

Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores

Sense and meaning of happiness at work for professors

Andresa Darosci Silva Ribeiro Doutora em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – Brasil.
andresa.darosci@gmail.com

Narbal Silva Pós-Doutor em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – Brasil.
narbal.silva@globo.com

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. O objetivo desta pesquisa foi compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados do trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade no trabalho dos professores, com base nos preceitos epistemológicos da Psicologia Positiva. A pesquisa foi desenvolvida a partir da utilização do método misto sequencial explanatório. O Estudo 1 (QUAN) com aplicação de um questionário *on-line* e o Estudo 2 (QUAL) foi elaborado por meio da construção de um roteiro de entrevista semiestruturado, contendo perguntas abertas. Como principais descobertas 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.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho. Sentido do trabalho. Significado do trabalho. Psicologia positiva.

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. The objectives of this research was to understand the relationship between the meaning and significance of work and happiness at the workplace for professors, based on the epistemological precepts of Positive Psychology. It was conducted following the mixed sequential explanatory method. Report 1 (quantitative) involved the application of an online questionnaire and the Report 2 (qualitative) was elaborated through a semi-structured interview containing open questions. The main findings in both quantitative and qualitative reports suggest that there is a relation between the level of importance of work on professors lives, their pride for the profession, and the relevance of the material conditions for their practice.

Keywords: Meaning of work. Significance of work. Happiness at work. Positive psychology.

Recebido em 04/05/2020. Aprovado em 08/06/2020. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme normas da APA.
<http://dx.doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266>

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 et al., 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 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). 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).

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 e Wilpert

(1991) definiram 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.

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, 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.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

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. Os resultados das pesquisas de Aguilar, Pulido, Rivera e Ramírez (2015), Basso (1998), Fourie e Deacon (2015), Murad, Domingos, Silva e Mafrá (2017), Nunes, Gonçalves, Schweitzer, Tolfo e Cantera (2017), Rebole e Bueno (2014), Kern (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 professor poderá vivenciar sentimentos positivos relacionados ao seu trabalho e obter mais qualidade de ensino em sala de aula (De Stasio et al., 2019).

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). 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 deste estudo.

A importância conferida ao trabalho, seu significado e concepção têm mudado de acordo com seu contexto histórico e social (Blanch Ribas, 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). Um exemplo é a pandemia causada pela COVID-19 onde muitos trabalhadores precisam desenvolver a habilidade para lidar com situações de adversidades e insegurança nunca vividos (Delben et al., 2020; Brooks et al., 2020). 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 Ribas, 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 autorrealização (Blanch Ribas, 2003). 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.

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.

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 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; Silva et al., 2017; Ribeiro et al., 2017; Farsen et al., 2018; Ribeiro & Silva, 2018).

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 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), Silva et al. (2017), Ribeiro e Silva (2018) e Ribeiro (2019) 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 emoções 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) 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”.

A dimensão relacional, pessoal, espiritual e material de existência são fundamentais para a construção da felicidade nas organizações e no trabalho. Estas são consideradas de forma sistêmica e não isoladas. 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 respeitosos e gratificantes já tem sido indicada por teóricos em várias investigações (Schein, 2009; Goleman, 2011; Mineo, 2017; Waldinger, 2015; Ugur & Özçelik, 2019).

Já a dimensão pessoal é composta pelos aspectos da personalidade, em especial, no que diz respeito à construção histórica da autoestima, da autoeficácia, autoconhecimento e otimismo, esperança e resiliência (Budde, 2018) e ainda, a possibilidade de fatores antecedentes como no caso fatores biológicos. 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. Dentre os diferentes instrumentos para aumentar a compreensão do autoconhecimento, se pode destacar o teste de forças de caráter. Em 2004, Christopher Peterson e Martin Seligman publicaram uma obra conhecida como Forças de Caráter e Virtudes: Um Manual e Classificação. Em 2019, a obra de Ryan Niemiec foi traduzida para o idioma português com título “Intervenções em forças de caráter: um guia de campo para praticantes”. Ao contrário de classificar o ser humano sob suas doenças e aspectos ruins, os Peterson e Seligman focaram no que há de mais virtuoso nos seres humanos.

No que se refere a dimensão espiritual, Silva, Boehs e Cugnier (2017) consideram esta 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, 2019). 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.

Por fim, a dimensão 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 sua sobrevivência, o que vai ao encontro das necessidades básicas, fisiológicas e de segurança, propostas por Maslow (1954), 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 às 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 (Silva et al., 2017).

Essa concepção, que envolve estas quatro dimensões acima destacadas, 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 dimensões, a felicidade pode ser construída no âmbito organizacional. Porém, cabe à 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 ambiente laboral (Ben-Shahar, 2018).

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.

Com base nos argumentos 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: 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 se objetivou 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, se pretendeu 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.

3 MÉTODO

A pesquisa realizada teve 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 de 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 & Clark, 2013).

A justificativa pela escolha deste método se deu, pois 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 (entrevistas) e quantitativas (questionário), 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 & Clark, 2013).

Os procedimentos de investigação foram estabelecidos, de acordo com visões de mundo dos pesquisadores. 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 de Berger e Luckman (1985).

3.1 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) 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 livres e que não estabeleciam 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 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, se obteve o retorno de 34 respondentes, referente ao Estudo 1 (QUAN). Cabe destacar que, ao aplicar o teste do X^2 , se supõe que o tamanho amostral seria relativamente grande. Como a amostra foi pequena, se recomendou o uso de um fator de correção de Yates (1984), a fim de evitar eventuais conclusões erradas. As entrevistas individuais, com os 15 professores, que demonstraram interesse em participar do Estudo 2 (QUAL), aconteceram posteriormente.

3.2 Instrumentos

O projeto de pesquisa se caracteriza como explanatório sequencial, de acordo com Creswell e Clark (2013). Com base nisso, o Estudo 1 (QUAN) iniciou 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 foi realizada a coleta de dados qualitativa com o objetivo central de avaliar como os resultados qualitativos auxiliam na explicação dos resultados quantitativos iniciais. Para uma melhor compreensão, na tabela 1, é representado de modo sintético, o desenho e o fluxo do estudo, visando um melhor entendimento do método utilizado.

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 <i>On-line</i> – <i>Google Forms</i> .	Entrevistas Individuais.
Análise de Dados	<i>Software Sphinx</i> ® e Interpretação com base na revisão da literatura.	<i>Software Sphinx</i> ® e Interpretação com base na revisão da literatura.

Tabela 1 - Desenho do Estudo

Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

3.3 Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

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.

3.3.1 Instrumento 1 – Questionário - Estudo Quantitativo (QUAN)

Para responder ao problema de pesquisa foi realizado, em um primeiro momento, o Estudo 1, quantitativo (QUAN), desenho transversal, ao considerar que a coleta de dados ocorreu em um determinado momento, ou seja, se descreveu e analisou e 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, 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 à felicidade e sentido e significado do trabalho, contendo cinco dos seguintes graus de intensidade de avaliação, com base na escala de Likert: (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 possuíam referente ao seu trabalho, a respeito do sentido e significado atribuído ao trabalho e felicidade no trabalho. O questionário foi submetido a um teste piloto junto a cinco professores que não atuavam na mesma instituição de ensino pesquisada. O questionário foi necessário para a elaboração das perguntas que fizeram parte das entrevistas individuais com os participantes, pois para Creswell e 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.

3.3.2 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 & Clark, 2013). No Estudo 2 (QUAL), participaram os professores que tiveram interesse de modo voluntário o que é ratificado por Creswell e 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”.

Portanto, para a estruturação das entrevistas individuais, foi necessário realizar a análise dos resultados dos questionários. 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. Ainda relacionado às decisões necessárias no Estudo 2 (QUAL), Creswell e 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, os pesquisadores identificam e recrutam um pequeno número que vai proporcionar informações em profundidade sobre o fenômeno central que está sendo explorado no estudo (Creswell & 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 & Clark, 2013, p. 168). 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. A pesquisa foi realizada com o respaldo de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), 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. 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.

3.4 Procedimentos de Análise de Dados

O tratamento de dados foi realizado por meio do Sphinx®, 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). Para a análise quantitativa, foram transferidos os resultados da planilha eletrônica em Excel, para o Sphinx Survey®, sendo este *software* utilizado como ferramenta para análise de dados quantitativos e qualitativos. Visou-se 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. 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, 2009). 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. 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.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Estudo 1 – (QUAN)

Dos 34 professores respondentes do questionário, 18 eram do sexo masculino e 16 do sexo feminino, sendo que a idade média dos docentes era de 36 a 46 anos. Dentre os professores pesquisados 17 eram 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 tinham filho único (f=32,40%). Por fim, quanto ao grau de escolaridade, 13 professores possuíam o grau máximo de escolaridade a Especialização *Latu Sensu*, equilibrando a titulação, com o número de 12 professores que possuíam Mestrado Completo. Com base nas respostas apresentadas, foi construída a figura 1, para representar 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, foi evidenciado pelos docentes a importância que seja oferecido, pela instituição de ensino, condições materiais para a realização das tarefas e atingimento de seu papel como professor.

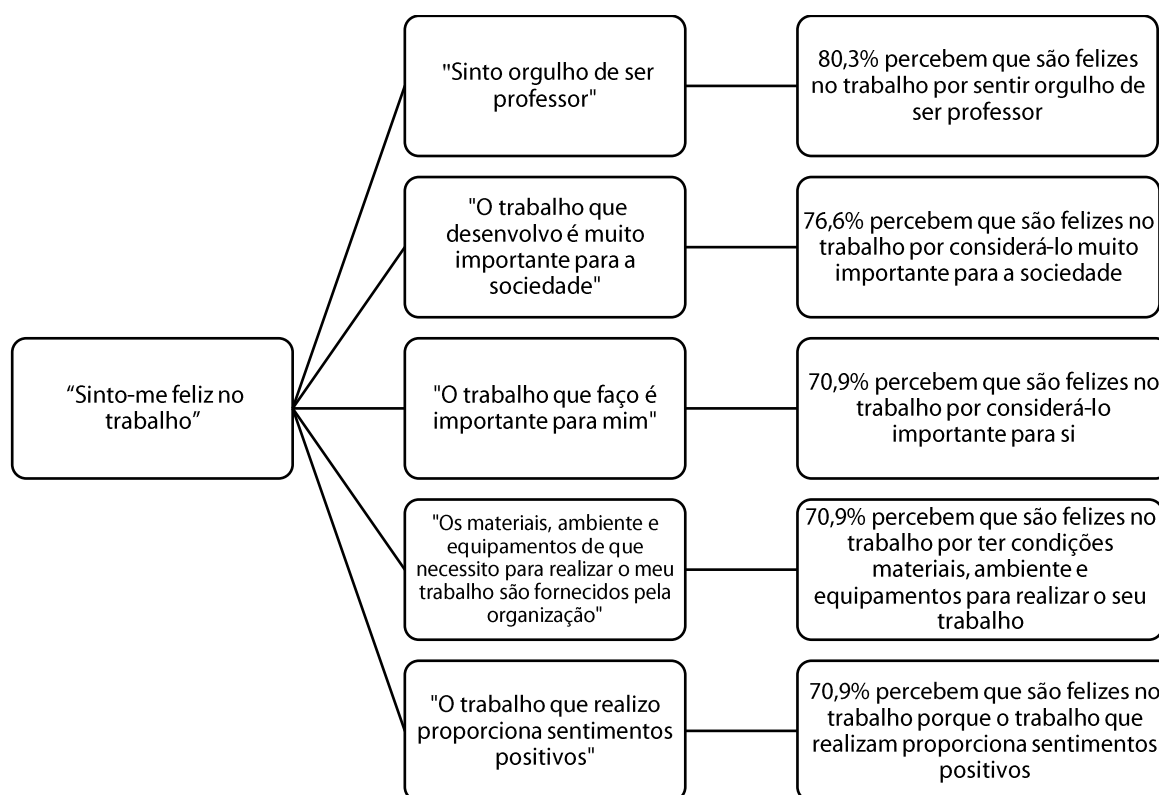


Figura 1 - Principais fatores que influenciam a felicidade no trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

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 2.

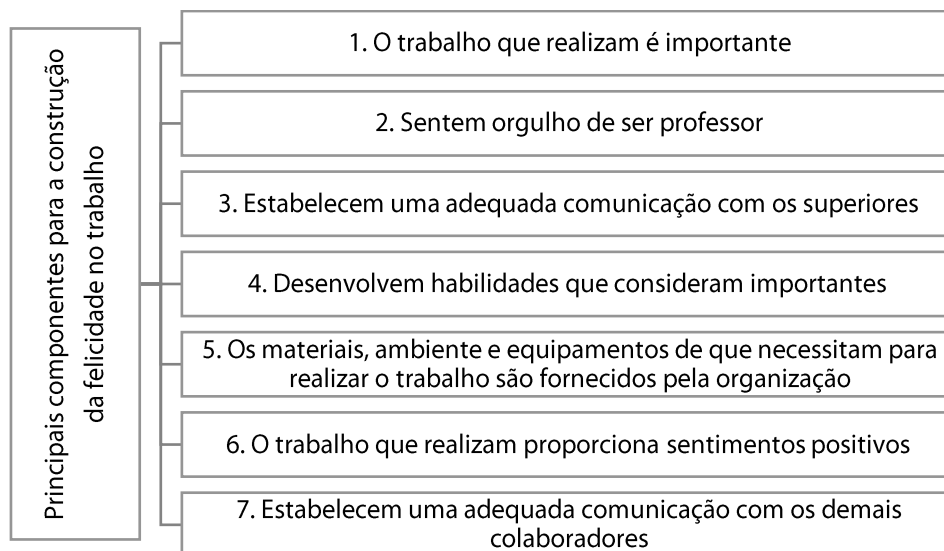


Figura 2 - Principais componentes para a construção da felicidade no trabalho docente na percepção dos professores pesquisados

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos resultados do Estudo 1(2019)

Após a descrição dos dados quantitativos referentes 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).

4.2 Estudo 2 (QUAL)

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 demonstraram interesse voluntário de participar das entrevistas, pois assinalaram com um “sim” a última questão do questionário. As principais características pessoais dos 15 participantes das entrevistas, 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 eram casados e 10 possuíam filhos. Por fim, 09 professores possuíam o grau máximo de escolaridade Mestrado Completo. Quanto à relação entre significado e propósito e felicidade no trabalho, se pôde 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 apresentada 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.

4.3 Discussão

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 3, de modo que pudesse sintetizar, os componentes de sustentação e construção do sentido e do significado de felicidade no trabalho para os professores.



Figura 3 – Componentes de sustentação e construção do significado de felicidade no trabalho para os professores
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

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, o que já foi evidenciado por Zanelli, Silva e Soares (2010) ao destacarem que o trabalho é um componente significativo na construção do ser humano. Neste sentido, ratifica também o que Blanch Ribas (2003) considera, ou seja, o trabalho como núcleo central da construção da identidade pessoal, social e também fonte de autoestima e autorrealização.

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. 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 em um 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 espiritualmente destacado por Silva e Tolfo (2012).

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. 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).

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. 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). 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% 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”.

Os 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 (2016) e Gramaxo (2013) destacam sobre a realização do trabalho docente com dignidade para o alcance dos propósitos pessoais e também organizacionais.

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 (Aristóteles, 1991; Ben-Shahar, 2007, 2018; Silva et al., 2017; Ribeiro & Silva, 2018; Ribeiro, 2019), 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.

5 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 neste estudo 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 o que foi evidenciado por Silva, Boehs e Cugnier (2017) e Silva (2017).

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 considera 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).

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 é importante 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. Quanto a relevância social, a felicidade no trabalho é benéfica não só para os trabalhadores, mas também para as organizações, comunidade e sociedade geral. 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.

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 pessoas. Para a melhoria contínua das políticas de gestão de pessoas nas organizações em um período onde o trabalho passa por mudanças significativas cabe cada vez mais ampliar o conhecimento sobre o que mantém as pessoas saudáveis e felizes durante a vida profissional.

REFERÊNCIAS

- Aguilar, L. C., Pulido, C. F., Rivera, D. O., & Ramírez, M. C. M. (2015). The meaning of teaching and learning for professors. *Investigación y Educación en Enfermería*, 33(1), 8-16. Recuperado de <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v33n1a02>
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. Campinas, SP: Cortez.
- Aristóteles (1991). *Ética a Nicômaco*. São Paulo: Nova Cultural.
- Baladeli, A. P. D., Barros, M. S. F., & Altoe, A. (2012). Desafios para o professor na sociedade da informação. *Educar em Revista*, 45, 155-165. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40602012000300011>
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Delben, P. B., Cruz, R. M., Trevisan, K. R. R., Gai, M. J. P., Carvalho, R. V. C., Carlotto, P. A. C., Alves, R. B., Silvestre, D., Renner, C. O., Silva, A. G., & Mallooy-Diniz, L. F. (2020). Saúde mental em situação de emergência: COVID-19. *Revista Debates in Psychiatry*, 2-12. Recuperado de https://d494f813-3c95-463a-898c-ea1519530871.filesusr.com/ugd/c37608_e2757d5503104506b30e50caa6fa6aa7.pdf
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. M. P., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, 35(6), 20-29. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>
- Basso, I. S. (1998). Significado e sentido do trabalho docente. *Caderno CEDES*, 19(44), 19-32. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32621998000100003>.
- Baumeister, R., & Vohs, K. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology*. Oxford: University Press.
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment*. New York: McGraw-Hill.
- Ben-Shahar, T. (2018). *Seja Mais Feliz. Aprenda a ver a alegria nas pequenas coisas para uma satisfação permanente*. São Paulo: Planeta do Brasil.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1985). *A Construção Social da Realidade* (22a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad. In J. M. Blanch Ribas, M. J. E. Tomaz, & C. G. Dorán. (Orgs.). *Teoría de las relaciones laborales fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Bom Sucesso, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark; Dunya.
- Borges, L. de O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002
- Borges, L. de O., & Alves, A., Filho (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n2/7272.pdf>
- Borges, L. de O., Carvalho, V. D. de, & Almeida, J. G. C. de. (2015). Socialização organizacional. In P. F. Bendassolli, & Borges-Andrade, J. E. (Org.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Budde, C. (2018). *Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia*, (Tese de Doutorado em Psicologia), Centro de Filosofia e Humanas,

- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205071>
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann Educational Books.
- Cavalcante, R. B., Calixto, P., & Pinheiro, M. M. K. (2014). Análise de conteúdo considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. *Informação e Sociedade: Estudos*, 24(1), 13-18. Recuperado de <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/10000/10871>
- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. Borges-Andrade, & W. Codo (Eds.). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Crespo, A. A. (2002). *Estatística fácil* (17a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2013). *Pesquisa de métodos mistos* (2a ed.). Porto Alegre: Penso.
- Dalai Lama, & Cutler, H. C. (2000). *A arte da felicidade: um manual para a vida*. São Paulo: Martins Fontes.
- Dedecca, C. S. (2009). Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In N.A. Guimarães, H. Hirata, & K. Sugita, (Orgs.). *Trabalho flexível, empregos precários?* São Paulo: Editora USP.
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective happiness and compassion are enough to increase teachers' work engagement?. *Frontiers in psychology*, 10, 2268. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Dolan, P. (2015). *Felicidade construída: Como encontrar prazer e propósito no dia a dia*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Einarsdóttir, J. (2012). Happiness in the neonatal intensive care unit: Merits of ethnographic fieldwork. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 7, 1-10. Recuperado de <https://doi.org/10.3402/qhw.v7i0.19699>
- Farsen, T. C., Boehs, S. M. de T., Ribeiro, A.D.S., Biavati, V. de P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22, 31-40. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Ferro, M. da G. D., & Paixão, M. do S. S. L. (2017). *Psicologia da aprendizagem: Fundamentos teórico-metodológicos dos processos de construção do conhecimento*. Teresina: EDUFPI.
- Fontanella, B. J., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Caderno de Saúde Pública*, 24(1) 17-27. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003>
- Fourie, M., & Deacon, E. (2015). Meaning in work of secondary school teachers: a qualitative study. *South African Journal of Education*, 35(3). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15700/SAJE.V35N3A1047>
- Freitas, H., Janissek-Muniz, R., Costa, R.S., Andriotti, F.K, & Freitas, P. (2009). *Guia Prático Sphinx*. Porto Alegre: Sphinx.
- Galinha, I., Pais Ribeiro, & J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6(2), 203-214. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36260208>
- Gramaxo, P. L. (2013). *A Felicidade Organizacional dos docentes mais felizes na função que desempenham do que na organização onde trabalham*. (Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação), Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa. Recuperado de <https://run.unl.pt/bitstream/10362/10207/1/Felicidade%20Organizacional%20dos%20Docentes.pdf>

- Goleman, D. (2011). *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: the differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735–762. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Kern, J. (2016). *O sentido do trabalho para profissionais da educação: uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada*. (Dissertação de Mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/12347/DIS_PPGADMINISTRACAO_2016_KERN_JULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lyubomirsky, S. A. (2008). *A ciência da felicidade: Como atingir a felicidade real e duradoura*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Malvezzi, S. (2015). Felicidade no Trabalho. In P.F. Bendassolli, & J. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Marques, L. F. (2003). A saúde e o bem-estar espiritual em adultos porto-alegrenses. *Psicologia Ciência e Profissão*, 23(2), 56-65. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932003000200009
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Meaning of Work International Research Team – MOW (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Mineo, L. (2017). *Good genes are nice, but joy is better*. Recuperado de <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/>
- Murad, I., Domingos, B., Silva, I., & Mafra, F. (2017). O significado do trabalho docente: uma análise da percepção dos professores de uma IFES de Minas Gerais. *Revista Foco*, 10(3), 125-145. http://dx.doi.org/10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2017.v10i3.422
- Niemiec, R. M. (2019). *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes* (1a ed.). São Paulo: Hogrefe.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer L., Tolfo, S. da R., & Cantera, L. (2017). Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. *Anais do Colóquio Internacional de Gestão Universitária*, Mar del Plata: Universidade Nacional de Mar del Plata, Argentina. Recuperado de https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/181192/103_00017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. A. (2006). *Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Rebolo, F., & Bueno, B. O. (2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education*, 36(2), 323-331. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4025/actascieduc.v36i2.21222>
- Ribeiro, A. D. S.; Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela Psicologia Positiva em organizações e no trabalho. *Revista Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60-79. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>
- Ribeiro, A. D. S., Boehs, S. M. de T., Farsen, T.C. F., & Biavati, V. de P. (2017). Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In Boehs, S. de T. M. & Silva, N. (Orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.

- Ribeiro, A. D. S., & Farsen, T. C. (2018). O poder do ato de agradecer: concepções sobre a gratidão e como praticá-la. Em N. Silva, & T. C. Farsen (Orgs.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: Desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, A. D. S. (2019). *Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos*. (Tese de Doutorado em Psicologia), Centro de Filosofia e Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Ruiz-Quintanilla, S. A., & Wilpert, B. (1991). Are Work Meanings Changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 91-109. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/09602009108408515>
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História e Ciências Sociais*, 1(1) 1-15. Recuperado de http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (2009). *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas.
- Seligman, M. E. P. (2009). *Felicidade Autêntica: Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Silva, N., Boehs, S. de T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva: aplicada às organizações e ao trabalho. In S. de T. M. Boehs, & N. Silva (Orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Costa, A. B., & Budde, C. (2018). As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. In N. Silva, & T. C. Farsen (Orgs.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Tolfo, S. R., Lopez, A. S., & Cedeño, A. G. (2015). Psicologia positiva nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida. In L. Godoy, & E. Ansoleaga (Orgs.). *Um campo em tensión o tensión entre campos: psicología de las organizaciones y del trabajo en iberoamérica*. Chile: RILL Editores.
- Silva, N., Ribeiro, A.D.S., Budde, C., & Tolfo, S. da R. (2017). Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad em las contemporâneas. In E. R. Pérez (Org.). *Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias em psicología organizacional y edl trabajo em iberoamérica*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Silva, N., & Tolfo, S. da R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008
- Silva, N., Zanelli, J. C., & Tolfo, S. da R. (2014). Cultura Organizacional. In J.C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (2. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Steger, M. F.; Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.). *Oxford library of psychology: Oxford handbook of positive psychology and work*. New York: Oxford University Press. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/289194122_Work_as_Meaning_Individual_and_Organizational_Benefits_of_Engaging_in_Meaningful_Work
- Thiele, M. E. B., & Ahlert, A. (2009). *Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento*. Recuperado de <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/857-4.pdf>

- Tolfo, S. da R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R. de, Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre: UFRGS. Recuperado de https://www.academia.edu/22300150/Revisitando_abordagens_sobre_sentidos_e_significados_do_trabalho
- Tolfo, S. da R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(Especial), 38-46. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.
- Tolfo, S. da R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10 (1), 175-188.
- Tolfo, S. da R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In P.F. Bendassolli, & J. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ugur, E., Kaya, C., & Özçelik, B. (2019). Subjective Vitality Mediates the Relationship between Respect toward Partner and Subjective Happiness on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 126-132. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2019.070117>
- Vilela, E. F.; Garcia, F. C.; Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista Eletrônica de Administração*, 19(2), 517-540. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1413-23112013000200010>.
- Villa-George, F. I., & Moreno-Jiménez, B. (2013). Las expectativas laborales y el significado del trabajo. In B. Moreno-Jiménez, & E. G. Hernández (Orgs.). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Barcelona: Ediciones Pirámide.
- Waldinger, R. (2015). *What Makes a Good Life? Lessons from the longest study on happiness*. Recuperado de 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.1537488000320.1537488000321.153748800322.1&__hssc=113022171.1.1537488000323&__hsfp=1773666937. Acesso em: 10 de junho de 2016. (Vídeo).
- Yates, F. (1984). Tests of significance for 2 x 2 contingency tables. *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 147, 426-463. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/2981577>
- Yin R. K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. New York: The Guilford Press.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações: Projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.