, a seguir, serão apresentadas as características dos participantes que participaram do Estudo 2 (QUAL), dados estes que foram coletados por meio dos questionários preenchidos pelos participantes do Estudo 1 (QUAN).

9.3 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO 2 (QUAL)

A caracterização dos participantes do Estudo 2 (QUAL), tem o propósito de descrever as informações sobre as características dos professores que participaram das entrevistas individuais. As tabelas 20 (Caracterização dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade), tabela 21 (Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra

atividade além de professor) e tabela 22 (Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor) foram compostas pelos dados sociodemográficos e demais características pessoais e profissionais dos participantes da pesquisa, da mesma forma que foi organizada a caracterização do Estudo 1 (QUAN).

Participaram 15 professores no Estudo 2 (QUAL), ou seja, aqueles que mantinham na época da coleta de informações vínculo empregatício com a instituição de ensino pesquisada e que demonstram interesse voluntário de participar das entrevistas, pois assinalaram com um “sim” a última questão do questionário. Foram distribuídas, na tabela 20, as características dos participantes da pesquisa com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade.

Tabela 20 – Caracterização dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade

Estudo Qualitativo		
Número de Participantes: 15		
1. Sexo	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
Masculino	06	40,00%
Feminino	09	60,00%
2. Faixa Etária		
Menos de 25 anos	00	0,00%
De 25 a 35 anos	04	26,70%
De 36 a 46 anos	05	33,30%
Acima de 46 anos	06	40,00%
3. Estado Civil		
Solteiro(a)	02	13,40%
Casado(a)	09	59,80%
Viúvo(a)	01	6,70%
Divorciado(a)	01	6,70%
Separado(a)	01	6,70%
Outro	01	6,70%
4. Possui Filhos		
Sim	10	66,70%
Não	05	33,30%
5. Número de Filhos		
0	05	33,30%
1	05	33,30%
2	04	26,70%
03 ou mais	01	06,70%
6. Escolaridade		
Ensino Superior	02	13,40%
Especialista	03	20,00%
Mestrado	09	59,90%
Doutorado	01	6,70%
Pós-Doutorado	00	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

As principais características pessoais dos 15 participantes das entrevistas, descritas na tabela 20, indicaram 06 professores do sexo masculino e 09 do sexo feminino, sendo que a idade média está na faixa de 36 a 46 anos. Dentre os professores pesquisados, 09 são casados e 10 possuem filhos. Por fim, 09

professores possuem o grau máximo de escolaridade Mestrado Completo.

Pode-se observar na tabela 20 (Caracterização dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação ao gênero, faixa etária, estado civil, número de filhos e grau de escolaridade), houve uma adesão maior de participação, no que diz respeito ao gênero feminino dos participantes. O que vai ao encontro sobre os resultados da pesquisa realizada pela Você S/A, em 2014, incluindo a instituição de ensino pesquisada, sugerindo um contingente maior de trabalhadores na época no seu quadro de pessoal, obtendo 62% do sexo feminino e 38% do sexo masculino. Ou seja, essa é uma característica da instituição pesquisada, indo ao encontro dos dados coletados pelo Censo no que diz respeito ao aumento das mulheres economicamente ativas no Brasil (IBGE, 2014). No que se refere a faixa etária dos participantes, a idade média foi de 36 a 46 anos, o que ratifica os resultados já evidenciados no Estudo 1 (QUAL), sendo esta uma característica da organização pesquisada.

Quanto ao aspecto escolaridade dos participantes, pode ser identificado que dentre as 09 professoras, do sexo feminino que participaram das entrevistas, 06 possuem Mestrado, 02 são Especialistas e 01 possui nível Superior Completo. Já os 06 professores, do sexo masculino, 03 possuem Mestrado, 01 é Especialista, 01 possui nível Superior Completo e 01 possui Doutorado. Um quadro docente qualificado contribui para o grau de qualidade e desempenho do trabalho realizado, o que Dourado, Oliveira e Santos (2007) assinalam dentre os atributos do corpo docente o exemplo da titulação, sendo imprescindível ao credenciamento e credenciamento institucional. Portanto, evidencia-se que dentre os 15 que participaram, 09 professores apresentaram titulação máxima o Mestrado completo. No que diz respeito ao estado civil e número de filhos, 53,4% dos professores são casados (N=09) e 66,70% possuem filhos (N=10).

Na tabela 21 (Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor), foram distribuídas as características dos participantes do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor.

Tabela 21 - Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua formação profissional, tempo de atuação como professor, tempo que trabalha na instituição de ensino pesquisada e se exerce outra atividade além de professor

Estudo 2 - Qualitativo		
Número de Participantes: 15		
7. Qual sua área profissional?	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
Administração de Empresas	09	53,4%
Analista de Sistemas	00	0,00%
Ciência da Computação	00	0,00%
Psicologia	02	13,3%
Outros	05	33,3%
8. Tempo de atuação como professor		
06 meses a 12 meses	00	0,00%
01 ano a 05 anos	02	13,3%
06 anos a 10 anos	07	46,7%
11 anos a 20 anos	06	40,0%
acima de 20 anos	00	0,00%
9. Tempo que atua nesta Instituição como professor		
06 meses a 12 meses	02	13,3%
01 ano a 05 anos	06	40,0%
06 anos a 10 anos	03	20,0%
Acima de 10 anos	04	26,7%
10. Exerce outra profissão além de professor?		
Sim	09	60,0%
Não	06	40,0%
11. Caso sim, qual?		
Não exerce	06	40,0%
Consultor Empresarial entre outros	09	60,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Como se pode observar na tabela 21, houve destaque na área de formação em Administração de Empresas, área do conhecimento nomeada de Ciências Sociais Aplicadas, de acordo com o CNPQ, com um total de 09 professores entrevistados. Dos 15 professores participantes, há uma tendência de participação daqueles que já estabelecem vínculo empregatício entre 06 anos a 10 anos, ou seja, um total de 13 professores (F=86,7%). Esta participação significativa dos professores que atuam há mais

tempo, é relevante, pois se pode entender que já estariam adaptados à cultura organizacional e com possibilidade de avaliar os aspectos subjetivos que envolvem as perguntas elaboradas para o a realização das entrevistas individuais. A quantidade de anos que o professor estabelece vínculo de trabalho com a mesma instituição de ensino, pode ser importante para que os padrões institucionais sejam perpetuados, ou seja, uma vez que os valores básicos são compartilhados, influenciam sobremaneira o modo como os seres humanos que trabalham nas organizações, sentem, pensam e agem (SILVA; ZANELLI; TOLFO, 2014).

Outra descoberta, é que 09 professores exercem outra atividade profissional, além de professor. O fato de exercerem outro tipo de trabalho, ratifica o que já foi tratado na fundamentação teórica e no Estudo 1 (QUAN), pois, o que pode levar os professores a assumirem outros trabalhos, pode ser justificado pela remuneração recebida (Oliveira; Pires, 2014; Martins, 2009) e além disso, pode ser ocasionado por não estabelecerem dedicação exclusiva (DAVOGLIO; SPAGNOLO; SANTOS, 2017; FERREIRA; NASCIMENTO; SALVÁ, 2012; GRIPP, 2010).

Para se referir às questões relacionadas à renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor, foi construída a tabela 22 como forma de sistematizar os dados compilados.

Tabela 22 – Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor

Estudo 2 - Qualitativo		
Número de Participantes: 15		
12. Renda Familiar	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
De 01 a 03 salários mínimos	02	13,3%
De 04 a 06 salários mínimos	07	46,7%
De 07 a 09 salários mínimos	02	13,3%
10 salários mínimos ou mais	04	26,7%
13. Jornada de Trabalho		
04 horas semanais	00	0,00%
De 04 a 12 horas semanais	08	53,3%
De 13 a 20 horas semanais	03	20,0%
Acima de 20 horas semanais	04	26,7%
14. Maior nível que leciona na instituição pesquisa		
Técnico	05	33,4%
Graduação	00	0,00%
Pós-Graduação <i>Latu Sensu</i> ou MBA	10	66,6%
15. Quantidade de Instituições de Ensino que leciona além da instituição pesquisada		
01	07	46,7%
02	02	13,3%
03	00	0,00%
Acima de 03	01	6,60%
Não se aplica	05	33,4%

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A renda média familiar dos participantes do Estudo 2 (QUAL), apresentada na tabela 22 (Características gerais dos participantes, do Estudo 2 (QUAL), com relação a sua renda familiar, carga horária de trabalho como professor, nível de ensino que leciona e número de instituições que atua como professor), varia entre 04 a 06 salários mínimos, o que ratifica a característica predominante encontrada na Estudo 1 (QUAN), indicando também que 07 professores (F=46,7%) ministram aula em outra instituição de ensino. Foi respondido que 10 professores, lecionarem também Pós-Graduação *Latu Sensu* ou MBA o que contribui para o

aumento do valor recebido pela contraprestação do trabalho realizado. Aliado a isto, se pode crer que muitos professores tenham a expectativa de ao realizar atividades na Pós-Graduação *Latu Sensu*, possa produzir resultados financeiros mais satisfatórios. A carga horária de trabalho, como professor, se mantém em 04 a 12 horas semanais, na instituição pesquisada. Esses resultados contribuirão para a fidedignidade da pesquisa, pelo fato dos participantes do Estudo 2 (QUAL), apresentarem aproximação das características dos participantes do Estudo 1 (QUAN).

Apresentados os dados sociodemográficos dos participantes do Estudo 2 (QUAL), a seguir, serão descritos analisados e interpretados os resultados das entrevistas individuais.

9.4 ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS POR MEIO DO ESTUDO 2 (QUAL)

A análise, descrição e interpretação dos resultados alcançados, por meio do Estudo 2 (QUAL), foi estruturada a partir das respostas obtidas nas 08 principais perguntas constituintes do roteiro de entrevista semiestruturada, que são: 1) O trabalho é importante para você?, 2) Como você se relaciona o seu trabalho com os outros espaços da sua vida?, 3) Para você, o que é um trabalho com significado?, 4) O que é felicidade?, 5) O que é felicidade no trabalho?, 6) O que você tem feito para ser feliz no trabalho?, 7) Você é feliz por meio do trabalho que realiza? e 8) O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?. Assinala-se aqui, que todas as entrevistas foram transcritas na íntegra com o propósito de realizar a descrição, análise e interpretação dos resultados.

Para garantir o sigilo e preservar a identidade dos professores que participaram das entrevistas, foram utilizados os códigos P1 a P15, ou seja, professor 1, professor 2 e assim por diante. Além disso, de forma representativa, foram criadas tabelas com trechos de falas dos professores e nuvens de palavras com a frequência das respostas em cada pergunta realizada durante as entrevistas. Isto logo, representa a análise léxica quantitativa dos dados qualitativos coletados durante as entrevistas. Este tipo de

O que se pode denotar a partir do resultado destacado na nuvem de palavra (figura 11 - O trabalho é importante para você?), é o quanto o trabalho é muito importante para os professores. Tais resultados vão ao encontro das pesquisas realizadas pelo Mow (1987) sobre a centralidade do trabalho, ou seja, o quanto o trabalho é importante para o ser humano, sendo ele responsável até mesmo pela constituição da identidade e fonte de autoestima. O resultado da pesquisa de Kern et al (2016) ratifica os resultados aqui apresentados, pois de uma maneira geral, o estudo apontou o quanto o trabalho ocupa o centro na vida das pessoas, e ainda foi evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes.

Por suas próprias características, o sentido atribuído pelos professores com o grau “*muito importante*” indica o quanto de interesse, dedicação e esforço para realizar seu trabalho. O que parece é que o índice de centralidade foi obtido de forma absoluta pela valorização dada ao trabalho pelos docentes. A centralidade do trabalho, neste caso dos professores, diz respeito ao quanto o trabalho é importante para eles (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000) o que o grupo MOW (1987) nomeou como centralidade absoluta. À guisa de explicação, o modelo proposto pelo MOW (1987) relaciona a centralidade do trabalho, como uma variável no que se refere à identificação com o trabalho.

As verbalizações dos entrevistados, indicam o como é importante o trabalho e ainda, trabalhar em uma organização que contribui de forma positiva para que haja identificação com o trabalho realizado o tornando tão significativo. Isto, pode ser verificado na tabela 24 (Questão 1: “O trabalho é importante para você?”), com o recorte de alguns trechos, das respostas verbais apresentadas pelos docentes durante as entrevistas.

Tabela 24 - Questão 1: “O trabalho é importante para você”?

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>“Trabalhar é importante para mim porque eu sinto que eu estou realizando alguma coisa. Trabalhar para mim é construir, produzir algumas coisas para mim e para os outros”.</i>
P2	<i>“O trabalho é bem importante por dois grandes motivos: primeiro uma realização profissional e a segunda é a rede de relacionamento que estabeleço”.</i>

-
- P3 *"O trabalho é muito importante e eu sou de uma geração que o trabalho é uma forma de se inserir no social. O trabalho sempre foi a forma de criar sua identidade. Eu sempre vejo um trabalho como uma forma de fazer parte desse grupo e se eu faço parte desse grupo eu tenho responsabilidade e tenho meus direitos meus deveres por pertencer a esse grupo. O trabalho representa isso, para mim essa forma de pertencer ao grupo e de fazer algo produtivo".*
-
- P4 *"O trabalho é bastante importante para mim. É uma atividade, é uma ação. Eu consigo me sentir viva dentro do contexto de uma sociedade e estou ligada no que está acontecendo hoje em dia. O trabalho me ajuda a me manter atualizada, a viver o contemporâneo".*
-
- P5 *"O trabalho é de fundamental importância para mim. Tem uma importância de viver cada dia, né? Eu acho que é o trabalho que faz parte desse viver cada dia intensamente. Ele faz parte da minha vida".*
-
- P6 *"O trabalho de uma maneira geral ele é muito importante. É o que me estimula ou que me dá sentido para o dia a dia. Trabalhar, estar ativo no mercado de trabalho, me faz sentir viva, em constante aprendizado e em constante movimento".*
-
- P7 *"O trabalho sim é importante. O trabalho é importante para o nosso crescimento pessoal, pela nossa necessidade financeira, você vai adquirir recursos financeiros através do trabalho, para manter e sustentar a família, para atender as minhas necessidades básicas".*
-
- P8 *"Importante pela questão financeira e realização pessoal. Eu não consigo me ver sem trabalho".*
-
- P9 *"O trabalho é fundamental por ter a questão de independência, por isso que o trabalho é importante para mim".*
-
- P10 *"Sim, o trabalho é importante para mim. Ele é importante no sentido do significado de vida, de ocupação, de investir uma energia em algo e gerar o resultado que possa ter alguma interferência na sociedade".*
-
- P11 *"O trabalho é muito importante para mim. Como professor a minha amplitude especialmente sob o âmbito social é muito maior. Então eu tenho uma visão que o trabalho deve gerar sempre benefício para a sociedade".*
-
- P12 *"O trabalho é muito importante para mim. Para mim o trabalho tem um lugar muito forte de socialização, de realização e é uma maneira de eu dar algo para o mundo".*
-

P13 *"Sim, o trabalho é muito importante para mim. O contato com as pessoas e receber feedback te dá um ânimo. O trabalho é importante principalmente para a minha relação com outras pessoas".*

P14 *"Acho que o trabalho é 101% importante. Eu não vejo a minha vida sem o meu lado profissional. Para mim chega a ser de certa forma emocionante. Então para mim o trabalho é fundamental. Ele é de extrema importância para o meu desenvolvimento pessoal e profissional".*

P15 *"O trabalho é importante porque dignifica a alma humana".*

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Destaca-se na tabela 24 (Questão 1: "O trabalho é importante para você?") uma acentuada importância ao trabalho, até mesmo unânime, atribuída pelos participantes. Esses resultados possibilitam compreender o valor do trabalho no que se refere ao grau, centralidade e o sentido do trabalho para cada professor. O que parece, a partir das respostas obtidas nas entrevistas, é que o trabalho contribui para a realização, construção da identidade do trabalhador e sentido da vida. As seguintes respostas podem exemplificar o que foi destacado, ou seja, *"o trabalho sempre foi a forma de criar nossa identidade"* (P3), *"É o que me estimula ou que me dá sentido para o dia a dia"* (P6) e ainda, *"Ele é importante no sentido do significado de vida"* (P10). O próprio processo de trabalho, portanto, assim como seus resultados, contribui para que o ser humano forme sua identidade e esta muitas vezes se confunde com seu trabalho (Morin, 2002) sendo compartilhado esse entendimento por Blanch (2001) e Harpaz (2002) por considerarem que o trabalho também é percebido como núcleo central da construção da identidade pessoal e social.

As considerações por último apresentadas, vão ao encontro de Yamamoto (2015), pois o autor considera que a importância dada ao trabalho auxilia na formação da identidade, e dentre outros aspectos, também contribui para significado e consciência que cada um atribui ao mesmo. É importante ressaltar que cada professor tenha a compreensão sobre o papel e a importância do trabalho, para que cada um perceba e se identifique com as atividades que realiza. Ao atribuir sentido positivo, pode implicar, por exemplo, no engajamento com o seu trabalho.

Ainda a respeito da importância do trabalho docente, nas respostas apresentadas pelos professores, foi revelado que os mesmos avaliam como positivo o orgulho pela profissão e identificação com suas atividades. Resultados semelhantes, que apontam a importância de sentir orgulhoso com o seu trabalho podem ser encontrado por meio do trabalho desenvolvido por Vilela, Garcia e Vieira (2013), Thiele e Ahlert (2009) e Bom Sucesso (1998), no que de uma maneira geral, estes autores compartilham do entendimento que os docentes têm orgulho pelo trabalho que fazem, identificam-se com as tarefas e se sentem realizados profissionalmente, o que gera a percepção de gratificação pessoal e de bem-estar. Além disso, o avaliam como importante em sua vida.

Nessa pesquisa, o que pôde se perceber é que, os entrevistados atribuem importância ao trabalho desde que estejam realizando algo, uma atividade e/ou uma ação. Essa evidência vai ao encontro de Aristóteles (1991), pois quando o filósofo trata sobre a felicidade considera ser esta a maior motivação para a ação humana (DIENER, 1984). Um trabalho com sentido é aquele que além de ser útil, é também realizado de maneira eficiente. O que para Morin (2002) trata-se não só do resultado final do trabalho, mas também do processo pelo qual se chega a este fim.

Ainda sobre a importância do trabalho, os relacionamentos interpessoais foram citados como relevantes como fatores que influenciam o significado do trabalho. Como forma de ilustrar a importância das relações sociais no trabalho, foi construída a tabela 25 (Distribuição das respostas sobre a importância dos relacionamentos interpessoais) com trechos das falas dos professores, valorizando os aspectos que envolvem o relacionamento interpessoal.

Tabela 25 – Distribuição das respostas sobre a importância dos relacionamentos interpessoais

P	Fala dos Professores (P)
P2	<i>“Um aspecto interessante e importante do meu trabalho que é a rede de relacionamento que estabeleço”.</i>
P3	<i>“Para mim o trabalho é significativo pelo relacionamento interpessoal que estabeleço com as pessoas no ambiente de trabalho”.</i>
P5	<i>“O trabalho é uma forma de se inserir no social e de você pertencer ao grupo”.</i>
P13	<i>“A felicidade está muito relacionada à interação com as pessoas e o compartilhamento”.</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A dimensão relacional é valorizada pelos professores como forma de interação social no ambiente laboral, o que é considerada por Silva, Boehs e Cugnier (2017) como sendo parte integrante do bem-estar subjetivo. A dimensão relacional tem como foco a percepção e interpretação dos trabalhadores quanto ao grau de qualidade das relações interpessoais que estabelecem. Isso é relevante pelo fato de a essência dos seres humanos se dá pelas relações que estabelecem com outras pessoas. Esta compreensão vai ao encontro de Ruiz-Quintanilla (1991) ao definir que os significados do trabalho são valores, crenças e expectativas ancoradas pelos seres humanos e que sofrem influência por meio das relações sociais que são estabelecidas.

A valorização dos docentes sobre as relações sociais construídas no ambiente de trabalho, é sustentada pelo estudo longitudinal desenvolvido pelos pesquisados de Harvard, que por mais de 76 anos pesquisam sobre o Desenvolvimento Adulto e o que descobriram o que melhor garante a saúde física e mental dos seres humanos são as relações pessoais (MINEO, 2017). Estas questões, portanto, ratificam a percepção dos professores sobre a importância das relações saudáveis, no ambiente organizacional, para a construção de um trabalho com significado, o que por consequência poderá contribuir para a felicidade no trabalho, indo ao encontro de Waldinger (2015).

Outro aspecto explicitado é a importância do sentimento de pertencimento. No que se refere ao pertencimento no âmbito laboral, este pode ser definido como o grau em que uma pessoa se sente incluída, apoiada e em sintonia com sua condição psicossocial no ambiente de trabalho (COCKSHAW; SHOCHET,

2010). O sentimento de pertencimento já foi destacado por Hackman e Oldham (1975), Morin (1996) e Tolfo e Piccinini (2007) como contribuinte para um significado positivo do trabalho, ou seja, o trabalho se torna significativo no que se refere as relações sociais saudáveis e positivas que são estabelecidas no ambiente de trabalho. Quando as interações sociais ocorrem de forma adequada, Moscovici (2005) enfatiza que são gerados sentimentos e resultados positivos advindos da convivência interpessoal. Portanto, as relações sociais no âmbito escolar é uma forma de experiência positiva que as pessoas vivem no dia a dia de trabalho, o que vai ao encontro de Campaniço (2012) e Pentland (2012). Para tanto, alguns fatores são relevantes de serem analisados, para o estabelecimento de relações sociais, como é o caso da comunicação adequada.

A importância dada ao trabalho docente envolveu alguns elementos essenciais para a valoração da profissão e atividades. Foram destacados pelos entrevistados, a autonomia para estruturar seu plano de ensino ao inserir estratégias metodológicas e sugestão de materiais didáticos, a disponibilidade de ter uma sala de aula com estrutura como ar condicionado, datashow e computador à disposição e ainda, a liberdade de poder realizar atividades criativas e dinâmicas utilizando suas competências e criatividade dentro de sala de aula. Acerca de aplicar suas competências, Bastos, Pinho e Costa (1995) orientam que é importante valorizar de forma positiva o ser humano, sendo este capaz de aplicar suas competências para alcance de seus objetivos e desta forma contribuir para o significado do seu trabalho.

A respeito das respostas obtidas na pergunta 2: *Como você relaciona o seu trabalho com os outros espaços da sua vida?* se destacou como significativas as palavras, representadas na tabela 26 (Análise Léxica da Pergunta 2: “Como você relaciona o seu trabalho com os outros espaços da sua vida?”), indicando a incidência de 56 vezes a palavra “trabalho”, 46 vezes a palavra “vida” e 42 repetições da palavra “casa”.

“De certa forma o meu trabalho absorve o meu espaço de vida. Em total plenitude. tudo que eu faço eu levo a minha profissão” (P6) e ainda, “Equilibrar é difícil, é necessário, mais o trabalho vem primeiro lugar” (P11).

Estas falas ilustrativas no parágrafo anterior, são relevantes para se refletir sobre a importância da relação entre espaços trabalho e família. O conflito para manter o equilíbrio entre o trabalho e a família muitas vezes é ocasionado porque os trabalhadores têm dificuldade em gerir a demarcação entre a sua atividade laboral e a sua vida fora do trabalho. O que no caso dos professores, o trabalho deixa de ter um horário ou local e acaba invadindo a esfera privada, ou seja, é em casa que elabora e finaliza suas tarefas que na instituição de ensino não conseguiu realizar. Além disso, muitas vezes em atividades sociais acaba se deparando com e-mails e mensagens no *whatsapp*¹¹ de trabalho, não conseguindo se desligar de suas responsabilidades.

No entanto, durante as entrevistas, se pôde obter informações adicionais que interferem na necessidade de equilibrar a vida pessoal e profissional como é o caso dos professores que possuem filhos. Assim, por exemplo, um professor entrevistado (P1) relatou, *“Depois que vieram os filhos, eu comecei a separar os espaços físicos. Então desde que meu filho nasceu eu tive que meter o pé no freio e priorizar o momento em família e desde que ele nasceu eu mudei totalmente minha agenda e estou super feliz”*. O que se percebeu é que os professores, pela característica de sua profissão, realizam atividades acadêmicas no espaço de casa. Porém, o que foi evidenciado nas entrevistas, é que depois que os filhos nascem, esse tempo dedicado ao trabalho é dividido com a família, ou seja, a divisão espaço de casa e trabalho precisam ser revistos. A maternidade ou paternidade, pareceu contribuir para que almejem readaptar suas rotinas do dia a dia, visando participar e conviver mais com os filhos.

Outro aspecto, é que os professores indicam que o equilíbrio entre família, lazer e trabalho estabelecem uma relação, por

¹¹ WhatsApp é um aplicativo de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones. Além de mensagens de texto, os usuários podem enviar imagens, vídeos e documentos em PDF, além de fazer ligações, de forma gratuita, por meio de uma conexão com a internet.

exemplo, com a autonomia para decidir seus horários de trabalho. O relato do entrevistado (P6) aponta que o equilíbrio entre trabalho e outros espaços de vida, tem relação com a autonomia para organizar seu dia, ao afirmar que *“O meu trabalho hoje é importante, mas ele ocupa os espaços que eu determino que ele deve ocupar. Eu coordeno a minha agenda e isso me traz estabilidade até emocional”*.

Outro exemplo é o equilíbrio entre o trabalho e saúde, onde muitos professores tendem a estabelecer espaços de convívio com a família e prática de esportes, o que relatou (P13): *“Eu tenho um bom espaço dedicado à saúde que é uma coisa que eu pratico esporte. Dedico também uma parcela a minha família. Eu tenho muito relacionamento com a minha família sempre, sempre e sempre”*.

Ao se reconhecer a importância de equilibrar a vida profissional e pessoal, se afirma, portanto, a relevância de se promover a qualidade de vida dos trabalhadores. De fato, este equilíbrio é fundamental para que não ocasione consequências negativas para as pessoas a nível da dimensão física, psíquica e até mesmo espiritual. Ao descuidar da saúde física e psíquica dos trabalhadores, se tem como consequência, a falta de qualidade de vida, no bem-estar e na felicidade dos trabalhadores (SANTOS; CEBALLOS, 2013). Assim, quando se reconhece a necessidade de se construir um contexto de trabalho saudável, se infere também que, é necessário se estabelecer um equilíbrio entre a vida profissional e privada. O que percebeu ao longo das entrevistas é que à medida que os entrevistados vão alcançando uma maior maturidade e experiência, começam a rever suas prioridades e dessa maneira, visam conciliar o trabalho com outros espaços de vida.

A terceira pergunta proposta, solicitava aos entrevistados a responderem à pergunta: *“o que é um trabalho com significado?”*. Esta pergunta mostrou-se relevante no sentido de provocar reflexões, sobre o que é realizar um trabalho com significado. A partir da análise léxica representada na tabela 27 (Análise Léxica da Pergunta 3: *“Para você, o que é um trabalho com significado?”*), indicou a frequência de 45 vezes a palavra “trabalho”, seguida de 38 da palavra “transforma”, logo após a palavra “vida” com 37 vezes e por fim, 30 vezes foi citada a palavra “pessoas.

Para se criar significado e propósito no trabalho, é importante que o trabalho tenha uma função legítima, que esteja em harmonia e ajude a fornecer significado para a vida pessoal do trabalhador e que esse trabalho sirva para um bem maior (STEGGER, 2016). Assim, frente aos relatos dos participantes, se identifica a percepção que na instituição de ensino pesquisada há a possibilidade de construir um trabalho que tenha significado positivo. À guisa de ilustração, a resposta do participante (P10) revela o que é um trabalho com significado do trabalho, ou seja, *"que tem algum impacto na vida das pessoas e na sociedade seja trazendo reflexão ou trazendo mudança de comportamento"* e a verbalização do entrevistado (P12) ao afirmar que o trabalho com significado *"É ter essa contribuição para o mundo, que eu dê algo ao mundo e ao mesmo tempo que me toque nessa entrega e ainda que eu também consiga realmente me entregar para essa atividade"*.

Para uma melhor visualização do que seria um trabalho com significado, foi inserido na tabela 28 (Distribuição das respostas sobre o que é um trabalho com significado), trechos que fizeram parte das respostas apresentadas pelos professores no decorrer das entrevistas.

Tabela 28 - Distribuição das respostas sobre o que é um trabalho com significado

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Para mim é um trabalho que transforma a vida das pessoas me realidade. Então, a docência é transformar realidades. É contribuir para a transformação das pessoas e dos espaços de vida e trabalho"</i> .
P2	<i>"Ser reconhecido, isso é muito importante, você ser remunerado e você ser feliz"</i> .
P3	<i>"Eu acho que é você conseguir atingir seus objetivos, você conseguir no caso de ser professora, você levou um conteúdo de discussão que você conseguiu fazer com que os alunos tenham interesse, participem e seja desafiador. Outra coisa muito importante é a questão do suporte organizacional"</i> .
P4	<i>"Resultados. Resultados que eu consiga ver tanto na questão do próprio aluno chegar no ponto que eu quero, como também ser reconhecida no local onde trabalho. Perceber que o trabalho foi feito, o resultado seja ele positivo ou negativo, mas ser observada"</i> .

-
- P5 *"Trabalho significativo para o meu desenvolvimento pessoal inclusive. O trabalho passa por realização profissional. Então, o trabalho para mim hoje eu atendo mais a minha necessidade. Estou fazendo por mim. O que eu estou fazendo agora, eu vim aqui por felicidade, por estar contribuindo".*
-
- P6 *"É um trabalho onde eu aprenda, onde eu esteja em constante desenvolvimento, seja fazendo coisas novas, aprendendo, conversando com pessoas, aprendendo realmente novas habilidades, novas competências".*
-
- P7 *"Quando eu consigo atingir o meu objetivo se torna altamente significativo, daquilo que você se propõe a fazer, daquilo que a própria instituição lhe atribui, que deve ser feito que você consegue atingir. [...] A docência me apaixonou".*
-
- P8 *"É perceber que o aluno aprendeu, que aluno conseguiu emprego, isso é bastante gratificante. É mais gratificante sendo professor pelo retorno do aluno. Eu tenho orgulho de ser professor".*
-
- P9 *"O trabalho significativo para mim é aquele que eu possa conviver com pessoas, que eu possa ter interação".*
-
- P10 *"O trabalho que tem algum impacto na vida das pessoas e na sociedade seja trazendo reflexão ou trazendo mudança de comportamento".*
-
- P11 *"Sempre na perspectiva da contribuição social. Tudo aquilo que eu tive oportunidade de conhecer e estudar só tem valor se eu compartilhar o conhecimento. Esse é o melhor significado que eu posso dar para o meu trabalho. Por outro lado, tem o aprendizado o tempo todo. Cada turma é um aprendizado".*
-
- P12 *"É ter essa contribuição para o mundo e que eu dê algo ao mundo e ao mesmo tempo que me toque nessa entrega e que eu também consiga realmente me entregar para essa atividade".*
-
- P13 *"É aquele que me desafia, aquele que me faz crescer, ser melhor".*
-
- P14 *"O trabalho significativo é a construção e o resultado para mim de ver o brilho nos olhos das pessoas. Para mim é significativo o relacionamento interpessoal, o reconhecimento do teu trabalho, é significativo quando as pessoas te agradecem, quando tu percebes que as pessoas saíram dali melhor".*
-
- P15 *"É aquilo que eu consigo contribuir não só para a minha vida pessoal, mas para a vida de outras pessoas. É a missão do professor, ensinar as pessoas".*
-

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A partir do que foi verbalizado pelos professores durante as entrevistas, pode-se então compreender que o significado do

trabalho docente está em realizar um trabalho que contribua de alguma forma para a sua vida e a do aluno e além disso, zelar pelo relacionamento adequado entre professor e aluno, bem como com os demais colegas de trabalho. Os resultados da prática docente podem ser visualizados nas ações do dia a dia dos discentes, pelo compromisso dos professores com os propósitos e foco do ensino e o alinhamento com a responsabilidade de unir a teoria à prática. Além disso, a educação tem como cerne a formação de profissionais que tenham habilidades interpessoais por meio de atitudes positivas, fomentando o diálogo e a participação colaborativa de todos os envolvidos no processo ensino-aprendizagem.

O comprometimento normativo foi destacado com a clareza do cumprimento de suas tarefas e responsabilidade no papel de educador, o que de acordo com Meyer e Allen (1991) e Silva (2008), há o pressuposto de que o comportamento do trabalhador é conduzido de acordo com o conjunto de normas que ele assume internamente e que geram identificação com a organização. O comprometimento normativo, vai ao encontro de Silva e Tolfo (2012) e MOW (1987) no que se refere às obrigações do trabalhador. Além disso, com os pilares da motivação intrínseca que geram comprometimento nos trabalhadores destacado por Kofman (2018).

Um aspecto relevante que apareceu no decorrer das entrevistas, sobre os fatores que contribuem para um trabalho significativo, é o fato da instituição de ensino ofertar uma estrutura organizacional coerente e além disso, de um modo geral oferece suporte organizacional para a execução das atividades diárias. Como forma de ilustrar, a tabela 29 (Distribuição das respostas sobre a estrutura física e suporte organizacional) foi composta por trechos das respostas obtidas no decorrer das entrevistas.

Tabela 29 – Distribuição das respostas sobre a estrutura física e suporte organizacional

P	Fala dos Professores (P)
P2	<i>“Todo o ambiente físico que te cerca te dá suporte, isso é fundamental para você ser feliz, então estrutura é algo bem importante”.</i>
P4	<i>“A instituição de ensino não desfoca atenção do professor para outras atividades paralelas, ou seja, o professor se dedica a preparar aula e atenção para o aluno. Essas questões mais físicas e estruturais, a empresa sempre dá esse suporte. Se o datashow está funcionando, se a luz está queimada. Isso é questão estrutural da administração”.</i>
P11	<i>“O apoio da equipe administrativa é muito importante. Eu tenho suporte organizacional. O fato de eu chegar lá e ter todo o material disponível contribui muito para a felicidade. Internet funciona. Meus arquivos estão todos no drive”.</i>
P14	<i>“Aqui a gente tem um bom ambiente de trabalho. A gente tem suporte para o trabalho. Qualquer questão vai ter alguém que vai dar suporte”.</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O ato de lecionar, no caso da instituição de ensino pesquisada, tem ainda a seu favor o fato dos professores desenvolverem diversas habilidades, além, de permitir certo distanciamento das atividades administrativas diárias, ou seja, o professor desempenha o papel de professor e não é desviado de suas responsabilidades para realizar tarefas administrativas dos departamentos internos da instituição de ensino. Isto por último referido se trata dos “problemas” cotidianos que são vivenciados pelos profissionais que trabalham, por exemplo, como coordenadores de curso ou na secretaria acadêmica. Outro aspecto destacado pelos entrevistados, é que o professor pode fazer certas escolhas e ter o mínimo de autonomia sobre a estruturação de suas aulas. Estas questões ficaram comprovadas no decorrer das entrevistas o que pode ser ilustrado pela resposta fornecida pelo respondente (P4), descrita na tabela 29, ao afirmar que *“questões mais físicas e estruturais a empresa sempre dá esse suporte”*. O que se pôde inferir é que estas questões foram consideradas como variáveis antecedentes que contribuem para o alcance da felicidade no trabalho.

O que se concluiu aqui é que pesquisas mencionam a influência negativa das condições precárias de trabalho e da

inadequação da infraestrutura e de materiais de trabalho gerando mal-estar docente, como é o caso de Gasparini, Barreto e Assunção (2005) e Bastos (2009). Entretanto, esse componente relacionado à estrutura do trabalho, suporte organizacional e condições materiais parece ser altamente significativo para a construção da felicidade dos entrevistados, sendo que avaliaram como positiva e adequada. Dessa forma, parece ir de encontro às evidências encontradas pelos autores Gasparini, Barreto e Assunção (2005) e Bastos (2009), ou seja, os resultados destes autores não condizem com a realidade encontrada pelos professores entrevistados na instituição de ensino pesquisada.

Na percepção dos professores entrevistados, nos aspectos que envolvem a estrutura organizacional, foi indicado que a autonomia para realizar seu trabalho, parece ser algo importante. Isto, para que possam fazer escolhas tanto na elaboração das estratégias de ensino bem como a co-construção do plano de ensino, vinculando dessa forma a ideia de independência para o compartilhamento do conhecimento. Tais evidências, vão ao encontro de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) sobre a importância de desempenhar um trabalho com autonomia para a realização de um trabalho com sentido. Além disso, Ryff (1989) desenvolveu um instrumento para mensurar a felicidade e eudaimônica, sendo que um de seus componentes é a autonomia, ou seja, trata-se de manter sua própria individualidade em diferentes situações por meio da independência das próprias convicções e autoridade pessoal.

O reconhecimento pelo trabalho que executa foi evidenciado como importante para o alcance da felicidade no trabalho. No que diz respeito aos fatores dos componentes socioeconômicos, por exemplo, sobre as fontes de reconhecimento financeiro, pôde-se destacar que alguns professores afirmaram que, embora o salário não corresponda ao que seria ideal, isso não os impede de ser feliz no trabalho. Este aspecto pôde ser ilustrado com a fala do respondente (P4) ao afirmar que *“Se você realmente quer mais coisas materiais, o professor no Brasil não é a profissão ideal, mas se você tem essa visão mais de cidadania, sociedade, de ajudar a mudar alguma coisa, reconhecimento, de autoconhecimento, de ajudar o outro, nesse sentido aí sim, ser professor é o máximo”*.

Em relação a esses aspectos tratados sobre o componente socioeconômico, o que se evidenciou é que, este não é o principal componente para a felicidade no trabalho docente. A percepção

da felicidade não significa rejeitar aspecto material (econômico como o salário e benefícios), mas perder a soberania do status da hierarquia como salienta Ben-Shahar (2018). Por outro lado, pesquisas anteriores apontaram que os componentes socioeconômicos são fontes de insatisfação, infelicidade no trabalho docente e impermanência no trabalho. Como exemplo de pesquisas, se pode citar Nascimento e Rodrigues (2018) que destacaram a importância das condições objetivas, como exemplo o salário, para a permanência da carreira docente e Oliveira e Pires (2014) ao salientarem que salário dos professores tem sido uma das principais configurações da precariedade do trabalho docente.

O que se encontrou, portanto, nesta pesquisa de tese, diferente do que Nascimento e Rodrigues (2018) e Oliveira e Pires (2014) evidenciaram, é que a felicidade no trabalho docente não tem relação direta com o sucesso e dinheiro. Tal sentimento está, além disso, principalmente com questões relacionadas ao propósito e o sentido atribuído para cada professor a respeito da importância do seu trabalho, demonstrando uma tendência para a valorização dos aspectos eudaimônicos. Em complemento, um trabalho com significado é quando você é reconhecido pelo trabalho que executa, sendo que este reconhecimento não necessariamente é financeiro, mas também demonstrado pela gratidão recebida pelos alunos e pela instituição de ensino como um todo, por sua dedicação e esmero. Quando as questões que conduzem a vida dos seres humanos tendem a encontrar mais significado e prazer (percepção da felicidade) em vez de acossar mais dinheiro (dimensão material), se tem mais probabilidade de se alcançar benefícios ao longo da vida (BEN-SHAHAR, 2018).

Sobre a concepção de felicidade, a pergunta 4 do roteiro de entrevista, indagava sobre “*O que é felicidade?*”. Como forma de compreender a frequência e análise quantitativa das respostas, a análise léxica disponível na tabela 30 (Análise Léxica da Pergunta 4: “*O que é felicidade?*”), indicou a frequência de 14 vezes da palavra “paz”, 12 vezes a palavra “bem” e 12 vezes a palavra “sentir”.

compreensão da felicidade como um estado de paz, vai ao encontro do bem-estar psicológico, o que estaria alinhado à dimensão espiritual ao integrar a sua espiritualidade com as outras dimensões da vida (MARQUES, 2003). Ao estabelecer um equilíbrio com todas as esferas de vida, Ribeiro e Farsen (2018) consideram que o ser humano estabelecerá uma conexão como algo maior com outras pessoas, com o divino ou o universo.

Para os professores entrevistados, a felicidade tem relação com o estar bem consigo mesmo e com os outros, o que para Malvezzi (2015) envolve o equilíbrio físico e psíquico. Para Marques, Sarriera e Dell'Áglio (2009) tem relação com a sensação de bem-estar, quando há uma finalidade que explique o comprometimento do ser humano com algo na vida. Pensando em sustentar essas reflexões realizadas, foram distribuídas na tabela 31 (Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade), trechos com as repostas dos professores sobre o que compreendem como o fenômeno felicidade.

Tabela 31 – Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>“Paz. Eu acho que é tu estar tranquila. Essa paz interior isso é felicidade”.</i>
P2	<i>“Felicidade é estar bem consigo mesmo e com os outros. É estar em paz. Com o seu trabalho e outras relações sociais que estabelece na vida”.</i>
P3	<i>“Hoje eu defino a palavra felicidade no "ser". Então a felicidade para mim em primeiro lugar eu poder fazer o meu profissional com saúde. Então felicidade hoje é eu estar em paz, realizada, realizada comigo mesmo”.</i>
P4	<i>“É uma paz. É aquilo que me deixa bem, construir e conquistar algo”.</i>
P5	<i>“Se sentir bem com você, estar em paz, independente do que você está fazendo, onde você está o que você é. A felicidade depende de mim. Então essa felicidade não é ter coisas, é estar em paz com as pessoas”.</i>
P6	<i>“O que eu estou fazendo agora, eu vim aqui por felicidade, por estar contribuindo. Hoje a felicidade para mim é o hoje né, é o que tá acontecendo hoje, para mim então felicidade é trabalhar no que eu gosto então eu sou feliz todos os dias”.</i>

-
- P7 *“Felicidade é participar de algo e ver esse algo acontecer, e aí eu posso pensar em família, eu posso pensar em uma aula, pensar e me envolver na aula, e algo acontecer no projeto no evento, está envolvida com aquilo e aprender com aquilo e ver aquilo acontecer”.*
-
- P8 *“A felicidade é você ter saúde, estar em paz, você conseguir trabalhar, ser útil, transmitir algo positivo para as outras pessoas e isso você acaba se realizando”.*
-
- P9 *“Felicidade é estar bem consigo e com a família o mais importante é o ser do que o ter”.*
-
- P10 *“Felicidade é algo que todo mundo sente, mas é difícil de você falar. Acredito que felicidade é um sentimento e não uma emoção”.*
-
- P11 *“Eu acho que felicidade é equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal”.*
-
- P12 *“Felicidade aquilo que me faz bem, que me torna uma pessoa especial, porque quando eu estou bem, estou sorrindo”.*
-
- P13 *“São duas coisas que acompanham felicidade: a paz de espírito e paz no coração”.*
-
- P14 *“É o compartilhamento, de estar com em contextos onde eu possa compartilhar seja conhecimento, seja serviço, seja cuidado e acho que isso tem a ver com o fato de hoje eu não ter mais orgulho da docência”.*
-
- P15 *“Felicidade para mim é estar com as pessoas que eu gosto. Fazendo o que eu gosto. São duas coisas são bem importantes para mim: pessoas que eu gosto e fazendo coisas que eu gosto”.*
-

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Um aspecto que apareceu durante as entrevistas e que deve ser tratado como um fator relevante para a elaboração do que seja a felicidade, é o fator maturidade. Pôde-se identificar que quanto maior a idade do professor, maior a relação com a felicidade eudaimônica, ou seja, a felicidade está revestida de propósito e significados positivos relacionados ao “ser” e não ao “ter”. O estudo de Harvard (Mineo, 2017; Waldinger, 2015), aponta essa tendência, onde as pessoas quando mais jovens, associam a felicidade com características hedônicas. Porém, ao longo da vida, vão modificando sua compreensão do que é felicidade, associando com a eudaimonia.

A característica por último evidenciada aponta indícios que, a média de idade dos professores investigados era de 36 a 46

anos, o que pode estar relacionado à maturidade cronológica, repercutindo na tendência de atribuir mais valor aos aspectos que lhe proporcione sentido e propósito de vida. O que parece, pelos conteúdos extraídos das entrevistas realizadas, é que a felicidade é construída a partir das relações que estabelecem de acordo com as escolhas, por meio dos pequenos prazeres positivos vivenciados no dia a dia. Uma reflexão que o entrevistado (P7) fez durante a entrevista foi: “*Quanto vale o dinheiro se eu não posso ficar com o meu filho? Quanto vale o dinheiro se eu perder a saúde? Quanto vale o dinheiro se eu não tenho autonomia e liberdade? Quanto vale o dinheiro que eu faço um trabalho que eu não gosto?*”. Pode-se destacar dessa forma que, a felicidade não tem relação direta com as questões materiais, como salário/benefícios e aquisição de bens materiais, mas sim houve destaque quanto ao que realmente importa para se ter uma vida plena e com nível de qualidade positiva, seja nas relações interpessoais que estabelece, bem como com a sua saúde.

A partir da compreensão do que é felicidade, os professores foram questionados na pergunta 5, “*O que é felicidade no trabalho?*”. Após a transcrição das entrevistas, se pôde identificar que, a felicidade no trabalho do professor tem relação com o reconhecimento do seu trabalho e seu papel social. Tal afirmação, foi encontrada a partir da análise léxica das respostas, o que pôde ser evidenciada na frequência das respostas compiladas na tabela 32.

Tabela 32 - Análise Léxica da Pergunta 5: “O que é felicidade no trabalho?”

Pergunta	Palavras	Frequência
5) O que é felicidade no trabalho?	Reconhecer	51
	Social	37
	Papel	35
	Trabalho	25

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Para ter uma visão das respostas, se criou uma nuvem de palavras representada na figura 15.

comprometimento afetivo permanecem na instituição de ensino porque eles querem e é representativo tanto da identificação e do envolvimento do ser humano com a mesma. Além do comprometimento, o que se percebeu é que ao realizar uma atividade com sentido se estabelece uma maior interface com o engajamento no trabalho, indo ao encontro de Ribeiro, Tolfo e Silva (2018) e Salanova e Schaufeli (2009).

No caso dos professores que participaram da pesquisa, ficou destacada a importância do reconhecimento por parte dos alunos, como forma de fortalecer o trabalho do professor o que vai ao encontro de Nogueira e Brasil (2013). O reconhecimento pode ser associado neste caso com a gratidão. Quando o professor observa que o aluno aprendeu e o agradece por valorizar seu papel nesse processo, contribui para a felicidade no trabalho, o que pode ser representado com o depoimento do professor (P6) "*Quando observo um sorriso no rosto de um aluno, o agradecimento e o reconhecimento por parte de um profissional que está ao meu lado porque o auxiliei em algum trabalho e isso para mim, faz parte da minha felicidade*". O ato de agradecer, portanto, fortalece as relações sociais, nesse caso, fortalece a relação entre aluno e professor, o que vai ao encontro da concepção de Emmons e Stern (2013). A gratidão sendo uma virtude, quando praticada, contribui para que as pessoas sejam mais felizes e dessa forma, é importante que seja um hábito (RIBEIRO; FARSEN, 2018).

A felicidade no trabalho aparece também relacionada com papel social de ser professor, ou seja, qual o legado deixado aos seus alunos como agentes ativos na sociedade e mundo do trabalho. O ato de ensinar e o processo de aprendizagem do aluno vai ao encontro de Bulgraen (2010), Albuquerque (2004) e David (2016) ao considerarem que o professor atua como mediador e contribui para o desenvolvimento do pensamento reflexivo do aluno fazendo que interaja com o meio social. Aqui, portanto, se destaca o trabalho relacionado a uma função social importante.

Ser feliz no trabalho docente ultrapassa as questões econômicas, ou seja, o trabalho não tem função simplesmente instrumental relativo ao objetivo de ganhar dinheiro (BLANCH, 2003). Contudo, não se pode afirmar que os professores participantes deste estudo não percebiam a importância dos aspectos econômicos, como salário e benefícios. Nesse sentido pode-se inferir que, o retorno positivo que o professor recebe dos

alunos e superiores, ao saber da satisfação e reconhecimento que o trabalho docente desenvolvido proporciona, são fundamentais para o alcance do estado de felicidade. Resultados semelhantes, que apontam a importância do suporte organizacional e reconhecimento no ambiente de trabalho, foram encontrados por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Mendes (2007), Merlo (2002) e Paschoal, Torres e Porto (2010).

A partir dessa constatação, se evidencia que o aspecto relacionado à dimensão material de existência, no quesito remuneração e benefícios, não são variáveis que interferiram no sentimento de felicidade no trabalho para os professores que participaram da coleta de dados. A partir do tratamento das entrevistas, identificou-se que o sentido do trabalho dos professores é transformar a vida das pessoas e suas realidades então, a docência é transformar realidades. É contribuir para a transformação dos alunos e dos espaços de vida, o que inclui o trabalho. O trabalho não passa apenas por recursos financeiros e sim, pelo desenvolvimento pessoal e realização profissional, o que foi relatado pelo professor (P12) no seu depoimento: *“Pode até ser que não seja muito bem remunerado, mas o reconhecimento da importância do seu papel na organização para qualquer nível, reconhecer que aquilo que a pessoa faz e traz para dentro da instituição é importante”*. Realizar um trabalho com significado se deve levar em conta a perspectiva da contribuição social, o que vai ao encontro do entendimento de Baladeli, Barros e Atoe (2012) e Steger, Dik e Duffy (2012).

O fato dos professores realizarem uma atividade significativa, os colocam em constante movimento e ainda percebe que estão promovendo algum benefício para a sociedade. Essa constatação, vai ao encontro de Silva e Tolfo (2012) e Steger, Dik e Duffy (2012) ao concordarem que por meio do trabalho é possível obter crescimento, desenvolvimento profissional e ser feliz. Morin (2002) atribui as experiências vividas nas organizações de trabalho uma conotação positiva, ao apontar que no trabalho é possível desenvolver laços de afeição duradoura.

À guisa de ilustração, a tabela 33 (Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade no trabalho) foi construída, pelo recorte dos discursos apresentados no decorrer das entrevistas sobre a compreensão do que é felicidade no trabalho.

Tabela 33 – Distribuição das respostas sobre a compreensão do que é felicidade no trabalho

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Estar tranquila com as suas escolhas e conseqüências da tua vida. Trabalho com significado para mim é ajudar a transformar as pessoas".</i>
P2	<i>"É o reconhecimento e fazer o que eu gosto".</i>
P3	<i>"Eu acho que a troca de conhecimento e o aprendizado"</i>
P4	<i>"É perceber que o aluno aprendeu. Criar vínculo com o aluno e ser aceita por eles. É o reconhecimento do aluno pelo seu trabalho".</i>
P5	<i>"A felicidade no trabalho para mim está muito ligada com o aluno, com olhar do aluno quando eu consigo e percebo que ele entendeu".</i>
P6	<i>"Quando observo um sorriso no rosto de um aluno, o agradecimento e o reconhecimento por parte de um profissional que está ao meu lado por que o auxiliei em algum trabalho e isso para mim, faz parte da minha felicidade".</i>
P7	<i>" Acaba ficando com esse viés de aprender e ser desafiada, eu acho que você sai de um ponto e aprende com eles e vou passar por desafios e depois vê ele acontecer e ser reconhecida por isso, de ser percebida pelo outro".</i>
P8	<i>"Tem tudo a ver com o ambiente de trabalho e com as pessoas que você se relaciona".</i>
P9	<i>"É importante quando tu percebes que o aluno aprendeu, que o aluno conseguiu um emprego. É muito mais gratificante ser professor por que tu tens retorno do aluno imediato. Tem mais coisas, tem reconhecimento da chefia imediata, do colega de trabalho, de que forma o reconhecimento dado pela chefia".</i>
P10	<i>"Está relacionado a gostar do que faz, a realização do trabalho juntaria felicidade com felicidade no trabalho".</i>
P11	<i>"Desafio, reconhecimento e suporte organizacional"</i>
P12	<i>"Quando todos os alunos participaram da aula e reconhecerem teu trabalho".</i>
P13	<i>"Tem muitas coisas que impactam na felicidade de trabalho uma delas é o reconhecimento que é o ponto fundamental. Pode até ser que não seja muito bem remunerado, mas o reconhecimento da importância do seu papel na organização para qualquer nível reconhecer que aquilo que a pessoa faz traz para dentro da instituição".</i>
P14	<i>"Tem relação com sentimento de pertencimento com a instituição, a organização e o reconhecimento".</i>

P15 *“Eu perceber que de alguma forma meu trabalho está ajudando outras pessoas aquilo que eu faço, que eu gosto, que é interessante para outra pessoa e aqui não faz a diferença para aquela outra pessoa. Eu ajudo as pessoas.”*

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A maneira pela qual os professores dão significado à felicidade no trabalho e como é interpretada, pode variar, como se vê na tabela 33. Com a análise das respostas dos participantes foi possível identificar que, os significados do trabalho atribuídos pelos docentes, passa pela percepção do seu papel social, o que pode ser ilustrado a partir da verbalização de (P15): *“Eu perceber que de alguma forma meu trabalho está ajudando outras pessoas, aquilo que eu faço, que eu gosto, que é interessante para outra pessoa e que faz a diferença para aquela outra pessoa. Eu ajudo as pessoas”*. E ainda (P1), *“[...] para mim é ajudar a transformar as pessoas”*. Além de atribuir sentido a partir do reconhecimento da função desempenhada, o que para Morin (2001) dá sentido real ao trabalho, o tornando mais prazeroso e que seja fonte de realização.

Se o suposto desta tese, é que a felicidade pode ser construída, os professores foram questionados, na pergunta 6, sobre *“O que eles têm feito para ser feliz no trabalho?”*. A partir da análise léxica, representada na tabela 34 (Análise Léxica da Pergunta 6: *“O que você tem feito para ser feliz no trabalho?”*), se obteve a frequência de 38 vezes da palavra *“qualificação”*, 25 vezes a palavra *“atualização”* e 15 vezes a palavra *“saúde”*.

Tabela 34 - Análise Léxica da Pergunta 6: *“O que você tem feito para ser feliz no trabalho?”*

Pergunta	Palavras	Frequência
6) O que você tem feito para ser feliz no trabalho?	Qualificação	38
	Atualização	25
	Saúde	15

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Com a distribuição da frequência das respostas representadas na tabela 34 (Análise Léxica da Pergunta 6: *“O que você tem feito para ser feliz no trabalho?”*), pôde-se evidenciar que os professores têm buscado sua formação e atualização constante, para a produção de novos conhecimentos e para que possam ministrar suas aulas com um nível maior de qualidade, ao

pode atribuir essa visão dos resultados para a organização como um todo e sim de uma parte em forma de uma “fotografia” realizada em um determinado momento histórico. Isso porque, os participantes da pesquisa em 2014 não se limitaram apenas para a categoria dos professores e sim uma amostragem dos trabalhadores, de um modo geral, que mantinham vínculo na época com a instituição de ensino. Cabe considerar que, a realidade é dinâmica, portanto muda.

O que se pôde inferir, a partir das entrevistas, é que boa parte ou todo investimento em novos conhecimentos, parece partir da iniciativa financeira do próprio professor, apesar da instituição de ensino possuir uma trilha de aprendizagem que compõe a educação corporativa disponível a todos os professores, porém é pouco fomentada. A Educação Corporativa, aplicada na instituição de ensino pesquisada, é um instrumento que auxilia a organização a atingir seus objetivos estratégicos, desenvolvendo competências individuais e organizacionais. Além disso, implementam o processo de inovação aumentando a sua competitividade. Isso se torna um paradoxo, pois na descrição da função de professor é possível identificar, no item 8.2 (caracterização da instituição de ensino pesquisada), que para se ocupar o cargo de professor é necessária qualificação, ou seja, escolaridade ideal desejada para a função. Porém, há indícios de pouco investimento por parte da instituição de ensino no desenvolvimento constante e atualização dos professores. Além disso, por apresentar como visão organizacional “educar para o trabalho”, se pressupõe que a educação deveria ser algo não só para os alunos, mas para os docentes também. Ainda, por ser uma intuição de ensino, se infere que isto deveria fazer parte das suas práticas e prioridades.

Cabe salientar que, por se caracterizar uma pesquisa de tese, transversal, se torna relevante destacar o momento histórico e econômico do Brasil que foi realizada a coleta de dados. A economia brasileira vem sofrendo uma recessão desde o segundo trimestre de 2014, segundo o Comitê de Datação do Ciclo Econômico - CODACE (2017), da Fundação Getulio Vargas, sendo que de 2014 a 2016 foi a mais longa entre as nove datadas pelo Comitê a partir de 1980, empatada com a de 1989 a 1992. No entanto, a saída da recessão depende de uma compreensão adequada de suas causas, o que se identificou portanto que, a crise é resultado de um conjunto de choques de oferta e de demanda na maior parte ocasionados por erros de políticas

públicas que reduziram a capacidade de crescimento da economia brasileira e geraram um custo fiscal elevado (BARBOSA FILHO, 2017).

A retomada do crescimento econômico no país, pode estar relacionado ao mandato do novo presidente do país, mas desde que o eleito em 2018, tenha compromisso com as reformas, nesse caso, na área da educação. A fim de contribuir com a reflexão, Velloso et al (2017) aponta que o Estado deve prestar melhores serviços, ao definir o que é essencial para o bem-estar da sociedade, por exemplo, a educação voltada à formação de excelência. Tal constatação, reflete na economia do país e a possibilidade de melhores condições das instituições de ensino ao investir na formação de seus professores.

Outro aspecto relevante é o cuidado com a saúde. Os professores declararam que se preocupam com a sua saúde o que pode ser exemplificado por meio dos trechos da entrevista com o participante (P1), ao afirmar que *“O cuidar de mim contribui para minha felicidade no trabalho para que eu possa fazer algo pelos outros. Eu tento meditar, fazer exercício, manter o equilíbrio entre família e ter outras ocupações”*. Outro exemplo pode ser percebido por meio da fala do entrevistado (P10) ao dizer que *“Consigo planejar uma manhã de lazer e vou fazer pilates, pegar onda. Eu consigo fazer atividade física tudo junto e ao mesmo tempo. É importante para o meu equilíbrio físico, mental e psicológico”* e por fim, o entrevistado (P13) *considerou “Eu tenho um bom espaço dedicado à saúde que é uma coisa que eu pratico esporte de 3 a 4 vezes por semana”*. Infere-se então que, um aspecto importante que contribui para a o estabelecimento da saúde, é ter um horário de trabalho adequado, conforme verbalizou (P4) *“Então sou uma pessoa muito feliz, porque eu durmo muito bem, não tenho uma carga horária gigantesca de trabalho”*.

Para contribuir com a análise e interpretação do Estudo 2 (QUAL), em um estudo¹² realizado pela Direção Regional da Instituição de Ensino pesquisada em 2017, sobre Qualidade de Vida, o que se pôde constatar é que dos 56 respondentes, 50% (N=28) dos participantes praticavam esportes com frequência visando prevenir o estresse. Ainda, 60,71% (N=34) dos respondentes praticavam algum tipo de exercício físico, como por

¹² Dados disponibilizados pela Área de Recursos Humanos da Instituição de Ensino pesquisada.

exemplo, musculação, natação, ciclismo, caminhada, surf, pilates, aula de dança, futebol e yoga.

Para fomentar um ambiente de trabalho adequado, existem estratégias que podem ser potencializadas, alinhadas aos preceitos da Psicologia Positiva, como por exemplo, a prática da meditação e yoga. Fueguel e Montoliu (2005) sugerem introduzir técnicas de relaxamento nas escolas, como meditação e yoga, para melhorar a capacidade física e mental psíquica dos professores. Santos e Ceballos (2013) argumentam sobre a importância do bem-estar dos trabalhadores no ambiente físico e psicossocial de trabalho para que não haja um esquecimento do cuidado devido para com a saúde física e psíquica dos trabalhadores, pois pode refletir no nível de qualidade de vida, no bem-estar e na felicidade dos mesmos.

Anualmente, ocorre na instituição de ensino pesquisada, a Semana SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), com a prática de atividades físicas e palestras, tendo como foco a saúde do trabalhador. A SIPAT é parte das realizações da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), sendo que a semana de eventos promovidos pela SIPAT ocorre com o apoio e a participação da CIPA. Cabe destacar que na literatura, há menção sobre o bem-estar psicológico, que tem como propósito avaliar o grau de satisfação e de otimismo que cada indivíduo tem em relação a sua própria vida, sendo a saúde um de seus componentes envolvendo a prática de exercício físico, grau de qualidade do sono e nutrição (ANDREWS, 2011). Ainda, Lyubomirsky, King e Diener (2005) afirmam que os seres humanos felizes são bem-sucedidos em vários domínios da vida, como por exemplo, nos aspectos que envolvem sua saúde.

Quando questionados sobre o que tem feito para ser feliz no trabalho, pôde-se constatar as seguintes respostas organizadas e descritas na tabela 35.

Tabela 35 – Distribuição das respostas sobre o que os professores têm feito para ser feliz no trabalho

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Olha eu medito todos os dias, isso me ajuda a estar em equilíbrio para lidar com a sala de aula. O cuidar de mim contribui para minha felicidade no trabalho para que eu possa fazer algo pelos outros e pelos meus alunos. Eu tento meditar, fazer exercício, manter o equilíbrio entre família e ter outras ocupações".</i>
P2	<i>"Como professor eu tenho mudado muito o meu perfil. Eu notei que eu passei uma pessoa mais solta, mais feliz, mais alegre. Antes eu era um professor muito radical. Isso melhora meu relacionamento com os alunos".</i>
P3	<i>"Projetando a possibilidade de fazer o meu doutorado em Antropologia para buscar conhecimento através do outro e a docência. Eu me permito fazer ir ao cinema, ler um bom livro e assistir filmes. Eu encontro pequenas razões todos os dias para a minha felicidade".</i>
P4	<i>"Então sou uma pessoa muito feliz, porque eu durmo muito bem, não tenho uma carga horária gigantesca de trabalho, percebo que o trabalho não é central. Tento viver o presente".</i>
P5	<i>"Eu pratico o conteúdo que eu dou como se eu fosse minha própria aluna para que eu perceba que o aluno irá aprender. Tenho a preocupação de me manter atualizado".</i>
P6	<i>"Eu saio de casa com a minha agenda elaborada planejada. E isso também é felicidade para mim que tenho mais controle também sobre as atividades e acima de tudo o reconhecimento que eu tenho pelos colegas de trabalho, pelos alunos, pelas pessoas. Manter um adequado relacionamento interpessoal".</i>
P7	<i>"No momento, eu tenho tentado me organizar dentro dessa estrutura que eu vivo hoje, eu tenho que olhar para ela e ver como eu posso encontrar formas de aproveitar essa situação, essa estrutura organizacional para poder me organizar e obter isso. Eu procuro realizar minhas atividades a partir daquilo que a empresa pode me oferecer de estrutura".</i>
P8	<i>"Levantar todos os dias e acreditar que esse dia será melhor do que ontem. Me relacionar de maneira saudável com meus superiores, meus colegas e alunos".</i>
P9	<i>"Eu tento ministrar a minhas aulas direitinho, preencher aquelas documentações, todas que são processos obrigatórios, preparar aulas boas para os alunos darem esse feedback a gente tenta acompanhar toda essa questão. Eu faço trabalho de professor e eu sou feliz fazendo esta atividade".</i>

P10	<i>"Eu tenho estudado, pesquisado, melhorando minhas aulas, melhorando o meu conhecimento".</i>
P11	<i>"Tentando se integrar e me relacionar com os outros professores. Coordenadora contribui para a socialização".</i>
P12	<i>"Tenho feito as tarefas que são da minha responsabilidade. Ensinar e orientar o aluno. Isso também me ajuda com a felicidade. Eu vejo o desenvolvimento dos alunos".</i>
P13	<i>"Estar próximo dos alunos e cuidar da maturidade profissional. Buscar sempre novos conhecimentos. Me manter atualizado sempre. Atualizar sempre os conteúdos. Sempre renovo minha esperança sob o ponto de vista do desafio".</i>
P14	<i>"Nada! Confesso. Então acho que estou querendo buscar agora mais experiências".</i>
P15	<i>"Busco realizar um trabalho que contribua para a vida do aluno. Ter contribuição para o mundo".</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Observou-se por meio das verbalizações dos participantes, como visto na tabela 35 (Distribuição das respostas sobre o que os professores têm feito para ser feliz no trabalho), acerca o que os professores têm feito para ser feliz no trabalho, o quanto a felicidade decorre das atitudes que os professores têm diante da sua vida laboral ou externa a ela. Isso quer dizer que, o próprio docente pode intervir e escolher se quer ser feliz ou não, e a felicidade está sujeita mais as atitudes que a pessoa tem diante do mundo, do que aos fatores circunstanciais. Tal evidência, vai ao encontro de Lyubomirsky (2008) ao identificar que 40% da felicidade decorre das atitudes que as pessoas têm diante do mundo, ou seja, depende de cada ser humano a partir de suas ações. O suposto, portanto, está ancorado na compreensão de que a felicidade se caracteriza como um fenômeno de natureza psicossocial, construído ao longo do tempo e do espaço, como preconizam Malvezzi (2015) e Silva et al (2015). Logo, a felicidade será algo realizável para o ser humano que estiver interessado na construção de uma vida plena revestida de virtudes e propósitos positivos (RIBEIRO et al, 2017). Para isso, ser feliz envolve decidir, projetar e fazer (DOLAN, 2015).

Uma importante pergunta foi feita para os professores entrevistados, pois havia o interesse de saber se "Você é feliz por meio do trabalho que realiza?" e como respostas para a pergunta 7 do roteiro de entrevista, foram apresentados os principais

Os resultados vão ao encontro do índice de felicidade, da pesquisa realizada em 2014, na instituição de ensino investigada, pela Revista Você S/A em 2014. Neste ano, o índice recebeu nota 71,1. O sentimento de felicidade, ter paixão pelo que se faz e ter orgulho do seu trabalho, vai ao encontro de Mckee (2017) pois considera como felicidade, o prazer constante das atividades diárias, alimentadas pela paixão e por um propósito significativo. Isto é corroborado por Ribeiro et al (2017) ao afirmarem que a felicidade se torna possível por meio das relações sociais e pela prática de atividades sucessivas e agradáveis para si mesmo.

A distribuição das respostas sobre felicidade por meio do trabalho que realizam, foram conhecidas, pela descrição exposta na tabela 37 (Distribuição das respostas sobre felicidade por meio do trabalho que realizam), o que ratifica o sentimento de felicidade na atividade docente.

Tabela 37 – Distribuição das respostas sobre felicidade por meio do trabalho que realizam

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Eu sou feliz no trabalho porque estou tranquila, estou me desenvolvendo, estou aprendendo".</i>
P2	<i>"Sim, eu sou feliz com o trabalho que realizo".</i>
P3	<i>"100%. Se pudesse ser mais, seria".</i>
P4	<i>"Eu posso dizer que eu sou feliz".</i>
P5	<i>"Sou bastante. Nossa eu adoro ser professora, eu sou apaixonada".</i>
P6	<i>"Sim, eu sou muito feliz com o trabalho que realizo.</i>
P7	<i>"Hoje não".</i>
P8	<i>"Sim. Eu sinto orgulho de ser professor".</i>
P9	<i>"Sim, eu gosto do meu trabalho".</i>
P10	<i>"Sou feliz sim. Eu sinto orgulho de ser professor. Como docente eu sempre fui feliz".</i>
P11	<i>"Me sinto feliz com trabalho que eu realizo porque é importante eu conseguir sanar as dúvidas dos alunos. Me desafia e me sinto orgulhosa".</i>
P12	<i>"Olha eu posso te dizer que são picos. Hoje eu te diria que eu não estou feliz. Tenho procurado melhorar e dar mais atenção para as pessoas que realmente querem".</i>
P13	<i>"Sim, porque eu escolhi ser professor. Eu me planejei para isso".</i>
P14	<i>"Já fui mais. Hoje nem tanto".</i>
P15	<i>"Eu sou feliz sendo professora".</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Ser feliz é de grande importância para a maioria das pessoas (DIENER 2000). O surgimento da Psicologia Positiva nas últimas décadas (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000) legitimou a atenção à felicidade e outros estados positivos. A atividade docente é composta de elementos que contribuem para o alcance da felicidade, sendo apontado, por exemplo, a possibilidade de realizar uma atividade que promova a aprendizagem e autodesenvolvimento e ainda, ter de autonomia para aplicar suas habilidades. Portanto, a presença da felicidade no local de trabalho, é ocasionada, por exemplo, pela percepção positiva que os professores têm quanto aos benefícios de se trabalhar naquela instituição de ensino.

Ao perceber que o trabalho, neste caso na instituição de ensino pesquisada, é um lugar propício para ser feliz, se sugere que a presença da felicidade no local de trabalho é resultado dos benefícios recebidos tanto para os professores, alunos, bem como para a comunidade. Essas afirmações podem ser sustentadas porque estudos indicam que felicidade, produtividade e rentabilidade dão lucro e pode beneficiar os trabalhadores e as organizações (FERNANDES, 2015; WRIGHT; CROPANZANO, 2000). Ao realizar, por exemplo, um trabalho que alcance o estado de felicidade, contribui para a satisfação do trabalhador, compromisso de carreira e motivação intrínseca (STEGER et al, 2013). Ademais, cabe destacar para que a felicidade dos trabalhadores seja possível de ser alcançada, as ações organizacionais precisam alinhar seus objetivos com os pessoais do trabalhador, o que já foi confirmado pelas pesquisas realizadas por Scott (2008) e Saenghiran (2013).

Mas o que os professores consideram fundamental para ser feliz no trabalho? Para conhecer e compreender tal questionamento, foi realizada uma última pergunta aos professores, na questão 8, sobre “*O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?*”. A nuvem de palavra, representada na figura 18 (O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?), resultado da análise léxica da tabela 38 (Análise Léxica da Pergunta 8: “O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?”), possibilitou visualizar a frequência de 54 vezes o aparecimento da palavra “reconhecer” e 47 vezes da palavra “suporte”, o que tem relação esta última com o suporte organizacional.

Tabela 39 – Distribuição das respostas sobre o que consideram fundamental para serem felizes no trabalho

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Paz, construir algo, trabalho onde eu aprendo e sou reconhecida".</i>
P2	<i>"Sem dúvida o suporte organizacional, todo o ambiente físico que te cerca te dá suporte, isso é fundamental para você ser feliz, então estrutura é algo bem importante".</i>
P3	<i>"A troca de conhecimento. Eu sou insaciável na busca de conhecimento. Felicidade no trabalho é igual à conhecimento. E ainda, a diferença que eu farei na vida do meu aluno"</i>
P4	<i>"Reconhecimento e suporte organizacional".</i>
P5	<i>"Eu acho que eu preciso saber aonde eu estou indo, ter conhecimento de causa. Para mim o reconhecimento do aluno é muito gratificante".</i>
P6	<i>"Eu me sentir como uma pessoa que está tentando fazer uma sociedade melhor. O impacto do meu ensinamento na vida dos meus alunos".</i>
P7	<i>"Primeiro seria essa oportunidade de exercitar essa habilidade das relações humanas. Eu vejo que eu tenho autonomia. Poder me relacionar com as pessoas, me sentir realizada, de evoluir, estar em evolução e me sentir desafiada. Ter reconhecimento pelo esforço".</i>
P8	<i>" Eu considero o ambiente onde você está, as pessoas que você convive".</i>
P9	<i>"Possibilidade de se capacitar e participar de workshop. Além disso, o suporte organizacional".</i>
P10	<i>"Eu acho que o mais importante é gostar, é um conjunto de coisas que eu não coloco numa planilha Excel. Então assim, é a valorização do teu trabalho pelos alunos, pela instituição, pelos colegas e pela realização e compromisso de missão de vida".</i>
P11	<i>"O desafio, o reconhecimento, o apoio de equipe que é muito importante. Eu tenho suporte organizacional".</i>
P12	<i>"Comprometimento tanto teu como da organização. O investimento no professor e reconhecer seu trabalho".</i>
P13	<i>"Não só reconhecimento da organização, mas o reconhecimento dos seus colegas e trabalho, dos alunos. A aproximação entre aluno e professor. A humanização da educação. O princípio que me norteia é servir e ter aproximação. Autonomia para realizar meu trabalho".</i>

P14 *“O sentimento de dar e receber de forma equilibrada. Que você está trabalhando e está recebendo seja novamente reconhecimento, a remuneração adequada e sentimento de pertencer, de dar e receber”.*

P15 *“Aqui a gente tem um bom ambiente, não tem o nível de cobrança que causam estresse. A gente tem suporte organizacional para o trabalho. Eu tenho autonomia no trabalho. Eu consigo praticar aquilo que faz parte das minhas competências. O sucesso do aluno me faz feliz”.*

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Estas respostas, ilustradas na tabela 39 (Distribuição das respostas sobre o que consideram fundamental para serem felizes no trabalho), ratificam o que já foi apresentado sobre a importância do reconhecimento pelo trabalho realizado, ou seja, estabelece relação com o engajamento no trabalho (Mendes, 2007; Salanova; Schaufeli, 2009) e ser reconhecido pelo trabalho executado é uma necessidade do trabalhador (MERLO, 2002). O que para Dejours (1987) a gratidão pela contribuição dos trabalhadores para a organização do trabalho é parte desse reconhecimento. O reconhecimento pelo trabalho desenvolvido afeta diretamente a prática docente, pois para Nogueira e Brasil (2013) o reconhecimento pelo trabalho realizado impacta a si mesmo, bem como na vida do outro. O que para estes autores o reconhecimento do aluno, fortalece o trabalho do professor. Além disso, o reconhecimento dos seus pares e gestores, também é fundamental.

De acordo com os resultados apresentados na tabela 39 (Distribuição das respostas sobre o que consideram fundamental para serem felizes no trabalho), é possível verificar que o consideraram fundamental para ser feliz no trabalho, prevaleceu, portanto, o reconhecimento pelo trabalho realizado, como uma forma de agradecimento pelo esforço dedicado ao trabalho. Além disso, a importância do suporte organizacional (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007; Mendes, 2007; Merlo, 2002; Paschoal; Torres; Porto, 2010) para a realização de um trabalho com qualidade e autonomia (MOW, 1985; Morin; Tonelli; Pliopas, 2007; Ryff, 1989), aspectos que envolvem construir algo (função social) (MOW, 1987; Blanch, 2003), aprendizagem e possibilidade de praticar suas habilidades (Tolfo; Silva, 2017; MOW, 1985) que vão ao encontro do que já foi tratado até aqui.

Uma descoberta relevante, que foi identificada no decorrer das entrevistas e que não tinha sido elaborada em forma de pergunta, porém se apresentou no decorrer das respostas de forma espontânea, é que boa parte dos professores não reconheceu a profissão de ser professor como uma vocação inata, mas sim oportunidades ao longo da sua carreira que o direcionaram para esta atividade profissional. Como forma de ilustrar, pode-se destacar a influência do histórico profissional docente na família, como relata (P1): *“Minha mãe era professora. Sou filha com família de professores. Nunca para mim foi uma profissão ruim, feia, para vagabundo. Sempre respeitei muito essa profissão. Minha mãe dá aula de inglês e é diretora de escola. Para nossa família é um motivo de orgulho ser professor. Na minha história é muito importante. Todos os meus tios, irmãos do meu pai foram professores e a minha avó paterna também. A gente transita nesse meio de ensinar e aprender. Me sinto em casa”*. Esse exemplo pode ser sustentado, pois a família é considerada como um dos principais fatores que interferem na escolha profissional. Por isso, Bock e Aguiar (1995) consideram que para se realizar uma escolha profissional, não basta apenas o autoconhecimento, mas também o conhecimento do projeto dos pais, o sentimento de pertencimento à família e o valor dado às profissões pelos membros da família.

Por outro lado, o maior número dos professores entrevistados, não reconheceu a profissão de ser professor como uma vocação, mas sim se tornaram professor a partir de outras experiências profissionais, como pode ser ilustrado por (P2): *“Eu me tornei professor por causa da área de recursos humanos da empresa que eu trabalhava. Eles me convidaram para disseminar um conhecimento específico que eu tinha por toda a empresa e até inclusive fui homenageado por ter feito esse trabalho e nesse momento eu descobri que eu tinha jeito para conduzir o processo de ensino aprendizagem. Vislumbrei a possibilidade de fazer algo que eu gosto, além deles gostarem do meu trabalho eu também gostei do que eu fiz”*. Neste caso, é uma característica comum dos professores que trabalham na instituição de ensino pesquisada. Estes contemplam em seus conhecimentos não apenas conteúdos teóricos, mas sim experiências externas obtidas por meio da prática adquirida em outras organizações. O que para Kuenzer (2010) é muito significativo pois defende que, articular o

conhecimento científico e prático é necessário para aquilo que o professor se propõe a ensinar.

Ainda sobre a escolha de se tornar professor, alguns docentes buscaram por vocação, como pode ser ilustrado pelo trecho da entrevista realizada com um dos professores: *“Eu me formei publicitária. Eu passei por algumas agências de Publicidade como estágio obrigatório porque era obrigatório fazer isso, mas sabia que a minha vocação era ser professora. Então hoje o trabalho, eu estou assim, eu posso estar doente, mas eu entro em sala de aula eu esqueço todos os meus problemas”* (P3). Neste caso, a vocação tem relação com a capacidade que o ser humano tem de perceber e refletir sobre as crenças e valores intrínsecos (GONZAGA, 2011). O que para Moura e Silveira (2002) é compreendida como algo socialmente construída e que é resultado da história genética, pessoal, familiar e cultural do ser humano. O sentido positivo do trabalho, portanto, pode ser percebido como fonte de satisfação, de autorrealização e também como vocação (BLANCH, 2003).

Percebeu-se que os motivos que levaram os docentes a escolher essa profissão, variou de acordo com um misto de influência familiar, pessoal e suas trajetórias pessoais, entretanto, um aspecto comum na maioria das falas, refere-se ao desejo de fazer a diferença em seu meio social e na construção do conhecimento. Com relação a fazer a diferença no seu meio social, vai ao encontro de Steger, Dik e Duffy (2012), ao considerarem que um trabalho significativo inclui, dentro outros aspectos, a oportunidade de impactar positivamente ou beneficiar um bem maior para a comunidade, sociedade, ou mesmo para o planeta.

Quanto à relação entre significado e propósito e felicidade no trabalho, se pode revelar, a partir dos resultados da pesquisa qualitativa, os principais componentes de sustentação e construção fundamentais para a felicidade no trabalho docente. Pôde-se concluir que a relação entre sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho envolve o grau de importância dada ao trabalho ao ponto de se tornar central em suas vidas. Ademais, consideram como um trabalho significativo aquele que transforma a vida as pessoas e ao mesmo tempo consideram o reconhecimento e o suporte organizacional como fundamentais para ser feliz no trabalho. Os professores buscam a qualificação e atualização constante, bem como cuidam dos aspectos que envolvem a sua saúde. E ainda, compreendem a felicidade como

um estado de paz e de se sentir bem. Assim, portanto, se consideram felizes no trabalho e sentem orgulho de sua profissão.

Por fim, para estabelecer a relação entre sentido e significado do trabalho e felicidade no trabalho, a seguir será realizada a triangulação dos dados e conteúdos, a partir dos resultados analisados, descritos e interpretados, nos Estudos 1 (QUAN) e 2 (QUAL), conforme até aqui apresentados.

9.5 TRIANGULAÇÃO DOS DADOS E CONTEÚDOS, A PARTIR DAS DESCOBERTAS FEITAS, COM BASE NO ESTUDO 1 (QUAN) E ESTUDO 2 (QUAL)

A triangulação dos dados e conteúdos foi realizada com o objetivo de compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho, visando aumentar a confiabilidade dos dados e conteúdos encontrados. Diante dos resultados alcançados, a partir do cruzamento dos dados e conteúdos obtidos no Estudo 1 (QUAN) e Estudo 2 (QUAL), foi construída uma figura, representada pelo número 19, de modo que pudesse sintetizar, os componentes de sustentação e construção do sentido e do significado de felicidade no trabalho para os professores.

Figura 19 – Representação dos componentes de sustentação e construção do significado de felicidade no trabalho para os professores



Fonte: Elaborado pela autora (2018)

A compreensão do sentido e significado do trabalho, e as possíveis relações com a felicidade no trabalho do professor, embora seja complexa, torna-se mais conhecida, quando se analisa o contexto e as percepções dos trabalhadores docentes envolvidos na pesquisa. Os sentidos e significados atribuídos pelos professores ao trabalho docente possuem tanto visões positivas (orgulho, centralidade do trabalho, comunicação, habilidades desenvolvidas, conhecimentos praticados, condições materiais, significado e propósito, papel social e reconhecimento), quanto visões com polo negativo (a falta de um maior investimento em formação docente e plano de carreira).

No entanto, vale destacar que os sentidos e significados considerados positivos preponderam, pois, todos os entrevistados afirmam sobre a importância do trabalho docente na vida de cada

um e ainda, se consideram felizes no trabalho, o que resultou na frequência acima de 80% dos participantes. Dessa forma, pode-se perceber que a docência é constituinte da identidade de cada um deles. Por mais que os sentidos e significados do trabalho estejam envoltos por questões subjetivas e complexas, fica destacado que os professores se sentem realizados e se identificam na profissão que escolheram, pois encontram sentido na mesma.

Na parte quantitativa e qualitativa, se estabeleceu uma relação entre o grau de importância do trabalho na vida dos professores, o orgulho pela profissão e a relevância das condições materiais para a realização do trabalho. A parte qualitativa a princípio, corroborou com os resultados da quantitativa, pois foi encontrada semelhança significativa na percepção dos professores sobre estes três principais aspectos, bem como outros, o que podem ser visualizados na tabela 40 e considerados a seguir.

Tabela 40 – Aproximações encontradas nos Estudo 1 (QUAN) e 2 (QUAL)

Estudo 1 (QUAN)	Estudo 2 (QUAL)
- O trabalho que realizam é importante	- O trabalho que realizam é importante
- Sentem orgulho de ser professor	- Sentem orgulho de ser professor
- Estabelecem uma adequada comunicação com os superiores	- Percebem o papel social do seu trabalho
- Desenvolvem habilidades que consideram importantes	- Buscam por si só qualificação e aperfeiçoamento
- Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessitam para realizar o trabalho são fornecidos pela organização	- Tem suporte organizacional (condições materiais necessárias para realizar o trabalho são fornecidos pela organização)
- São felizes no trabalho e o trabalho que realizam proporciona sentimentos positivos	- São felizes no trabalho e compreendem a felicidade como um estado de paz
- Estabelecem uma adequada comunicação com os demais colaboradores	- Há reconhecimento pelo trabalho realizado

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Apesar de na parte quantitativa não ter sido apresentado resultado significativo sobre o desdobramento da concepção do que é felicidade em virtude das perguntas fechadas, no estudo qualitativo foi concebido pelos professores como um estado em que se alcança a paz e a harmonia. Tal aspecto se torna importante, pois para ter paz é necessário saber diferenciar a natureza de uma mente agitada de uma mente tranquila. Essa descoberta está alinhada com o que compreende Dalai Lama sobre a concepção de felicidade, ou seja, é um estado de espírito e se a mente ainda estiver num estado de confusão e agitação, os bens materiais não vão proporcionar felicidade (DALAI LAMA; CUTLER, 2000). Além disso, é a sensação de se sentir bem.

Uma convergência encontrada nos resultados entre ambos os instrumentos de coleta de dados (questionário e entrevista) foi que a felicidade no trabalho tem relação ao orgulho de ser professor. Ao atribuir um sentido positivo ao trabalho, observou-se na pesquisa realizada junto aos professores, o trabalho docente como fonte de orgulho para os participantes. No que diz respeito ao índice de orgulho de atuar como professores, se identificou que 76,5% tem esse sentimento e tal evidência pode ser sustentada por meio das falas, de alguns dos professores entrevistados, descritas na tabela 41.

Tabela 41 – Distribuição das respostas sobre o orgulho de ser professor

P	Fala dos Professores (P)
P1	<i>"Para a nossa família é um orgulho ser professor".</i>
P2	<i>"Nossa eu adoro ser professora, eu sou apaixonada. Sou apaixonada por ser professora, tenho orgulho".</i>
P5	<i>"Eu me sinto bastante orgulhoso de ser professor. A minha esposa que convive comigo há muitos anos, percebeu que eu tive uma mudança muito grande pessoal e sinto orgulhoso por isso porque essa mudança pessoal foi para melhor. Eu passei a ser uma pessoa mais sensível, mais humana, mais emotivo então me faltava muito isso e a docência me trouxe isso".</i>
P7	<i>"Eu me sinto orgulhoso de ser professor".</i>
P8	<i>"Eu tenho orgulho de ser professor".</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O que se buscou representar na tabela 41(Distribuição das respostas sobre o orgulho de ser professor) é que os professores sentem orgulho de "ser professor" e os participantes, em quase

sua totalidade, se consideram felizes no trabalho por desenvolver um trabalho com propósito. Suas escolhas estão relacionadas ao trabalho que seja algo construtivo e positivo para si, quanto para o outro. Está na natureza do professor: transformar, aprender, ensinar e contribuir para as mudanças positivas do outro e da sociedade. Pôde-se identificar, evidências da relação entre o bem-estar psicológico e felicidade eudaimônica, pois os professores se sentem realizados com o trabalho que realizam, identificam-se com os valores organizacionais e realizam um trabalho significativo e com propósito positivo, ao longo do tempo. Logo, o trabalho é um componente significativo na construção do ser humano que vive bem consigo mesmo, confia e se orgulha de si (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Uma segunda convergência encontrada nos resultados entre ambos os Estudos 1 (QUAN) e 2 (QUAL), foi em relação a importância do trabalho para os professores. O trabalho para os professores entrevistados é importante e percebido como significativo, pois indicam em 70,6% (resultado disposto na tabela 13 - Relatório Geral dos resultados quantitativos, das questões 17 a 54, estabelecidos a partir das respostas mais significativas para os respondentes) que o trabalho que fazem é importante para si ao “*concordar totalmente*”. Tal evidência pôde ser sustentada, por meio das sínteses das verbalizações dos participantes sobre a importância do trabalho, o que aqui pode ser representada com o trecho da fala de um deles: “*O trabalho é importante porque dignifica a alma humana*” (P15).

Com base nas respostas obtidas no questionário foi possível evidenciar, ao realizar o cruzamento da questão 15 “*Realizo um trabalho que tem significado e propósito*” e a questão 17 “*O trabalho que faço é importante para mim*”, que o significado e propósito ao trabalho docente é um indicador importante para o realizar um trabalho importante para si, o que prevaleceu 82,60% da relação entre as respostas. Além disso, indo ao encontro dessas evidências, 70,9% dos professores concordam que são felizes no trabalho, pelo fato do seu trabalho ser importante, sendo este resultado do cruzamento das questões 14 “*Sinto-me feliz no trabalho*” e 17 “*O trabalho que faço é importante para mim*”.

O que se pôde inferir com os resultados destacados no parágrafo anterior é que, realizar um trabalho significativo e com propósito proporciona sentimento de felicidade na atividade docente. Isso, logo, pode ser sustentado a partir da concepção de

Silva e Tolfo (2012) pois, consideram que o trabalho quando percebido de forma significativa contribui para a realização e desenvolvimento humano e pode contribuir para a felicidade no trabalho. Portanto, se compreende que a felicidade significa como experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente), aliadas a construção de propósito (sentido genuíno e gratificante), ao longo do tempo (DOLAN, 2015).

A menção que foi feita pelos professores sobre a felicidade, no caso no trabalho, também se relaciona com o reconhecimento pelo trabalho executado e o papel social. Assim, na parte qualitativa se estabeleceu como destaque para o alcance da felicidade no trabalho a importância dada ao papel social do trabalho docente, que pode ser ilustrado com a seguinte fala: *"Então eu tenho uma visão que o trabalho deve gerar sempre benefício para a sociedade"* (P11), o reconhecimento pelo trabalho realizado, exemplificado por (P4) *"Resultados que eu consiga ver tanto na questão do próprio aluno chegar no ponto que eu quero, como também ser reconhecida no local onde trabalho. Perceber que o trabalho foi feito, o resultado seja ele positivo ou negativo, mas ser observada"* e a ainda, a importância da qualificação e desenvolvimento profissional, o que pode ser evidenciado pela resposta *"Eu tenho estudado, pesquisado, melhorando minhas aulas, melhorando o meu conhecimento"* (P10). Na etapa qualitativa, o Relatório Geral resultou nos seguintes dados numéricos: 52,9% da amostra (N=18) concordam totalmente que realizam um trabalho importante para a sociedade, já 55,9% da amostra (N=19) concordam na maior parte que são reconhecidos pelo trabalho que realizam e por fim, apenas 26,5% (N=9) consideram em parte receber incentivo ao desenvolvimento.

A partir dos resultados encontrados no parágrafo anterior, se pôde, portanto, concluir que os resultados qualitativos e quantitativos ratificam a percepção sobre a função social exercida pelo professor, bem como o reconhecimento pelo trabalho executado. A necessidade de que a sua existência contribua com algo no mundo e que, de alguma forma, deixará um legado ou sua marca, tem relação com a autorrealização (Maslow, 1954), ou seja, seu trabalho tem um propósito superior ao seu próprio prazer e sim ao quanto ecoa na vida de outras pessoas. Em relação aos professores, "a obtenção de felicidade no trabalho, entre outros aspectos, pode também ser vista como conectada com o alcance de propósitos percebidos como relevantes via trabalhos

significativos” (SILVA; TOLFO, 2012, p.350). No entanto, o recebimento de incentivos ficou aquém do desejado indicando um baixo índice de percepção pelos professores participantes da pesquisa.

Ao considerar que o trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas, enquanto fonte de realização e de felicidade pessoal, a satisfação e autoestima se dão por meio de legítimas práticas de reconhecimento, sendo indispensáveis para o cultivo de sentimentos que levem a experiências de efetiva felicidade nos ambientes físico e psíquico de trabalho (SILVA; TOLFO, 2012). Ações organizacionais, foram apontadas por Fisher (2010) que para aumentar a felicidade no trabalho, é importante que se pratique o reconhecimento, pois este é um dos principais benefícios para um melhor desempenho no trabalho (BOEHM; LYUBOMIRSKY, 2008).

Cabe destacar, que o reconhecimento não foi associado, neste caso, ao reconhecimento financeiro, o que já foi evidenciado por Lyubomirsky (2008) e Csikszentmihalyi (1990). No entanto, não há uma percepção positiva sobre o investimento por parte da instituição de ensino no processo de qualificação e desenvolvimento do professor (já mencionado anteriormente), o que foi sustentado com 26,5% das respostas. Porém, cabe salientar, que é um indicativo importante como fonte de ações futuras, pois foi um sentimento declarado pelos professores sobre a importância de receber subsídios para o aperfeiçoamento profissional.

No que se refere à comunicação, foi algo que não foi destacado no Estudo 2 (QUAL), porém no Estudo 1 (QUAN), apareceu como significativo pelos resultados quantitativos computados quanto ao estabelecer uma comunicação adequada entre gestores e pares, bem como os demais colegas no ambiente de trabalho. Tais resultados vêm ao encontro de estudos anteriores, como o realizado por Silva, Boehs e Cugnier (2017) ao considerarem a dimensão relacional sendo parte integrante do bem-estar subjetivo, pelo fato que a essência dos seres humanos se dá pelas relações que estabelecem com outras pessoas, sendo a comunicação um processo psicossocial importante.

Os trabalhadores, nas organizações onde trabalham, cultivam relações interpessoais e isto tem importância para humanização do trabalho. O que denota, portanto, que a adequada comunicação entre os envolvidos nestas relações

contribui para o grau de qualidade das interações sociais no ambiente de trabalho e o que deve refletir em emoções positivas sentidas pelos trabalhadores ao longo do dia. As necessidades sociais, ligadas ao afetivo-social e autoestima (MASLOW, 1954), talvez no caso dos professores entrevistados, indica o sentimento de pertencimento às diferentes relações estabelecidas tanto entre os superiores imediatos, bem como demais colegas de trabalho. A relevância dos relacionamentos interpessoais percebidos como gratificantes já tem sido indicada por pesquisadores como Waldinger (20150, Mineo (2017), Schein, (2009), Goleman (2011) e Silva et al (2017).

Outra evidência, se refere a possibilidade de colocar em prática seus conhecimentos e também de desenvolver habilidades para o exercício de sua profissão. O que parece, para os professores, é que prevalece o sentimento de utilidade, ou seja, de nada vale ter a competência para a atuar como docente se não existe a oportunidade de vivenciá-la em sala de aula. No caso dos professores, o que ficou mais evidente é que tem a abertura para aplicar seus conhecimentos junto aos alunos, porém a instituição de ensino precisa se atentar para a importância de ser investir na formação ao subsidiar cursos e participação em eventos que possam agregar valor para o desenvolvimento do professor. Isto, pode ser sustentado com os resultados obtidos entre concordarem que tem a possibilidade de aplicar os conhecimentos (F=50%, N=17) *versus* discordar que recebem subsídio para continuar estudando (F=50%, N=17). O que se pode concluir, é que isto foi um indicativo como uma divergência organizacional encontrada nos resultados entre ambos os métodos.

O suporte organizacional, no que se refere às condições materiais para a realização do trabalho, por exemplo, ter um local de trabalho equipado, contar com a ajuda das pessoas, ter um bom relacionamento entre os colegas de trabalho e superiores, ter uma comunicação clara e acessível entre pares e gestores, a possibilidade de sugerir alternativas para a condução e construção do plano de aula e não se envolver com assuntos administrativos, leva a crer que, influencia positivamente a ocorrência de sentimentos positivos no ambiente laboral. O Estudo 2 (QUAL) convergiu com o Estudo 1 (QUAN), onde em ambos os estudos ficou entre os aspectos mais relevantes para que se obtenha um sentido e significado para o alcance da felicidade no âmbito laboral. Como forma de exemplificar, na pesquisa quantitativa o

que se obteve de resultado foi a $F=58,80\%$ ($N=20$) e na pesquisa qualitativa, pôde-se perceber pela resposta do entrevistado P2 "*Sem dúvida o suporte organizacional, todo o ambiente físico que te cerca te dá suporte, isso é fundamental para você ser feliz, então estrutura é algo bem importante*" sendo esta fala ratificada com a análise léxica, ao se obter 47 vezes a palavra "suporte".

Essas descobertas são consistentes com pesquisas anteriores sobre a importância do grau de qualidade do ambiente de trabalho e condições materiais ofertados aos trabalhadores (HACKMAN; OLDHAM, 1975; SALANOVA et al., 2003; SILVA et al, 2015). Além disso, esses resultados apontam que as pessoas procuram no trabalho um local que possa ser psicologicamente saudável, incluindo condições materiais de suporte. Infere-se aqui que, a partir de um ambiente propício para se trabalhar com qualidade, possa contribuir para a construção de futuras experiências positivas, ao possibilitar que o trabalhador se sinta imerso no trabalho por gostar do que faz, gostar da organização, bem como das pessoas que ali estão. Parece, portanto, que com isso se possa alcançar um estado de *flow* e o sentimento de felicidade sendo este entendimento compartilhado por Ribeiro, Silva e Tolfo (2018), Salanova, Bakker e Llorens (2006) e Csikszentmihalyi (1990).

Ressalta-se que com a triangulação dos Estudos 1 (QUAN) e 2 (QUAL), foi possível obter uma compreensão sobre os fenômenos estudados, o que propiciou complementaridade nas descobertas feitas. O que se conclui é que, a felicidade no trabalho para os professores, foi sustentada pelo pressuposto inicial de que é algo que pode ser construído e alcançado pelo ser humano, porém questões que envolvem condições materiais de existência são importantes para se tenha viabilidade para tal. E ainda, foi percebido que episódios de tristeza ou aspectos "negativos" ao longo das vivências no trabalho e na vida como um todo, não caracterizaram, por exemplo, ausência de felicidade.

O que se pôde, portanto, compreender é que a felicidade no trabalho docente, é construída tanto por bases hedônicas, quanto eudaimônicas. Isto porque, ser feliz é desfrutar o presente, ou seja, sentir prazer no aqui e agora, mas também fazer algo com um objetivo futuro e que tenha sentido a longo prazo. A felicidade, logo, está na interseção do prazer com a importância do que se faz e competências pessoais. Seja no trabalho ou em outros espaços de vida, a meta é se envolver em atividades que sejam,

ao mesmo tempo relevantes e prazerosas. Logo, o que se percebeu é que essa compreensão vai ao encontro do que é compartilhado pelos autores Ribeiro e Silva (2018), Silva et al (2017), Ribeiro et al (2017), Dolan (2015) e Ben-Shahar (2007; 2018).

A dimensão relacional foi evidenciada quanto à importância conferida pelos professores, sobre os processos psicossociais que envolvem, como por exemplo, a comunicação e as relações sociais estabelecidas no ambiente laboral. Já a dimensão espiritual foi percebida sobre os propósitos de vida pessoal e no trabalho, enfatizando o papel social do trabalho, o orgulho de ser professor, da paz interior e ainda ao desempenhar tarefas no trabalho, cobertas por significado e propósito, que se apresentam como características preditoras da felicidade no trabalho. Por fim, a dimensão material ou objetiva, que foi destacada pelas condições materiais de existência ofertadas pela instituição de ensino, ou seja, condições que envolvem o ambiente físico de trabalho para o exercício da profissão. Cabe destacar, que essas dimensões foram apontadas como importantes por Silva, Boehs e Cugnier (2017), Silva et al (2015) e Silva e Tolfo (2012).

Estabelecidas aqui a triangulação entre os Estudos 1 (QUAN) e 2 (QUAL), na sequência, se dará início ao último capítulo da presente tese com as considerações finais.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos dados coletados, analisados, descritos e interpretados, com o propósito de responder a pergunta de pesquisa “Como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho?”, se levou em conta para a construção das considerações finais, as principais descobertas encontradas na pesquisa de tese sobre os fenômenos felicidade no trabalho e sentido e significado do trabalho. Além disso, foram destacadas as limitações e sugestões para futuras pesquisas.

O suposto que é possível ser feliz no trabalho, pôde ser sustentado por uma parcela significativa dos participantes desse estudo. As razões de tal possibilidade, variam de professor para professor, embora seja convergente o fato de todos os trabalhadores pesquisados serem capazes de identificar os fatores que contribuem para esse sentimento. Uma vez mapeados os sentidos e significados para a felicidade dentro do ambiente de trabalho, foi possível identificar elementos comuns entre os docentes. Um deles se refere a centralidade do trabalho, ou seja, o trabalho é central na vida dos pesquisados, quando se compara às outras esferas da vida, como família e lazer. Foi evidenciada que a satisfação em se sentir bem no trabalho, é possível, e que possibilita a sua identificação pessoal com o trabalho e com a instituição de ensino, o que se torna viável, mediante condições favoráveis para realizar o trabalho.

Ao se conhecer o sentido e o significado de felicidade conferidos pelos professores, se evidenciou que as relações mais significativas de felicidade no trabalho aparecem por identificar-se com a atividade docente, quase que totalmente, ou seja, gostar do que faz. O fato de gostarem do trabalho docente os faz sentir orgulho pelo trabalho e este se torna parte de si e da centralidade ocupada em sua via. Os professores perceberam sua satisfação no trabalho como decorrente das suas ações diante da aprendizagem dos alunos que, de alguma maneira, impactam de forma positiva na sociedade, em prol de um propósito maior e de realização pessoal/profissional. Isto vai ao encontro dos pesquisadores Hackman e Oldham (1975) e Morin (1996) quanto ao entendimento do termo significado do trabalho, como sendo a representação social que a atividade executada tem para o trabalhador, seja individual, para o grupo ou social. Este último,

que no caso dos professores, é o sentimento de realizar um trabalho que contribua para o todo, bem como para a sociedade. Por outro lado, a variável que envolve o reconhecimento financeiro não ficou aparente no decorrer dos Estudos 1 (QUAN) e 2 (QUAL), ou seja, os aspectos que envolvem salário e benefícios não foram destacados como os principais indicadores para o alcance da felicidade no trabalho.

Além disso, o gostar do que faz infere a possibilidade de que o professor experimente um estado de fluxo e de motivação intrínseca, ao sentir prazer e envolvimento com a tarefa. Isso se dá, pois percebe que pode colocar em prática seus conhecimentos e aplicar suas habilidades. O que também significa que, o fluxo ocorre quanto está absorvido com uma tarefa que lhe é desafiadora. O que para Csikszentmihalyi (1990) significa um estado agradável e uma experiência ótima por perceber um progresso na tarefa executada ou o desenvolvimento de suas habilidades. Além disso, o fluxo também é mais provável quando a autoeficácia é alta e o suporte organizacional estão presentes (SALANOVA et al, 2006). Estas descobertas feitas podem se relacionar com os resultados positivos quanto ao realizar atividades na docência que lhe são prazerosas e a possibilidade de trabalhar em uma instituição de ensino que proporciona condições materiais de trabalho, como exemplo, um ambiente adequado para o exercício da profissão.

Também como consequência, ao estabelecer as relações entre felicidade no trabalho e os sentidos e significados atribuídos ao trabalho, se identificou nesta pesquisa a predominância do sentimento de felicidade no trabalho docente. O que permitiu, a partir dos dados e conteúdos coletados, o entendimento de que a construção da felicidade docente está relacionada também à existência de suporte organizacional. O que se constatou é que, 70,9% dos docentes percebem que são felizes no trabalho por ter condições materiais, ambiente e equipamentos que possibilitem a realização do trabalho em sala de aula, a construção de relações interpessoais saudáveis e de apoio mútuo, por exemplo, da equipe administrativa que faz parte do núcleo de educação básica e superior de ensino. O apoio social dos colegas de trabalho, é um exemplo de experiências positivas que as pessoas podem experimentar no dia a dia de trabalho (CAMPANIÇO, 2012). Isso contribui para tornar o ser humano feliz, ou seja, ter amigos e manter boas relações sociais, o que já foi evidenciado por

Waldinger (2015). Isso faz com que seja realizado um trabalho com resultados positivos e que o professor seja reconhecido tanto no âmbito da própria profissão e da sociedade como um todo. Assim, a felicidade no trabalho docente, é realizar um trabalho com sentido e propósito, que atinja seu papel social, por meio do reconhecimento deste trabalho executado.

O fato dos professores se considerarem felizes no trabalho, vai ao encontro da concepção existente a respeito de felicidade proposto por Mckee (2017), ao afirmar que a felicidade no trabalho tem relação com o prazer profundo e permanente das atividades diárias alimentadas pela paixão, por um propósito significativo, sendo esse um direito de todo ser humano. Esse suposto vai ao encontro da concepção aristotélica, ao conceber que a felicidade constitui um direito inalienável de todo e qualquer ser humano (ARISTÓTELES, 1991) e que se torna possível por meio das relações sociais e pela prática de atividades sucessivas e agradáveis para si mesmo (RIBEIRO et al, 2017).

A ideia de que a felicidade é socialmente construída e orientada tanto por bases hedônicas, quanto eudaimônicas, apareceu como um achado nas descobertas fundamentais da pesquisa, pois a felicidade para os professores se caracterizou por experiências recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida, como proposto por Dolan (2015). Ao considerar que a felicidade é encontrar prazer no presente e propósito recorrente, maior será a capacidade de perdurar o sentimento de felicidade (RIBEIRO et al, 2017; BEM-SHAHAR, 2018). Portanto, esse estudo, aponta na direção de que, os aspectos que envolvem as interfaces entre sentido e significado do trabalho, com a felicidade, são passíveis de serem mapeados. O que na prática, poderá dar subsídio às organizações em geral, para projetarem diretrizes de modo que possam propor ações endereçadas à felicidade no trabalho, uma vez que, se constatou que existem variáveis que podem ser potencializadores das estratégias fundamentais, neste caso, a instituição de ensino pesquisada. Como exemplo, pode-se destacar as condições materiais de trabalho (de existência) e a possibilidade de autonomia dos docentes, neste caso, de planejar suas aulas a partir das construção de um plano de ensino construído com sua participação.

Isto até aqui destacado, portanto, demonstra que a instituição de ensino pesquisada tem um papel fundamental na felicidade dos professores, ao possibilitar que os docentes tenham

tempo para o autoconhecimento, autorealização e além disso, ter efetivamente o alcance do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, ou seja, dividir o que é espaço de trabalho, de lazer, de família, entre outros. Portanto, também se deve considerar as características pessoais, as atitudes, as motivações e sobretudo a saúde física, psíquica e social dos seres humanos para o alcance da felicidade, que nem sempre pode ser atribuído somente às estruturas e aos processos organizacionais (SILVA et al, 2017).

De forma sintética, a concepção de felicidade para os professores entrevistados significa estar em paz, ou seja, estar bem consigo mesmo, o que para Dalai Lama, o propósito da existência humana é a busca pela felicidade (DALAI LAMA; CUTLER, 2000) e isto pode ser sustentado com o sentimento de executar um trabalho que tenha relevância tanto social como para si mesmo, denotando um sentimento de realizar um bem maior. Ao observar as fases da vida profissional docente, a partir das entrevistas, se identificou que a compreensão de felicidade vai se alterando à medida que vão se tornando mais “velhos” cronologicamente e adquirindo mais experiência, havendo uma transição do que se compreende por felicidade hedônica para eudaimônica. Isto quer dizer, que quanto mais adulto, a escolha do trabalho se dá diante do que é apresentado como significativo, alterando o “ter” para o “ser”. Isso vem ao encontro da perspectiva desenvolvimental de Schein (1984), isso porque as pessoas mudam ao longo do tempo dentro de um contexto histórico-social que também se altera de maneira contínua (ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010).

Dessa forma, após a análise, descrição e interpretação dos resultados da pesquisa, ratificou-se que o sentido e significado do trabalho e a felicidade no trabalho são fenômenos que estabelecem relações positivas. Além disso, o trabalho na percepção de boa parte dos professores participantes da pesquisa, ainda é muito central em suas vidas, o que é parte da cultura contemporânea. O trabalho por sua complexidade faz com que existam variáveis que influenciam o comportamento das pessoas nos ambientes de trabalho, o que também, portanto, faz com que o sentido atribuído ao trabalho seja algo singular para cada ser humano.

Infere-se, portanto, que a percepção acerca da felicidade dos professores tem relação com a vivência de um trabalho com sentido, o que vai ao encontro de Villa-George e Moreno-Jiménez

(2013). Ademais, as condições materiais, ambiente saudável e equipamentos, ofertados pela instituição de ensino, para a realização do trabalho, foram considerados como importantes para a construção da felicidade e para a realização de um trabalho com sentido e significado, o que para Silva, Ribeiro, Budde e Tolfo (2017) e Silva, Boehs e Cugnier (2017) são compreendidos como elementos essenciais da dimensão material de existência. No caso dos professores, os elementos estariam associados, por exemplo, com a disponibilidade de ter uma sala apropriada com materiais didáticos, iluminação adequada e limpeza do ambiente.

Um dos supostos iniciais dessa pesquisa, é de que a felicidade no trabalho pode ser construída a partir das relações sociais que o professor estabelece no meio acadêmico, o que vai ao encontro do que preconiza Malvezzi (2015), e é compartilhado por Silva e Tolfo (2012) e Silva et al (2015), ao considerarem a felicidade como um sentimento perene, contínuo de satisfação, no qual preponderam sentimentos positivos. Além disso, também se considerar que, uma parcela significativa da felicidade depende da ação humana, o que foi evidenciado por Lyubomirsky (2008), e não apenas como uma herança genética. O que pode ser explicado pelos pressupostos interacionistas simbólicos, nos quais, o ser humano constrói e é construído, sendo tanto sujeito como objeto do meio (BORGES; CARVALHO; ALMEIDA, 2015; BERGER; LUCKMAN, 1985).

O que se pôde perceber também, é que a atividade em sala de aula é importante para a construção do sentido e significado do trabalho para os professores entrevistados. Tanto como um espaço que possibilita o alcance do estado felicidade e também, pela responsabilidade de ser professor. Ao atribuir significado positivo ao trabalho docente, gera benefícios ao trabalhador como o de estabelecer relações interpessoais, sentir satisfação ao fazer algo útil à sociedade e, por fim, permitir a autorrealização. A instituição de ensino superior, bem como seus docentes tem papel importante na modificação da sociedade, pois disponibilizam os meios necessários às mudanças sociais. Isto se torna um dos principais propósitos pela opção da carreira docente, ou seja, o desejo de interagir e fazer algo que seja significativo para a comunidade.

Ao realizar esta pesquisa, se verificou que a contribuição social do trabalho docente implica no importante papel do professor na sociedade, em diferentes períodos da história da

educação, mas especialmente pela contribuição nos processos de ensino e de aprendizagem direcionado ao aluno. Os resultados positivos do exercício da profissão podem ser percebidos nas ações do dia a dia dos discentes, isto quer dizer, quando ao tratar os dados coletados, foi identificado o reconhecimento do trabalho realizado por parte dos alunos. Além disso, a percepção que o aluno tem do esforço que o professor faz ao estabelecer relação entre a teoria e a prática.

Destaca-se novamente que o trabalho docente pode proporcionar felicidade, especialmente quando exercido com os suportes necessários para sua realização e que não extrapolem de maneira excessiva suas capacidades. Isto quer dizer que, para 97,1% (N=33) dos professores participantes da pesquisa, indicaram uma tendência positiva e crescente ao concordarem totalmente ou na maior parte, ser feliz no trabalho como professor. E uma variável significativa para o alcance da felicidade no trabalho, tem relação com as condições materiais de trabalho, ou seja, 88,2% (N=30) professores consideraram em sua totalidade ou na maior parte esta questão. O que se pôde observar de maneira positiva nesta pesquisa, mas que nem sempre foram encontrados em estudos anteriores como os realizados por Gasparini, Barreto e Assunção (2005) e Bastos (2009) sobre as condições de trabalho, é que existe a possibilidade sim de ser feliz na profissão de professor.

Com os resultados desta pesquisa foi possível afirmar que, a construção da felicidade no trabalho na docência está vinculada ao sentido atribuído ao trabalho, de forma individual para cada professor e também coletiva (significados compartilhados), de tal maneira que o leve à concretização de um trabalho com resultados positivos e recompensas agradáveis, a partir do reconhecimento do seu trabalho, sendo útil para si, para o aluno, para a instituição de ensino bem como, para a comunidade como um todo. Ao considerar que a felicidade é possível de ser construída, pôde-se evidenciar que os professores têm buscado sua formação e atualização constante, para a produção de novos conhecimentos e para que possam ministrar suas aulas com um nível maior de qualidade, ao mesmo tempo que buscam práticas que visem a sua saúde, como por exemplo, exercícios físicos.

Os resultados alcançados podem servir de inspiração para outras instituições de ensino no que se refere aos aspectos positivos e coerentes que vão ao encontro das necessidades dos

professores para a construção de ambientes organizacionais saudáveis e passíveis de promover o alcance da felicidade dos trabalhadores. Cabe salientar que, na instituição de ensino pesquisada, foi evidenciado sobre a necessidade do investimento na atualização profissional, sendo um meio para a autorrealização do professor. Em consonância com as considerações apresentadas, se pondera que a felicidade como um estado psicológico recorrente e perene, poderá ser concebida no ambiente físico e psicossocial de trabalho, por exemplo, pelas políticas e práticas organizacionais que tenham como finalidade melhorar o bem-estar e a qualidade de vida dos seres humanos que ali estão.

Em síntese, os principais componentes de sustentação e construção que são considerados fundamentais para a felicidade no trabalho dos professores envolvem o orgulho de ser professor ao experimentar sentimento positivos, o grau de importância dada ao trabalho docente, a relevância de se ter suporte organizacional para a realização de suas atividades, ter reconhecimento pelo desempenho de seu trabalho e exercitar suas competências, ter um propósito social e estabelecer uma adequada comunicação para com seus superiores e demais colegas de trabalho.

Por fim, cabe destacar as limitações deste estudo. Enfatiza-se que, os resultados alcançados aqui apresentados, retratam as características e compreensão de uma parte dos professores que compõem o quadro de pessoal, de uma Unidade Operativa, da instituição de ensino pesquisada. Ou seja, não se pode considerar que esta é uma compreensão de todos os professores que possuem vínculo empregatício com a escola pesquisada a nível estadual, pois se precisa considerar as questões, por exemplo da cultura local.

Outra limitação, é que a pesquisa foi realizada apenas com professores de uma instituição de ensino com gestão privada, que contém características singulares, portanto diferente das instituições de ensino público, por exemplo, no que se refere ao regime de trabalho que envolve horas semanais de trabalho, tempo de trabalho e tipo de dedicação. Para futuras pesquisas então, a sugestão é que se possa compreender o significado de felicidade no trabalho, realizando uma comparação entre professores de instituições de ensino públicas e privadas e além disso, que o público-alvo possa envolver professores não apenas

de nível superior e sim, do nível infantil fundamental e ensino médio.

Por meio deste estudo, se pretendeu contribuir para o avanço científico que envolve a Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho sobre o sentido e significado de felicidade no trabalho que constitui uma subárea de estudo promissora e que merece avançar nas pesquisas e estudos futuros.

REFERÊNCIAS

- ABDULLAH, A. G. K; LING, YING-LEH; PENG, C. S. An exploratory analysis of happiness at workplace from Malaysian teachers perspective using performance-welfare model. **International Journal of Asian Social Science**, v. 6, n. 6, p. 340-346, 2016.
- ABI-HASHEM, N. Rediscovering hope in american psychology. **American Psychologist**, v.56, n.1, p.85-86, 2001.
- ACHOR, S. **O jeito Harvard de ser feliz**. São PAULO: Editora Saraiva, 2012.
- ACHOR, S. **The happiness advantage**. New York: Broadway Books, 2010.
- ACOSTA et al. Prácticas organizacionales saludables: um análisis estudio de su impacto relativo sobre El engagement com El trabajo. **Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social**, v.2, n.1, p.107-120, 2013.
- AGÊNCIA EFE. ONU reconhece busca pela felicidade como objetivo fundamental. **Globo**, Rio de Janeiro, 19 de julho de 2011. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/07/onu-reconhece-busca-pela-felicidade-como-objetivo-fundamental.html>. Acesso em: 8 jun. 2016.
- AGUILAR, L. C. C. et al. The meaning of teaching and learning for professors. **Investigación y Educación en Enfermería**, v. 33, n. 1, p. 8-16, 2015.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, maio./ago. 2004.
- ALBUQUERQUE, I. L. de. O professor e seu papel social. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, Fortaleza, v. 17, n. 4, p. 206-210, 2004.

ALDA, L. S. Novas tecnologias, novos alunos, novos professores? Refletindo sobre o papel do professor na contemporaneidade. In: XII Seminário Internacional em Letras: Língua e Literatura na (pós-) modernidade, 12., 2012, Pelotas. **Anais** do XII Seminário Internacional em Letras. Pelotas, 2012. p. 1-6.

ALVES et al. Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n.4, p.701-709, 2012.

ANDREWS, S. **A ciência de ser feliz**. São Paulo: Ágora, 2011.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez, 1995.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez, 2006.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

ARNOLD, K. A. et al. Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 12, n. 3, p. 193-203, 2007.

ASHMOS, D.P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

ASPIRAÇÕES de progresso das pessoas no Brasil. Brasília: PNUD, 2017.

AVIA, M.; VÁZQUEZ, C. **Optimismo Inteligente**. 2. ed. Madrid: Alianza Editorial, 2011.

AZEVEDO, M. C. de; TONELLI, M. J. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 191-220, maio/jun. 2014.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S.; LEITER, M. P. Key questions regarding work engagement. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, p. 4-28, feb. 2011.

BABA, S. P. **Propósito**: a coragem de ser quem somos. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BALADELI, A. P. D.; BARROS, M. S. F.; ALTOE, A. Desafios para o professor na sociedade da informação. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 45, p. 155-165, set. 2012.

BARBOSA FILHO, F de H.. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, apr. 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

_____. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARROS, R. M. A., MARTÍN, J. I.G.; PINTO, J.F. C. V.. Investigação e prática em Psicologia Positiva. **Psicologia: Ciência e Profissão**, n.30, v.2, p.318- 327, 2010.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES**, Campinas , v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. M. P.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BASTOS, J. A. Q. R. **O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino**

fundamental de BETIM/MG. 2009. 148 f., Dissertação (Mestrado em Educação)-Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

BATISTA, J. B. V. et al. Prevalência da síndrome de burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 502-512, 2010.

BAUMEISTER, R. F. et al. Some key differences between a happy life and a meaningful life. **The Journal of Positive Psychology**, v. 8, n. 6, p. 505-516, 2013.

BAUMEISTER, R.; VOHS, K. The pursuit of meaningfulness in life. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. (Eds.). **Handbook of positive psychology**. Oxford: University Press, 2002. p. 608-618.

BECHARA, A.; DAMASIO, A.R. The somatic marker hypothesis: a neural theory of economic decision. **Games and Economic Behavior**, v. 52, p.336-372, 2005.

BECK, A. T.; CLARK, D. A. An information processing model of anxiety: automatic and strategic processes. **Behaviour, Research and Therapy**, v. 35, n. 1, p. 49-58, 1997.

BEN-SHAHAR, T. **Seja mais feliz**: aprenda a ver a alegria nas pequenas coisas para uma satisfação permanente. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

BEN-SHAHAR, T. **Happier**: learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment. McGraw-Hill, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e trabalho. **Revista GV-executivo**, São Paulo, v. 6, n. 4, jul./ago. 2007.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENTO, F.; PADILHA, N. S. Relação de trabalho entre o professor e a instituição de ensino: recordando os direitos

especiais do professor empregado. 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/fla_vioventoenormasuelipadilha.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2017.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BIAVATI, V. de P. **Mindfulness e sua influência em práticas de líderes no trabalho**. 2018. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil, 2018.

BLANCH, J. M. Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos em nuevos contextos? In: AGULLÓ, E.; OVEJERO, A. (Eds.). **Trabajo, individuo y sociedad**: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid, Pirámide, 2001. p. 27-48.

BLANCH, J. M. Trabajar em la modernidad industrial. In: BLANCH, J. M. et al. (Eds.). **Teoría de las relaciones laborales**. Barcelona: Editorial UOC, 2003. p.19-147.

BLANKSON, A. **The future of happiness**: 5 modern strategies for balancing productivity and well-being in the digital era. Dallas: Bendella Books, 2017.

BOCK, A. M.; AGUIAR, W. M. Por uma prática promotora de saúde em orientação vocacional. In: BOCK, A. M. et al. (Orgs.). **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. p. 09-24.

BOEHM, J.K.; LYUBOMIRSKY, S.. Does happiness promote career success? **Journal of Career Assessment**, v.16, p. 101-116, 2008.

BOEHS, S. T. M.; SILVEIRA, A. E. S. Autoconhecimento: o que precisamos para nos conhecermos melhor? In: SILVA, N.; FARZEN, T. C. **Qualidades psicológicas positivas nas**

organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, 2018. p. 169-181.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, Dunya, 1998.

BORGES, L. de O.; TAMAYO, Á. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 11-44, jan. 2001.

BORGES, L. de O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BORGES, L. de O. Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.13, n. 2, p. 211-220, 1997.

BORGES, L. de O. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, São Paulo, n. 12, p. 87-105, 1998.

BORGES, L. de O.; CARVALHO, V. D. de; ALMEIDA, J. G. C. de. Socialização organizacional. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 627-634.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. (Eds.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-62.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Campinas, SP, v. 4, n.1, p. 107-137, 1999.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>.
Acesso em: 15 de nov. de 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, Diário Oficial da União, 2012.
Disponível em:
<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/reso466.pdf>
.Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº19, de 07 de julho de 2010 – PEC da Felicidade.** 2010.
Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/97622>. Acesso em: 02 dez. 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico, 2010.** 2014. Disponível em:
<<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>.
Acesso em: 19 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> . Acesso em: 24 nov. 2018.

BUDDE, C. **Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho:** estudo de caso de uma organização de tecnologia. 2018. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

BULGRAEN, V. C. O papel do professor e sua mediação nos processos de elaboração do conhecimento. **Revista Conteúdo,** Capivari, v. 1, n. 4, p. 30-38, ago./dez. 2010.

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis.** London: Heinemann Educational Books, 1979.

CACCIARI, M. B. et al. Percepções de professores universitários brasileiros sobre as virtudes mais valorizadas no exercício da docência. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 313-322, maio/ago. 2017.

CAMPANIÇO, E. T. **Felicidade organizacional**: proposta de escala de medida para as organizações em Portugal. 2012. 221 f. Dissertação (Mestrado em Gestão)-Universidade Atlântica, Barcarena, Portugal, 2012.

CANHOTA, C. Qual a importância do estudo piloto? In: SILVA, E. E. (Org.). **Investigação passo a passo**: perguntas e respostas para investigação clínica. Lisboa: APMCG, 2008. p. 69-72.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31, set./out. 2010.

CARROLL, L. **Alice no país das maravilhas através do espelho e o que Alice encontrou por lá**. 2014. Disponível em: <<https://caminhopoetico.files.wordpress.com/2014/08/lewis-carroll-alice-no-pac3ads-das-maravilhas-atravc3a9s-do-espelho-e-o-que-encontrou-por-lc3a1.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

CARVALHO, V. D. de; BORGES, L. de O.; REGO, D. P. do. Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições aos estudos em psicologia social. **Psicologia e Ciência Profissional**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 146-161, 2010.

CASTRO, A. M. D. A. Mudanças tecnológicas e suas implicações na política de formação do professor. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 49, p. 469-486, out./dez. 2005.

CAVALCANTE, R. B. et al. Análise de conteúdo considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação e Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 24, n. 1, p. 13-18, jan./abr. 2014.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, Vozes, 2008. p.295-316.

CINTRA, C. L.; GUERRA, V. M. Educação positiva: a aplicação da psicologia positiva a instituições educacionais. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 505-514, set./dez. 2017.

COCKSHAW, W. D.; SHOCHET, I. The link between belongingness and depressive symptoms: An exploration in the workplace interpersonal context. **Australian Psychologist**, v. 45, n. 4, p. 283-289, 2010.

CODO, W. **Educação, carinho e trabalho**: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 2002.

_____. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

_____. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.; CODO, W. (Eds.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997. p. 36-55.

Comitê de Datação de Ciclos Econômicos (CODACE).

Comunicado de Datação de Ciclos Mensais Brasileiros.

Fundação Getúlio Vargas, 2017. Disponível em:

https://portalibre.fgv.br/data/files/F3/C1/F8/E8/A18F66108DDC4E66CA18B7A8/Comite%20de%20Data__o%20de%20Ciclos%20Econ_micos%20-%20Comunicado%20de%2030_10_2017%20_1_.pdf . Acesso em: 25 mar. 2019.

CONHEÇA as melhores empresas para se trabalhar de 2014. **Você/SA**, v. 17, n. 117, out. 2014.

CONTRERAS, J. **A autonomia de professores**. São Paulo: Cortez, 2002.

CONTRERAS, F.; ESGUERRA, G. Psicología positiva: uma nueva perspectiva em psicologia. **Diversitas**, Bogotá, v. 2, n. 2, p. 311-319, 2006.

CORTEZ, P. A. et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Caderno de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

CRESPO, A. A. **Estatística fácil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Pesquisa de métodos mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivência**, v. 17, n. 24, p. 59-80, jun. 2005.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow**: the psychology of optimal experience. New York, NY: Harper & Row, 1990.

_____. **Finding Flow**: the Psychology of Engagement with Every Day Life. New York: Basic Books, 1998.

_____. If we are so rich, why aren't we happy? **American Psychologist**, n. 54, p. 821-827, 1999.

DALAI LAMA; CUTLER, H. C. **A arte da felicidade**: um manual para a vida. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

DAMÁSIO, A. **Erros de Descartes**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

_____. **O mistério da consciência**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

DAVID, R.S. Docência na contemporaneidade: desafios para docentes no ensino superior. **Caderno de Letras**, n. 27, p. 233-240, jul./dez., 2016.

DAVOGLIO, T. R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S dos. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 175-182, maio/ago. 2017.

DEDECCA, C. S. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In: Guimarães, N. A. HIRATA, H.; SUGITA, K. (Org). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Editora USP, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos**. [2017]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 27 ago. 2018.

DIENER, E. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**, n. 95, p. 542-575, 1984.

DIENER, E.; HORWITZ, J.; EMMONS, R. A. Happiness of the very wealthy. **Social Indicators Research**, n. 16, p. 263-274, 1985.

DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness, and a proposal for a national index. **American Psychologist**, n. 55, p. 34-43, 2000.

DIENER, E.; SELIGMAN, M.E.P.. Very happy people. **Psychological Science**, v.13, n.1, p.81-84, 2002.

DINUCCI, A. A relação entre virtude e felicidade em Sócrates. **Filosofia Unisinos**, v.10, n.3, p.254-264, set/dez, 2009.

DOLAN, P. **Felicidade construída**: como encontrar prazer e propósito no dia a dia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

DOURADO, L. F.; OLIVEIRA, J. F.; SANTOS, C. A. **A qualidade da educação**:

conceitos e definições. Brasília: INEP, 2007.

EINARSDÓTTIR, J.. Happiness in the neonatal intensive care unit: Merits of ethnographic fieldwork. **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being**, v.7, p.1-10, dez/2012.

ELLISON, C.G.. Religious involvement and subjective well-being. **Journal of Health and Social Behavior**, v.32, p.80-99, 1991.

EMMONS, R. A.; STERN, R. Gratitude as a Psychotherapeutic Intervention. **Journal of Clinical Psychology**, v. 69, n. 8, p. 846-855, 2013.

EPICURO. **Carta a Meneceu** (Álvaro Lorencini, Enzo Del Carratore). São Paulo: UNESP, 1997.

FARSEN, T. C. et al. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?

Interação em Psicologia, n. 22, p. 31-40, 2018.

FELICIDADE interna bruta. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE FELICIDADE INTERNA BRUTA (FIB), 5., 2009, Foz do Iguaçu, PR, 2009. Disponível em:<

<http://www.felicidadeinternabruta.org.br/>>. Acesso em: 8 jun. 2016.

FERNANDES, M. **Felicidade da lucro**: lições de um dos líderes empresariais mais admirados do Brasil. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2015.

FERREIRA, P. C. A. dos S.; NASCIMENTO, R. P.; SALVÁ, M. N. R. Professor: profissão de risco: uma análise das condições de trabalho dos docentes de IES privadas do Rio de Janeiro.

ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

FERRO, M. da G. D.; PAIXÃO, M. do S. S. L. **Psicologia da aprendizagem**: fundamentos teórico-metodológicos dos processos de construção do conhecimento. Teresina: EDUFPI, 2017.

FIELD, L. K.; BUITENDACH, J. H. Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 37, n. 1, p. 1-10, 2011.

FISHER, C. D.. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, v.12, n.4, p. 384-412, 2010.

FONTANELLA, B. J. ; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, jan. 2008.

FONTOURA, N. de O.; GONZALES, R. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** ,2009. Disponível: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4056/1/bmt41_05_NT_Aumento.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2018.

FOURIE, M.; DEACON, E. Meaning in work of secondary school teachers: a qualitative study. **South African Journal of Education**, v. 35, n. 3, ago. 2015.

FRANKL V. E. **Um sentido para a vida**: psicoterapia e humanismo. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2005.

FRANKL, V. E. **Em busca de sentido**: um psicólogo no campo de concentração. 25 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

FRANKL, V. E. **A vontade de sentido**: fundamentos e aplicações da Logoterapia. São Paulo: Paulus, 2011.

FREDRICKSON, B. L. **Amor 2.0**. 1. Ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2015.

FREITAS, H. et al. **Guia Prático Sphinx**. Porto Alegre/RS: Sphinx, 2009.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

FROH, J. J. The history of positive psychology: truth be told. **NYS Psychologist**, v. 16, n. 3, p. 18-20, 2004.

FUEGUEL, C.; MONTOLIU, M. R. **El malestar docente: propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado**. Espanha: Octaedro, 2005.

FUJITA, F.; DIENER, E.. Life satisfaction set point: Stability and change. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.88, n.1, p.158-164, 2005.

GALINHA, I.; PAIS RIBEIRO, J. L. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.

GALLUP, G., Jr. **Religion in America**. Gallup Report, 1984.

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

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro, Objetiva, 2011. (recurso digital).

GONÇALVES, A. M.; SILVEIRA, A. P.; KIMURA, P. R. de O. O trabalho docente: os objetivos e o papel nas representações sociais dos professores. EDUCERE CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 12., 2015, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2015.

GONZAGA, L. R. V. **Relação entre vocação, escolha profissional e nível de stress**. 2011. 104 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Programa de Pós-Graduação Stricto

Sensu em Psicologia do Centro de Ciências da Vida,
PUC/Campinas, 2011.

GOULART, J. de A.; SANTIAGO, A. R. F.; DRUGG, Â.
Afastamento para tratamento de saúde: sintoma institucional e
recurso precário no enfrentamento do sofrimento psíquico no
trabalho docente. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza,
v. 3, n. 2, p. 372-394, set. 2003.

GOUVEIA, L. A. V. N. de. As condições de trabalho e o
adocimento de professores na agenda de uma entidade
sindical. **Saúde e Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-
219, Rio de Janeiro, out./dez, 2016.

GRAMAXO, P. L. **A Felicidade Organizacional dos docentes
mais felizes na função que desempenham do que na
organização onde trabalham**. 2013. 143 f. Dissertação
(Mestrado em Ciências da Educação)-Faculdade de Ciências
Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, 2013.

GRENVILLE-CLEAVE, B. **Introducing positive psychology: a
practical guide**. New York: MJF Books, 2012.

GIUFFRA, L. El monje y el psiquiatra: una conversación entre
Tenzin Gyatso, el 14^o. Dalai Lama y Aaron Beck, fundador de la
terapia cognitiva. **Revista de Neuropsiquiatria**, São Paulo, v.
72, n 1, p.75-81, 2009.

GRIPP, G. A prática dos professores do ensino Superior. **Revista
Estudos de Sociologia**, Araraquara, SP, v. 15, n. 28, p. 61-85,
2010.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of job diagnostic
survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170,
1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design
of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human
Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

HADI, A. A. et al. Prevalence and factors associated with stress among secondary school teachers in Kota Bharu, Kelantan, Malaysia. **The Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health**, v. 40, n. 6, p. 1359-1370, 2009.

HALL, S. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções de nosso tempo. In: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 22, n. 2, p. 15-46, 1997.

HARTZER, C.; RUCH, W. When the job is a calling: the role of applying one's signature strengths at work. **The Journal of Positive Psychology**, n. 7, p. 362–371, 2012.

HARPAZ, I. Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. **European Journal of work and organizational psychology**, n. 2, 177-198, 2002.

HEINTZELMAN, S. J. Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. In: DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. (Eds.). **Handbook of well-being**. Salt Lake City, UT: DEF Publishers, 2018.

HENDERSON, L.W.; KNIGHT, T. Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. **International Journal of Wellbeing**, v. 2, n. 3, p. 196-221, 2012.

HENNIGEN, I.; GUARESCHI, N. M. de F. A subjetivação na perspectiva dos estudos culturais e foucaultianos. **Psicologia da Educação**, São Paulo, n. 23, p. 57-74, 2006.

HERRER, M. G.; HERNÁNDEZ, E. G. Salud Mental en el trabajo: la psicología clínica laboral. In: MORENO-JIMÉNEZ, B.; HERNÁNDEZ, E. G. (Org.). **Salud Laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral**. Madrid: Ediciones Pirâmide, 2013. p. 261-277.

HOLANDA, A. F. **Fenomenologia e humanismo**: reflexões necessárias. Curitiba: Juruá, 2014.

HUTA, V.; RYAN, R. M. Pursuing pleasure or virtue: the differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. **Journal of Happiness Studies**, n. 11, p. 735–762, 2010.

ILIES, R.; JUDGE, T. A. On the heritability of job satisfaction: the mediating role of personality. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 4, p. 750-759, 2003.

JONKER, C. S.; MERWE, A. V.. Emotion episodes of Afrikaans-speaking employees in the workplace. **SA Journal of Industrial Psychology**, v.39, n.1, p.01-12, 2013.

JUDGE, T. A.; PICCOLO, R. F. Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. **Journal of Applied Psychology**, n. 89, p.755-768, 2004.

JEON, Y. The application of grounded theory and symbolic interactionism. **Scandinavian Journal of Caring Sciences**, n. 18, p. 249–256, 2004.

KABAT-ZINN, J. **Full catastrophe living**: using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York: Delta, 1990.

KAHNEMAN, D. et al. Would you be happier if you were richer? A foccusing illusion. **Science**, v. 312, n. 5782, p. 1908-1910, 2006.

KALITERNA, L. L.J.; PRIZMIC, L. Z.; ZGANEC, N.. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift and non-shiftworkers. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, supl. p.3-10, 2004.

KERN, J. **O sentido do trabalho para profissionais da educação**: uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016.

KUENZER, A. Formação de Professores para a Educação Profissional e Tecnológica. **XV ENDIPE – Encontro Nacional**

de Didática e Prática de Ensino- Convergências e tensões no campo da formação e do trabalho docente: políticas e práticas educacionais. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

KNOBLAUCH, A. **Aprendendo a ser professora: um estudo sobre a socialização profissional no município de Curitiba.** 2008. Tese (Doutorado em Educação: História, Política e Sociedade)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

KYRIACOU, C. Teacher stress and burnout: an international review. **Educational Research**, v. 29, n. 2, p. 146-152, 1987.

KOFMAN, F. **Liderança e propósito: o novo líder e o real significado do sucesso.** Rio de Janeiro: Harper Collins, 2018.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo.** Lisboa, Horizonte, 1978.

LOCKE, E. A.. Setting goals for life and happiness. In: SNYDER, C. R. Snyder; Lopez, S. J. (Eds.), **Handbook of positive psychology**, New York, NY, US: Oxford University Press, 2002, p. 299-312.

LOURENÇO, M. C.; CUNHA, A. C. M. da. **Os desafios da secretária frente às mudanças no mercado de trabalho.** 1999. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso)-Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos, São Paulo, 1999.

LYUBOMIRSKY, S. A. **A ciência da felicidade: como atingir a felicidade real e duradoura.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

LYUBOMIRSKY, S. A.; KING, L.; DIENER, E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 6, p. 803–855, 2005.

LUCAS, R. E, DIENER, E.; SUH, E. Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 71, p. 616-628, 1996.

LOPEZ, S. A. **The secrets of people who love their jobs**. 2007. Disponível em: <<https://ge.abctube.org/video/F9b0fi7p3Ts>>. Acesso em: 30 de out. 2018.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, v.33, n.2, p.143-160, 2004.

MACEY, W. H.; SCHNEIDER, B. The Meaning of employee engagement. **Industrial and Organizational Psychology**, n. 1, p. 3-30, 2008.

MACHADO, W. de L.; BANDEIRA, D. R. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. **Estudos de Psicologia**, Campinas, SP, v. 29, n. 4, p. 587-595, out./dez. 2012.

MALVEZZI, S.. Felicidade no Trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo E. (Org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p.349-355.

MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2., 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. **Anais...** Bauru: USC, 2004.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, L. F. A saúde e o bem-estar espiritual em adultos porto-alegrenses. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 56-65, jun. 2003.

MARQUES, L. F.; SARRIERA, J. C.; DELL'AGLIO, D. D. Adaptação e validação da Escala de Bem-estar Espiritual (EBE). **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 8, n. 2, ago. 2009.

MARSOLLIER, R.; APARICIO, M. El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. **Psicoperspectivas**, v. 10, n. 1, p. 209-220, 2011.

MARTELA, F.; STEGER, M. F. The three meanings of meaning in life: distinguishing coherence, purpose, and significance. **The Journal of Positive Psychology**, v. 11, n. 5, p. 531-545, jan. 2016.

MARTÍNEZ, I.; SALANOVA, M.; LLORENS, S. Promoção da Saúde no Trabalho: para um Modelo de Organizações Saudáveis e Resilientes. In **Psicologia da Saúde Ocupacional**, Champel, M.J. (Coord.), Lisboa, Portugal: Pactor, 2016, p.287-308.

MARTINS, J. T. et al. Bem-estar de docentes universitários: revisão integrativa da literatura. **Revista Varia Scientia - Ciências da Saúde**, Cascavel, v. 2, n. 2, p. 156-164, 2016.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARUJO, H. A. et al. Revolução positiva: psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 13, n. 1, p. 115-136, 2007.

_____. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1980.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York, Harper, 1954.

McCULLOUGH, G.; HEUBNER, E. S.; LAUGHLIN, J. Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. **Psychology in the Schools**, n. 37, p. 281-291, 2000.

McKEE, A. **How to be happy at work: the power of purpose, hope, and friendship**. New York: Harvard business Review Press, 2017.

McLNTOSH, D.N.; SILVER, R.C.; WORTMAN, C.B.. Religion's role in adjustment to a negative life event: Coping with the loss of a child. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.65, p.812-821, 1993.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (MOW). **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

MEIRA, T. R. M. et al. Percepções de professores sobre trabalho docente e repercussões sobre sua saúde. **Revista Brasileira Promoção da Saúde**, Fortaleza, v. 27, n. 2, p. 276-282, abr./jun. 2014.

MELO, P. A. de; LUZ, R. J. P. da. **A formação docente no Brasil**. Florianópolis: INPEAU/ UFSC, 2005.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Ed.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007. p. 23-48.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. de G.; CODO; Codo, (Org.). **Saúde mental e trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resources Management Review**, n. 1, p. 61-89, 1991.

MILLIMAN, J.; J. CZAPLEWSKI, A.; FERGUSON, J.. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**. v.16. p.426-447, 2003.

MINEO, L. **Good genes are nice, but joy is better**. 2017. Disponível em: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/>. Acesso em: 29 ago. 2018.

MINICUCCI, A. **As relações humanas**: psicologia das relações interpessoais. 6. ed. São Paulo. Atlas Editora.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Religiousness and mental health: a review. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 28, n. 3, p. 242-250, 2006.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; HERNÁNDEZ, E. G.; RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R. **Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral**. Madrid: Ediciones Pirámide, 2013.

MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A. L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.

MORIN, E. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (Coord.). **La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec: Éditions de l'organisation, 1996 (Collection Manpower, p. 257-286).

MORIN, E. M.. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E.. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (Ed.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo, SP: Atlas, 2002. p. 13-34.

MOSCOSO, S; ALONSO, P. El bienestar laboral. In: CANTERA, L. M.; PALLARÈS, S.; SELVA, C. (Org.). **Del malestar al bienestar laboral**. Barcelona: Amentia Editorial, 2013.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**. 15. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

MOSS, D. **The Roots and Geneology of Humanistic Psychology**. 2009. Disponível em: <https://www.aapb.org/i4a/pages/index.cfm?pageID=3394>. Acesso em: 28 ago.2018.

MURAD, I. et al. O significado do trabalho docente: uma análise da percepção dos professores de uma IFES de Minas Gerais. **Revista Foco**, Vila Velha, v. 10, n. 3, p.125-145, ago./dez. 2017.

MOURA, C. B.; SILVEIRA, J. M. Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: avaliação de uma experiência. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 19, n. 1, p. 5-14, 2002.

MYERS, D. G.; DIENER, E. Who is happy? **Psychological Science**, n. 6, p.10-19, 1995.

NASCIMENTO, I. P.; RODRIGUES, S. E. C. Representações sociais sobre a permanência na docência: o que dizem docentes do ensino fundamental? **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 44, p. 1-15, 2018.

NOGUEIRA, S. T. O.; BRASIL, K. T. R. O lugar do reconhecimento no trabalho docente. **Revista EXITUS**, Santarém, v. 3, n. 2, p. 93-107, jul./dez. 2013.

NUNES, T. S. et al. Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 17, 2017, Mar del Plata. **Anais...** Mar del Plata: Universidade Nacional de Mar del Plata, Argentina, 2017.

OADES, L. G. et al. Towards a positive university, **The Journal of Positive Psychology**, v. 6, n. 6, p. 432-439, 2011.

OLIVEIRA, L. J. de; PIRES, A. P. V. Da precarização do trabalho docente no Brasil e o processo de reestruturação produtiva. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 1, p. 73-100, jan./abr.2014.

OLIVEIRA, S. et al. Buscando os sentidos do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A condição dos professores**: recomendação internacional de 1966. Genebra: OIT, 1984.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT/UNESCO). **A recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao estatuto dos professores e a recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao estatuto do pessoal do ensino superior com um guia de utilização**. 2008. Disponível em:
<<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>
_ Acesso em: 13 nov. 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Empleo y condiciones de trabajo del personal docente**. Ginebra: Oficina Internacional Del trabajo, 1981.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **OIT: Relatório Panorama Social e de Empregos Mundial**. 2017. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2017/01/1574091-oit-relatorio-panorama-social-e-de-empregos-mundial>. Acesso em 29 nov. de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **International Day of Happiness 20 March**. 2019. Disponível em <https://www.un.org/en/events/happinessday/>. Acesso em 20 de janeiro de 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Resolution adopted by the General Assembly on 28 June 2012**. 2019. Disponível em <https://undocs.org/%20A/RES/66/281> . Acesso em 20 de janeiro de 2019.

ORTIZ, F. A.; JARAMILLO, V. A.. Factores de riesgopsicosocial y compromiso (engagement) com El trabajo en una organización del sector salud de La ciudad de Cali, Colombia. **Acta Colombiana de Psicología**, v.16, n.1, p.43-56, 2013.

PACICO, J. C.; BASTIANELLO, M. R. As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: HUTZ, C. S.

Avaliação em psicologia positiva. Porto Alegre: Editora Artmed, 2014.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 17, n. 36, p. 9-20, abr. 2007.

PASCHOAL, T., TORRES, C. V., PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, nov./dez. 2010.

PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. da R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. **Psicologia Argumento**. v.34, n.86, p. 302-317, out./dez.,2016.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. A. **Tratado de psicología del trabajo: aspectos psicosociales del trabajo.** Madrid: Editorial Sintesis, 2006.

PEIRÓ, J. M. Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. In: TORREGROSA, J. R., BERDERE, J.; ÁLVARO, J. L. (Org.). **Juventud, trabajo y desempleo: un analisis psicosociológico.** Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

PENTLAND, A. S. The new science of building great teams. **Harvard Business Review**, São Paulo, v. 90, n. 4, p.60-70, 2012.

PETERSON, C.. The future of optimism. **American Psychologist**, v.55, n.1, p. 44-55, 2000.

PETERSON, C., PARK, N.; SELIGMAN, M. E. P. Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. **Journal of Happiness Studies**, v. 6, p. 25-41, 2005.

PLATÃO. **Laches. Protagoras. Meno. Euthydemus.** Londres Harvard University Press, 7. ed., 1990.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PORTO-MARTINS, P. C.; BASSO-MACHADO, P. G.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v.25, n.3, p.629-644, 2013.

POSADA, A.; SALANOVA, M. Adaptación del Authentic Happiness Inventory (AHI) para población trabajadora Colombiana. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, v. 34, n. 2, p. 76-83, 2015.

POSADA, A. S. **Felicidad y optimismo en el trabajo**: Hallazgos de investigaciones científicas. 2017. 139 f. Tesis (Doctorado)-Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, Universitat Jaume I, España, 2017.

PUREZA, J. da R. et al. Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 109-117, dez. 2012.

REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M.; PERRELLI, M. A. de S. **Docência em questão**: discutindo trabalho e formação. Campinas: Mercado de Letras, 2012.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum. Education**, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, jul./dez. 2014.

REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. **Revista Psicologia desde el Caribe**, v. 35, n. 1, p. 60-79, jan./abr. 2018.

RIBEIRO, A. D. S. et al. Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (Org). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos

fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017. p.156-171.

RIBEIRO, A. D. S.; FARSEN, T. C. O poder do ato de agradecer: concepções sobre a gratidão e como praticá-la. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (Org.). **Qualidades psicológicas positivas nas organizações**: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, 2018. p. 233-245.

RIBEIRO, A. D. S. et al. As atribuições do capital psicológico positivo (PsyCap) na construção da felicidade nas organizações. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (Org.). **Qualidades psicológicas positivas nas organizações**: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, 2018. p. 309-321.

RIBEIRO, A.D.S.; TOLFO, S. da R.; SILVA, N. Quando o trabalho tem sentido, o tempo poderá ser um mero detalhe: falando sobre *flow*. In: SILVA, N.; FARSEN, T.C. (org) **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2018. p.247-260.

RIBEIRO, A.D.S.; SILVA, N.; BUDDE, C. Otimismo: O foco no lado ótimo da vida. In: SILVA, N.; FARSEN, T.C. (org) **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2018.p.99-110.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. Rio de Janeiro: Pearson Education, 2011.

ROSA, F. H.; HUTZ, C. S. Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.60, n.2,p.157-171, 2008.

RUIZ-QUINTANILLA, S. A.; CLAES, R. MOW research programs. In: KATZ, J. A. (Org.). **Databases for the study of entrepreneurship**. New York: JAI/Elsevier Science Ins, 2000. p. 335-391.

RUIZ-QUINTANILLA, S. A.; WILPERT, B. Are Work Meanings Changing? **European Work and Organizational Psychologist**, v. 1, n. 2-3, p. 91-109, 1991.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, n. 52, p. 141-166, 2001.

RYFF, C. D.; KEYES, C. M. The structure of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 4, p. 719-727, 1995.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 57, p.1069-1081, 1989.

RYFF, C. D.; SINGER, B. H. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**, n. 9, p.13–39, 2008.

RYFF, C. Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. **Psychotherapy and Psychosomatics**, v. 83, n. 1, p.10-28, 2014.

SAENGHIRAN, N. Towards enhancing happiness at work: a case study. **Social Research Reports**, n. 25, p. 21-33, 2013.

SCOTT, D. E. **Happiness at work**. 2008. Disponível em: <https://www.floridanurse.org/Resources/documents/CAN_Happiness_Oct2008.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

SÁ-SILVA, J. R., ALMEIDA, C. D., GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História e Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 1-15, jul. 2009. Disponível: <http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2016.

SALANOVA, M. S.; BAKKER, A.B.; LLORENS, S.. Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. **Journal of Happiness Studies**, v.7, p.1-22, 2006.

SALANOVA, M. S.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement em el trabajo**: cuando el trabajo se convierte em pasión. [s.l.]: Alianza Editorial, 2009.

SALANOVA, M. et al. Positive interventions in positive organizations. **Terapia Psicológica**, v. 31, n. 1, p. 101-113, 2013.

SALANOVA, M. et al. Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. **Small Group Research**, n. 34, p. 43-73, 2003.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. da C. de. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 18, n. 2, p. 247-255, 2013.

SANTOS NETO, E. dos. Aspectos humanos da competência docente: problemas e desafios para a formação de professores. In: SEVERINO, A. J.; FAZENDA, I. C. A. (Org.). **Formação docente: rupturas e possibilidades**. Campinas, Papirus, 2002. p. 41-54.

SANZ-VERGEL, A. I.; RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A..The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v.29, p.179-185, 2013.

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

SCHAUFELI, W. B. et al. The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, n. 3, p. 71–92, 2002.

SCHEIN, Edgar. H.. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. **Sloan Management Review**. v. 25, n.2, 1984.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHIPPERS, M. C.; WEST, M. A.; DAWSON, J. F. Team reflexivity and innovation: the moderating role of team context. **Journal of Management**, v. 41, n. 3, p. 769-788, 2015.

SCHUTZ, W. C. **FIRO**: a three dimensional theory of interpersonal behavior. New York: Reinhart, 1958.

SCHWEITZER, L. et al. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 103-116, jan./mar, 2016.

SCORSOLINI-COMIN, F. et al. Authentic happiness to well-being: the flourishing of positive psychology. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 26, n. 4, p. 663-670, 2013.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011a.

SELIGMAN, M.E.P. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Atria, 2011b.

SELIGMAN, M. E. P. Positive social science. **APA Monitor**, v. 29, n. 4, 1998.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade Autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

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

SELIGMAN, M.E.P. et al. Positive education: positive psychology and classroom interventions. **Oxford Review of Education**, v. 35, n. 3, p. 293-311, 2009

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Reply to comments. **American Psychologist**, v. 56, n. 1, p. 89-90, 2001.

SELIGMAN, M. E. P. et al. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. **American Psychologist**, v. 60, n. 5, p. 410-421, 2005.

SELIGMAN, M. E. P.. PERMA and the building blocks of well-being. **The Journal of Positive Psychology**, v.13, p.333-335, 2018.

STEGER, M. F.; DIK, B. J. If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? **Applied Psychology: Health and Well-Being**, n. 1, p. 303–320, 2009.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, p. 322-337, 2012.

STEGER, M. F.; DIK, B. J. Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In: LINLEY, P. A.; HARRINGTON, S.; Garcea, N. (Eds.). **Oxford library of psychology: oxford handbook of positive psychology and work**. New York: Oxford University Press, 2010. p. 131-142.

STEGER, M. F. et al. Affective dis-position, meaningful work, and work-engagement. **Journal of Career Assessment**, v. 21, p. 348–361, 2013.

STEGER, M. F. Creating meaning and purpose at work. In: OADES, L. G. et al. (Orgs.). **The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work**. [s.l.]: John Wiley & Sons, 2016. p. 60-81.

STEGER, M. F.; EKMAN. Working it. In: OADES, L. G. et al. Mindfulness in positive psychology: the science of meditation and wellbeing. In: OADES, L. G. et al. (Orgs.). **The wiley blackwell**

handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work. [s.l.]: John Wiley & Sons, 2016. p. 228-242.

SILVA, S. S. da; BORGES, L. de O.; BARBOSA, S. da C. **Bem-estar no trabalho.** In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p.129-138.

SILVA, M. E. P. da. Burnout: por que sofrem os professores? **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 89-96, 2006.

SILVA, A. D. **Características do comprometimento de estagiários com as organizações de trabalho.** 2008. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)– Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SILVA, N.; BOEHS, S.de T. M.; CUGNIER, J. S. Psicologia positiva: aplicada às organizações e ao trabalho. In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (Org). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados.** São Paulo: Vetor, 2017. p.42-60.

SILVA, N.; COSTA, A. B.; BUDDE, C. As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (Org.). **Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão.** São Paulo: Vetor, 2018. p. 19-36.

SILVA, N.; BOEHS, S.de T. M.. Psicologia Positiva: Historicidade, Episteme, Ontologia, Natureza Humana e Método. In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (org). **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados.** 1. ed. São Paulo: Vetor, 2017. p.22-41.

SILVA, N. et al. Psicologia positiva nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida. In: GODOY, L.; ANSOLEAGA, E. (Orgs.). **Um campo em tensión o tensión entre campos:**

psicologia de las organizaciones y del trabajo em iberoamérica. Chile: RiL Editores, 2015. p.389-401.

SILVA, N. et al. Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad em las contemporâneas. In: PÉREZ, E. R. (Org.). **Entre lo disciplinar y lo profesional**: panorama y experiencias em psicología organizacional y edl trabajo em iberoamérica. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2017. p.123-141.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. da R. Cultura organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. BASTOS, A. V. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2014. p. 491-525.

SILVA, J. Q. G.; MALTA, M. A.. Proposta tipológica de resumos: um estudo exploratório das práticas de ensino da leitura e da produção de textos acadêmicos. **SCRIPTA**, v.6, n.11, p.123-133, 2002.

SILVINO, A. M. D. Epistemologia positivista: qual a sua influência hoje?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 276-289, 2007.

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

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOANE, E. et al. The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation

model. **Human Resource Management**, v. 52, p. 441–456, 2013.

SPINK, M. J.. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.

TANNENBAUM, S. I.; CERASOLI, C. P. Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis. **Human Factors**, n. 55, p. 231-45, 2013.

TASHAKKORI, A.; CRESWELL, J. W. The new era of mixed methods [Editorial]. **Journal of Mixed Methods Research**, v. 1, n. 1, p. 3-7, 2007.

TAY L.; KUYKENDALL L.; DIENER E. Satisfaction and Happiness – The Bright Side of Quality of Life. In: GLATZER, W.; CAMFIELD, L.; MØLLER V.; ROJAS M. (eds) **Global Handbook of Quality of Life**. International Handbooks of Quality-of-Life. Springer, Dordrecht, 2015.

TAYLOR, E. Positive psychology and humanistic psychology: A reply to Seligman. **Journal of Humanistic Psychology**, n. 41, p. 13-29, 2001.

THIELE, M. E. B.; AHLERT, A. **Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento**. 2009. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/857-4.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2016.

TOLFO, S. da R. Significados e sentidos do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 617-625.

TOLFO, S. da R. et al. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, p. 38-46, 2007. (Especial).

TOLFO, S. da R.; SILVA, N. Os significados e os sentidos positivos do trabalho. In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (org). **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2017. p.98-114.

TOLFO, S. da R. et al. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In **Anais** do Fórum CRITEOS. Porto Alegre: UFRGS, 2005.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012.

UNIC RIO DE JANEIRO (UNICRIO). Centros de Informação das Nações Unidas. **Propósitos e princípios da ONU**. [2018]. Disponível em: <<http://unicrio.org.br/conheca-a-onu/propositos-e-principios-da-onu/>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

UNITED NATIONS. General Assembly - Happiness: towards a holistic approach to development. 2011. Disponível em: <http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/65/309>. Acesso em: 10 dez. 2015.

VASCONCELOS, C. R.; PAULINO, R. D.; ALVES, W. Espiritualidade no trabalho: estudo exploratório baseado em valores humanos. In: ENEGEP - ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 31., 2011, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ENEGEP, 2011.

VELLOSO, R. et al. Recessão, crise estadual e da infraestrutura. Para onde vai a economia brasileira? In: FÓRUM NACIONAL INAE, 19., 2017, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: INAE, 2017.

VIEIRA, E. P. As mudanças no mundo do trabalho e o impacto no trabalho dos professores do ensino superior público. **EccoS – Revista Científica**, São Paulo, n. 30, p. 55-73, jan./abr. 2013.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 201-2019, nov./dez, 2014.

VILLA-GEORGE, F. I.; MORENO-JIMÉNEZ, B. Las expectativas laborales y el significado del trabajo. In: MORENO-JIMÉNEZ, B.; HERNÁNDEZ, E. G. (Orgs.). **Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral**. Barcelona: Ediciones Pirámide, 2013. p. 361-379.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 517-540, ago. 2013.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p.11-21, 1973.

WALDINGER, R. **What Makes a Good Life?** Lessons from the longest study on happiness. 2015. Disponível em: https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness/transcript?language=pt-br&__hstc=113022171.129d3969c2887877c6603022706a480f.1537488000320.1537488000321.1537488000322.1&__hssc=113022171.1.1537488000323&__hsfp=1773666937 . Acesso em: 10 de junho de 2016. (Vídeo).

WAAL, J. J. De; PIENAAR, J..Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. **SA Journal of Industrial Psychology**, v.39, n.2, p.01-10, 2013.

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. Wahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WATERMAN, A. S. The relevance of Aristotle's conception of eudaimonia for the psychological study of happiness. **Theoretical and Philosophical Psychology**, n. 10, p. 39-44, 1990.

WEST, M. Creating a culture of high-quality care in health services. **Global Economics and Management Review**, v. 18, n. 2, p. 40-44, 2013,

WILLIAMS, S.; PENMAN, D..Atenção Plena: Mindfulness - Como encontrar a paz em um mundo frenético. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

World Happiness Report 2019 (WHR). Disponível em <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>
Acesso em 30 de março de 2019.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, n. 5, p. 84–94, 2000.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. **Academy of Management Review**, v. 26, n. 2, p. 179-201, 2001.

YAMAMOTO, O. H. Trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J E. (Org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 641-647.

YIN, R. K. **Qualitative research from start to finish**. New York: The Guilford Press, 2011.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações**: projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: ARTMED, 2010.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

SENTIDO E SIGNIFICADO DE FELICIDADE NO TRABALHO PARA PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PRIVADA E SEM FINS LUCRATIVOS

Estamos lhe convidando para participar voluntariamente de uma pesquisa sobre sentidos e significados atribuídos ao trabalho e felicidade. O propósito central será compreender o que os professores entendem por felicidade no trabalho, identificar se os professores são felizes no trabalho que executam, quais os fatores passíveis de conferir significado ao trabalho docente e as razões inerentes ao significado atribuído a esses fatores, assim como perceber as relações entre a felicidade e significados, ambos no âmbito laboral. Estamos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas em relação à pesquisa antes e durante a execução da mesma.

Você será convidado a preencher um questionário. Você pode interromper sua participação a qualquer momento do estudo, não havendo qualquer consequência por causa desta decisão. Ao passar para a próxima página você está consentido em participar dessa pesquisa. Qualquer dúvida poderá contatar pelo e-mail andresa.darosci@gmail.com. Todos os dados coletados serão acessados apenas pelos pesquisadores.

Andresa Darosci Silva Ribeiro
Psicóloga e Doutoranda em Psicologia Organizacional e do
Trabalho (UFSC)

Orientador Prof. Dr. Narbal Silva
Psicólogo e Doutor Profº de Psicologia Organizacional e do
Trabalho (UFSC)

PARTE 1 – Dados Sociodemográficos

Nome completo:

Telefone: ()

E-mail:

Por favor, assinale com um “x” o item que melhor caracterize o seu perfil:

1) Sexo: () Masculino () Feminino

2) Faixa etária:

() Menos de 25 anos () De 25 a 35 anos () De 36 a 46 anos (

) Acima de 46 anos

3) Estado civil:

() Solteiro () Casado () Viúvo () Desquitado/divorciado ()

Separado () Outro

4) Possui filhos? () Sim () Não Caso sim, quantos? _____

5) Maior Grau de Escolaridade Completa

() Ensino Superior () Especialista () Mestrado () Doutorado (

) Pós-Doutorado

6) Qual sua área profissional? Descreva.

7) Tempo de atuação como professor:

() 06 meses a 12 meses () 01 ano a 05 anos () 06 a 10

anos () 11 a 20 anos () Acima de 20

anos

8) Tempo de trabalho nesta Instituição de Ensino como professor:

() 06 meses a 12 meses () 01 ano a 05 anos

() 06 a 10 anos. () Acima de 10 anos

9) Exerce outra profissão além de professor ? Sim () Não ()

Caso sim, qual? (Descreva)

10) Renda Familiar:

- de 1 a 3 salários mínimos de 4 a 6 salários mínimos
 de 7 a 9 salários mínimos acima de 10 salários mínimos

11) Jornada de trabalho como professor:

- 04 horas semanais de 04 a 12 horas semanais
 de 13 a 20 horas semanais acima de 20 horas semanais

12) Maior nível de ensino em que leciona nesta Instituição de Ensino:

- Técnico Graduação Pós Graduação Latu Sensu ou MBA

13) Número de Instituições de Ensino que leciona além da Instituição de Ensino pesquisada:

- 01 02 03 acima de 03 não se aplica

PARTE 2 - QUESTIONÁRIO SIGNIFICADO DO TRABALHO E FELICIDADE NO TRABALHO

14) Assinale uma alternativa sobre a sua percepção: “Sinto-me feliz no trabalho”

- (1) Discordo totalmente (2) Discordo na maior parte (3) Nem concordo nem discordo
(4) Concordo na maior parte (5) Concordo totalmente

15) Assinale uma alternativa sobre a sua percepção: “Realizo um trabalho que tem significado e propósito”

- (1) Discordo totalmente (2) Discordo na maior parte (3) Nem concordo nem discordo
(4) Concordo na maior parte (5) Concordo totalmente

16) Assinale uma alternativa sobre a sua percepção: “O trabalho que faço me deixa feliz”

- (1) Discordo totalmente (2) Discordo na maior parte (3) Nem concordo nem discordo
(4) Concordo na maior parte (5) Concordo totalmente

Instruções: Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale uma das alternativas. Responda como “você percebe” e

não como “gostaria que fosse”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo na maior parte
- (3) Nem concordo nem discordo
- (4) Concordo na maior parte
- (5) Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
17.O trabalho que faço é importante para mim					
18. O trabalho é central na vida das pessoas					
19. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho					
20. Eu me envolvo, a maior parte do tempo, com o meu trabalho					
21. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho					
22. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro					
23. Valorizo atividades que executo por mais tediosa ou de baixa qualificação que seja					
24. Sinto orgulho de ser professor					
25. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento					
26. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas					
27. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando					
28. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho					
29. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho					
30 Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho					

31. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo					
32. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho					
33. A principal função do trabalho é produzir renda					
34. O salário que recebo mensalmente é justo					
35. O meu trabalho dá status e prestígio					
36. Tenho oportunidades para progredir na carreira					
37. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho					
38. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas					
39. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo					
40. Tenho autonomia para executar meu trabalho					
41. Tenho um horário de trabalho adequado					
42. Tenho estabilidade no emprego					
43. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização					
44. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia					
45. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos					
46. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho					
47. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/superiores					
48. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores					
49. Recebo feedbacks positivos em relação ao trabalho que realizo					

50. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho					
51. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho					
52. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo					
53. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade					
54. Confio no meu gestor imediato					

PARTE 3 – Participação do Estudo 2 (QUAL)

55. Você tem interesse em participar do estudo, que ocorrerá em etapa posterior, por meio de entrevista?

() Sim () Não

Deseja comentar sua opção?

Obrigada(o) por participar da pesquisa.

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

Roteiro de Entrevista

- 1) O trabalho é importante para você?
- 2) Como você relaciona o seu trabalho e com os outros espaços da sua vida?
- 3) Para você, o que é um trabalho com significado?
- 4) O que é felicidade?
- 5) O que é felicidade no trabalho?
- 6) O que você tem feito para ser feliz no trabalho?
- 7) Você é feliz por meio do trabalho que realiza?
- 8) O que você considera fundamental para ser feliz no trabalho?

APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DOUTORADO EM PSICOLOGIA

Prezado Diretor da Faculdade (Cidade), (Nome), eu, Andresa Darosci Silva Ribeiro, portadora do CPF 019.216.939-40, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, na área da Psicologia das Organizações e do Trabalho, sob orientação do professor Dr. Narbal Silva, estamos desenvolvendo o projeto de tese que tem como proposta verificar quais as relações entre felicidade no trabalho e os sentidos e significados atribuídos ao trabalho dos professores que trabalham na Instituição de Ensino. Esta pesquisa está embasada na Psicologia Positiva e será desenvolvida em duas etapas. O Estudo 1 (QUAN) será composto pelo envio de um questionário, sendo o primeiro bloco relacionado com dados sociodemográficos e o segundo com a felicidade e significado do trabalho. A partir dos resultados quantitativos os participantes serão convidados, a participar do Estudo 2 (QUAL), ou seja, uma entrevista individual com a utilização de um roteiro de entrevista semiestruturado.

Dessa forma, venho solicitar-lhe o consentimento para uso dos dados de contato dos professores (nome, lista de e-mails, telefone e cidade) que compõem o quadro de pessoal da instituição de ensino pesquisada. A participação na pesquisa será voluntária e o professor estará protegido pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC.

Ao concordar em participar da pesquisa, o professor declarará que está de acordo com os preceitos éticos da pesquisa, com o TCLE e que está ciente: a) da liberdade de participar ou não

da pesquisa, bem como do seu direito de deixar de participar do estudo, sem que isto traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não haverá divulgação de dados pessoais e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) de que as informações fornecidas serão arquivadas sem identificação pessoal durante cinco anos, e após este período serão apagadas; e) e que está ciente de que eventuais riscos aos quais pode estar exposto em decorrência da participação na presente pesquisa restringem-se às reflexões acerca da temática sobre a qual versará durante a pesquisa. Tais riscos se justificam e se anulam diante da importância da pesquisa para o processo de produção de conhecimento científico.

Agradecemos a oportunidade que nos foi concedida.

Andresa Darosci Silva Ribeiro
Doutoranda PPGP/UFSC
Psicóloga CRP/SC 12/03458

Profº Dr. Narbal Silva
Orientador PPGP/UFSC
Psicólogo CRP/SC 12/00386

Eu, (nome), Diretor(a) da Faculdade (Unidade), declaro que fui informado dos objetivos e procedimentos do estudo acima descrito e autorizo disponibilização dos dados de contato dos professores para a pesquisadora.

Nome/Cargo

Florianópolis, _____ de _____ de 201____.

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO Aprovado N° 2.345.865

Meu nome é Andresa Darosci Silva Ribeiro, aluna do doutorado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Estou fazendo pesquisa de tese de doutorado sobre SENTIDO E SIGNIFICADO DE FELICIDADE NO TRABALHO PARA PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PRIVADA E SEM FINS LUCRATIVOS, sob a orientação do Professor Doutor Narbal Silva. O estudo terá como objetivos: compreender as relações entre sentidos e significados atribuídos ao trabalho e felicidade, compreender o significado de felicidade para os professores, identificar se os professores são felizes no trabalho e verificar de que forma os professores percebem significado no trabalho que realizam.

A coleta de dados se dará por meio de análise de documentos autorizados da instituição de ensino pesquisada, questionário e entrevista individual. A coleta de dados será desenvolvida em duas etapas. No Estudo 1 (QUAN), será realizada uma pesquisa por meio do envio do questionário, dividido em dois blocos. O primeiro está relacionado ao levantamento sociodemográfico e o segundo, com questões fechadas envolvendo os fenômenos felicidade e significado do trabalho. A partir dos resultados quantitativos, os participantes serão convidados a participar do Estudo 2 (QUAL), por meio de

entrevista individual, com roteiro semiestruturado. Essa entrevista será gravada, a partir da sua autorização, para posterior transcrição a fim que se proceda análise, descrição e interpretação de seus conteúdos. Os critérios de inclusão para participação nos Estudos 1 e 2 serão: (1) professores com vínculo de emprego com pelo menos 06 meses na instituição de ensino pesquisada, (2) com carga horária mínima de 04 horas semanais, (3) que ministram aula no nível técnico, graduação e/ou pós-graduação, (4) que possuam grau de escolaridade no mínimo superior completo. Vale ressaltar que, poderão participar da pesquisa professores que tenham outra atividade remunerada além da estabelecida com instituição de ensino pesquisada.

O estudo será realizado dentro dos princípios éticos e de acordo com a Resolução 466/12 de 12/06/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que rege os procedimentos em pesquisa com seres humanos. Não haverá consequência danosa por sua participação na pesquisa. Eventuais riscos aos quais você pode estar exposto é a quebra do sigilo das informações obtidas nas entrevistas pela inadequabilidade e falta de segurança do ambiente onde serão realizadas as entrevistas e a preservação do anonimato quanto da revelação e interpretação das descobertas obtidas. Para minimizar os potenciais riscos, a escolha do local da realização das entrevistas se dará em salas apropriadas, com condições de privacidade.

As despesas necessárias para a realização da pesquisa não são de sua responsabilidade e a participação neste estudo não será remunerada. Caso você tenha algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da pesquisa poderá contatar a pesquisadora para tratar sobre o ressarcimento e como serão cobertas as possíveis (mesmo que não previstas) despesas tidas por você conforme orientações previstas na RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012. Após o término do doutorado, a tese será disponibilizada no repositório eletrônico institucional da biblioteca da UFSC, mas também será marcada com a instituição de ensino na qual você trabalha uma data para apresentação dos

resultados do estudo, onde serão convidados todos os que contribuíram com a pesquisa. Essa pesquisa se torna importante e benéfica para a construção do conhecimento científico advindos deste estudo sobre a temática felicidade e sentido e significado do trabalho para os professores.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSC (CEPSH) sob o número 2.345.865. Se houver alguma dúvida em relação ao estudo ou se você não desejar fazer parte do mesmo, favor entrar em contato pelo e-mail andresa.darosci@gmail.com ou no Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Campus Universitário, bairro Trindade, Florianópolis – SC, CEP: 88040-500, Fone/Fax: 55 (48) 3721-9984, Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT) sob a coordenação do Prof. Dr. Narbal Silva, sala 3B, térreo, Departamento de Psicologia. Você tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma de acordo com a RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012. Para mais esclarecimentos, você também poderá entrar em contato com o CEPSH – UFSC (Comitê de Ética de Pesquisa em Seres Humanos, da Universidade Federal de Santa Catarina), localizado na Biblioteca Universitária Central, Setor de Periódicos, no Campus Universitário, Acesso Trindade, Setor D, Florianópolis, SC, Telefone 55 (48) 3721-9206. A partir do exposto, convido-o(a) a responder um questionário, sendo sua participação neste estudo é voluntária e se você concordar, solicito que assine abaixo, sendo que, você receberá uma via original deste documento.

Profº Dr. Narbal Silva
Orientador PPGP/UFSC
Psicólogo - CRP/SC 12/00386

Me. Andresa Darosci Silva Ribeiro
Doutoranda PPGP/UFSC
Psicóloga - CRP/SC 12/03458

Eu, _____, RG nº. _____, e-mail _____, telefone () _____ declaro estar ciente de que: li este documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido sobre os procedimentos desta pesquisa e de que se eu tiver dúvidas em relação a ela, aos seus procedimentos, riscos ou benefícios tenho o direito de contatar a pesquisadora a qualquer momento visando esclarecimentos. Declaro que recebi assinei e rubriquei as páginas das duas vias deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma que ficará comigo e outra será entregue ao pesquisador responsável pela pesquisa. Desse modo, livre e esclarecido, consinto em participar da pesquisa intitulada: “Significados atribuídos ao trabalho e felicidade: um estudo realizado com professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos, em Santa Catarina” e autorizo que meus dados, exceto meu nome, telefone e e-mail sejam utilizados na sua divulgação.

Florianópolis, _____ de _____ de 201____.

Assinatura

APÊNDICE E – PROCEDIMENTOS ANÁLISE DOCUMENTAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

Alguns procedimentos norteadores para análise bibliográfica divididos em cinco dimensões (CELLARD, 2008).

- a. O contexto - avaliar o contexto histórico no qual foi produzido o documento. Esse conhecimento possibilita apreender os esquemas conceituais dos autores, seus argumentos, oposições e ainda, identificar as pessoas, grupos sociais, locais, fatos aos quais se faz referência, etc. Pela análise do contexto, o pesquisador se coloca em condição para compreender as particularidades da forma de organização e evita interpretar o conteúdo do documento em função de valores contemporâneos.
- b. O autor (ou os autores) - identificar quem escreveu o documento, quais os motivos que a levaram a escrever para uma melhor a credibilidade do texto.
- c. A autenticidade e a confiabilidade do texto - verificar a procedência do documento (fidedignidade)
- d. A natureza do texto - na levar em consideração a natureza do texto, ou seu suporte, antes de tirar conclusões.
- e. Os conceitos-chave e a lógica interna do texto - delimitar de maneira correta o sentido das palavras e dos conceitos, jargões utilizados e gírias.