



BEM VIVER E FELICIDADE NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE PROFESSORES  
UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PRIVADA

WELL LIVE AND HAPPINESS AT WORK: THE PERCEPTION OF UNIVERSITY TEACHERS OF A  
PRIVATE INSTITUTION

Kesia Simone Davila Torres<sup>1</sup>  
<https://orcid.org/0000-0001-6949-2574>  
Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi<sup>2</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-8061-7769>  
Damiana Machado de Almeida<sup>3</sup>  
<https://orcid.org/0000-0001-6433-9212>  
Vanessa dos Santos Nogueira<sup>4</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-5070-3607>  
Raquel Boff Menegazzi<sup>5</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-1002-9670>

Recebido em: 26 nov. 2021  
Aceito em: 08 dez. 2021

**Como citar este artigo:** DAVILA TORRES, K. S. .; KADER RAJEH IBDAIWI, T.; MACHADO DE ALMEIDA, D.; DOS SANTOS NOGUEIRA, V.; BOFF MENEGAZZI, R. BEM VIVER E FELICIDADE NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PRIVADA. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 10, n. 2, p. 1-16, 2021. DOI: 10.33362/visao.v10i2.2750. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2750>.

---

<sup>1</sup> Bacharela. Curso de Administração. Faculdade Sobresp. E-mail: kesiatorres89@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutorando. Programa de Pós-graduação em Extensão Rural. Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: thiagokader@hotmail.com.

<sup>3</sup> Pós-doutoranda. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: adm.damiana@gmail.com.

<sup>4</sup> Pós-doutoranda. Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: snvanessa@gmail.com.

<sup>5</sup> Mestranda. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: menegazzi.rb@gmail.com.

**Resumo:** O presente estudo tem como proposta através do instrumento de pesquisa saber qual a forma sentida pelos docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior, situada na cidade de Santa Maria/RS como eles percebem a felicidade e qualidade de vida no trabalho (QVT) ou bem viver nas instituições em que trabalham. A busca de conciliar o bem viver no ambiente de trabalho, tornou-se uma estratégia imprescindível para as instituições de maneira geral, pois os colaboradores passam maior parte do seu tempo dentro das organizações, e essas precisam buscar estratégias que acompanhem constantemente os indicadores de qualidade e felicidade no ambiente organizacional. Os temas felicidade e bem viver fazem parte da rotina nas organizações, sempre buscando o bem-estar e auxiliando a saúde dos colaboradores, e com isso melhorar o desempenho da organização. A importância do estudo justifica-se perante o impacto que a falta de felicidade no trabalho e a incidência de fontes de pressão e a cobrança são mais elevadas. Com os resultados obtidos através da pesquisa é possível identificar ações que possam melhorar esses quesitos, visando manter um clima harmônico que contribua para o alcance dos resultados institucionais.

**Palavras-Chave:** Bem Viver. Felicidade no Trabalho. Professores Universitários.

**Abstract:** The present study proposes, through the research instrument, to know how university professors of a private higher education institution, located in the city of Santa Maria/RS, feel how they perceive happiness and quality of life at work (QWL) or living well in the institutions where they work. The quest to reconcile well-being in the work environment has become an essential strategy for institutions in general, as employees spend most of their time within organizations, and these need to seek strategies that constantly monitor the indicators of quality and happiness in the organizational environment. The themes of happiness and well being are part of the routine in organizations, always seeking the well-being and helping the health of employees, and thus improving the organization's performance. The importance of the study is justified by the impact that the lack of happiness at work and the incidence of pressure and demand sources are higher. With the results obtained through the research, it is possible to identify actions that can improve these requirements, aiming to maintain a harmonious climate that contributes to achieving institutional results.

**Keywords:** Live Well. Happiness at Work. University Teachers.

## INTRODUÇÃO

Desde o dia que um grupo de pesquisadores tomou a iniciativa de acender e apagar as luzes de uma fábrica, estudiosos notaram que as variáveis higiênicas e motivacionais incidem diretamente na produtividade e no bem-estar de seus colaboradores. Felicidade no trabalho é sempre uma boa estratégia no âmbito organizacional, pois há inúmeras evidências que demonstram que um funcionário feliz é menos propenso a abandonar o seu emprego, tendendo a satisfazer melhor seus clientes (HORN e CHEMIN, 2015).

O que estudiosos da área de gestão de pessoas afirmam ser o engajamento ou o “vestir a camiseta”, que levam ao bem-estar no ambiente organizacional. Assim, consegue-se enxergar que as relações entre os colaboradores ainda estão precárias. O humano é um ser capaz das ações mais generosas e profundamente sensíveis, mas também poderoso em

atrocidades inenarráveis contra o outro e contra a vida (MAIO, 2016).

A modernidade e a mídia induzem muitos às condutas narcisistas em que o individualismo está presente em todos os ambientes, desde o familiar ao de lazer e trabalho. Percebe-se falta de tolerância diante das frustrações e incapacidade de se colocar no lugar do outro, gerando violência interpessoal dentro dos ambientes de convívio social e/ou profissional.

As pessoas estão mergulhadas nesta cultura, tudo para elas torna-se natural se não houver a reflexão e a mediação crítica de valores que possam enxergar alguns fatos em múltiplas facetas. Uma tarefa importante a ser desenvolvida, principalmente no ambiente do trabalho, consiste em favorecer a percepção de que sempre há muitas formas de agir, pensar, fazer e que a repetição de aprendizados não produz coerência. No dia a dia, no comportamento as pessoas seguem se acomodando e oferecendo muito pouco a uma posição crítica sobre os próprios costumes, até um ponto em que muitos absurdos sejam justificados em uma ética relativista (MARCHESI, 2008).

Um ser humano aprende com seu organismo todo, na interação e no contato com o outro, com suas paixões e a criatividade liberadas vai acessar a curiosidade, a inventividade e a criação. Por outro lado, é urgente que se retome o afeto tanto para contribuir nas relações aqui e agora, quanto na perspectiva de construção da cultura futura com valores humanizados, quanto para que a cognição seja múltipla e não dissociada como se encontra hoje (NOGUEIRA, 2002).

Para Nardi e Palma (2015) o afeto toca a história vital, celular e ocorre quando a emoção se repete e cria terreno permanente que dura no tempo. A felicidade tem origem nesta construção deste vínculo com o que faz bem, contribuindo para uma conectividade significativa orientada para a evolução. Possui elementos de consciência, de valores, de compromisso, de componentes simbólicos. Está vinculada à percepção e estimula as estruturas cognitivas, favorecendo a construção do conhecimento crítico quando permeada por base metodológica que favoreça a problematização, o diálogo e a vivência (CAVALCANTI, 2007).

Com o intuito de compreender melhor as temáticas felicidade e bem-estar no ambiente de trabalho, a presente pesquisa tem a problemática: Quais fatores incidem mais ou menos na visão dos docentes de uma instituição privada de Ensino Superior na cidade de Santa Maria em relação aos conceitos bem-estar e qualidade de vida no trabalho? Tal problema de pesquisa nos remete aos objetivos do estudo.

Como objetivo geral, pretende-se analisar quais fatores iniciam mais ou menos na visão dos profissionais do Ensino Superior de uma faculdade de Santa Maria sobre a relação entre bem-estar no ambiente de trabalho e felicidade.

Como objetivos específicos o estudo visa: (I) Identificar quais são os fatores que contribuem positivamente ou negativamente para o bem-estar e a qualidade de vida segundo a percepção dos profissionais do Ensino Superior de uma faculdade de Santa Maria; (II) Analisar

as dimensões afetivas e cognitivas e como elas podem afetar o bem-estar no trabalho; e (III) Definir o conceito de felicidade e bem-estar no ambiente institucional sob a ótica dos docentes pesquisados.

De acordo com Rebolo e Bueno (2014) pesquisas no que tangem a felicidade e a satisfação no trabalho docente são temas pouco explorados, e os existentes focam-se mais em estudos da qualidade de vida no trabalho e satisfação docente. Porém nos últimos tempos, um termo denominado mal-estar docente vem ganhando espaço nas mídias e nas escolas. O bem-estar e o mal-estar não são, portanto, estados absolutos de satisfação ou insatisfação, uma vez que para cada professor o bem-estar está relacionado a algumas coisas e limitado por outras (REBOLO e BUENO, 2014).

Marchesi (2008) afirma que é necessário refletir em torno das razões que levam alguns professores a se sentirem cansados e desacreditados, e outros a manterem o ânimo e a utopia. Em algumas literaturas, tanto educacional, profissional e psicológica, a fadiga sofrida pelos profissionais com vastas exigências sociais é conhecida pela palavra inglesa *burnout*: “estar queimado”. Uma versão mais precisa e apropriada poderia ser exaustão ou estafa. De origem inglesa, o termo “*burnout*”, refere a algo que parou de funcionar por esgotamento de energia. O termo descreve uma síndrome com características associadas, que representam uma resposta aos estressores laborais crônicos (MIRANDA, 2010).

## FELICIDADE E BEM-ESTAR

A polêmica sobre a comparabilidade do nível de bem-estar das pessoas também se sobrepõe aos estudos sobre a felicidade. A análise se dá na direção de que as perguntas de felicidade permitem que cada pessoa faça uso de sua própria definição de bem-estar, tornando a comparação interpessoal irrealizável. Por outro lado, Corbi e Menezes-Filho (2004) observam que a essência da resposta é comum à maior parte das pessoas de diferentes regiões do mundo, consistindo principalmente nas ansiedades sobre, sejam eles familiares, empresariais ou espirituais.

Vários estados e experiências podem causar felicidade. Ferraz, Tavares e Zilberman (2007) citam alguns exemplos do que pode ser entendido como felicidade, são eles: amor, alegria, saúde, fartura, prazer sexual, segurança e a paz. Já sentimentos como tristeza, medo, raiva e repúdio, além de estados afetivos como ansiedade, agonia, dor e sofrimento, costumam abater a felicidade.

Outro fator que está brandamente associado a maiores índices de felicidade é o empenho com a fé, seja por meio da religiosidade, ou por meio da espiritualidade. Enquanto a religiosidade implica um sistema disposto de crenças, a espiritualidade consiste numa busca pela definição da vida e pelo estabelecimento de uma relação com o sagrado e o transcendental, sem necessariamente incidir pelo desenvolvimento de práticas religiosas ou da participação numa sociedade (FERRAZ, TAVARES e ZILBERMAN, 2007).

---

Richard (2012) compreende que felicidade, apesar de algumas pessoas terem uma aptidão natural para serem mais felizes do que outras, essa felicidade ainda é vulnerável e imperfeita, e que alcançar a felicidade duradoura como modo de ser é uma capacidade que se contrai. Para isso requer esforço constante no exercício da mente e no desenvolvimento de qualidades como paz interna, atenção plena e amor filantrópico.

O questionamento sobre o que é realmente para cada indivíduo a felicidade é tão grande que em 2010 foi criada a “PEC da Felicidade” pelo Senador Cristovam Buarque, dando início a proposta de emenda constitucional de número 19/2010. Resumindo, a proposta visa modificar o artigo 6º da Constituição Federal a fim de incluir no “caput”: São direitos sociais, essenciais à busca pela felicidade, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (HORN e CHEMIN, 2015).

O autor enfatiza que o cidadão só pode vir a buscar a sua felicidade como indivíduo se o Estado se incumbir de fornecer os direitos sociais básicos para uma vida honrada, mostrando que é impossível qualquer sujeito buscar a “felicidade” se falta alimentação, por exemplo. Na falta de possibilidade de satisfazer suas necessidades sociais juntamente com o apoio do Estado nessa satisfação, o cidadão retorna ao Estado animalesco, existindo em busca da sobrevivência. À vista disso, é difícil identificar a felicidade pessoal sem associar à satisfação de suas necessidades vitais (HORN e CHEMIN, 2015).

A felicidade nunca dependerá de um motivo ou um sentimento oposto para que ela ocorra, e sim de cada indivíduo e diversos motivos para tal. Onde na qual pode ser uma sensação de bem-estar. Sendo assim, no próximo item aborda-se a respeito da temática o conceito de bem-estar (MAIO, 2016). Na reconstrução conceitual, inicia-se com a concepção do que é um bem, acompanhando a sua evolução até a agregação de bem-estar e logo em seguida bem-estar social, e nos últimos anos, qualidade de vida e recentemente o bem viver (SAMPAIO et al., 2017).

Para Nogueira (2002) a busca da satisfação das necessidades humanas seja esta qualificada como bem-estar, qualidade de vida ou bem-estar social sempre existiu em todas as épocas e juntamente, com o processo de reprodução social surgiram instituições e estruturas de relações que procuraram entender a demanda sobre tal, que não é pessoal, mas grupal. Por outro lado, definir o que é um bem, conexo à concepção de bem-estar, embasa-se em identificá-lo com bens e mercadorias enquanto bons.

Alguns aspectos consideram que o estado de bem-estar é referente às condições da pessoa de satisfazer suas necessidades materiais ou espirituais. Significa um estado subjetivo e, portanto, pessoal. Contudo, é também um conceito social, uma vez que necessidades são construções sociais que pertencem ao campo da sociologia, da antropologia, da ecologia e da economia (PEREIRA, TEIXEIRA e SANTOS, 2012).

Para Marques (2002), está ligado com o emocional e com as relações de trabalho. Em

seu livro, interliga também o bem-estar físico, como diz na carta da Organização Mundial da Saúde (OMS), que a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. No que se refere ao homem, considera-se a saúde como a qualidade de bem-estar consciente em que se encontra em plena atividade fisiológica e psíquica, reagindo ao seu meio físico, biológico e social.

Bem viver, mais do que condição material, sócio educacional e de saúde, é situação particular de felicidade, valendo padrões culturais próprios. O bem viver, exemplificado por Sampaio et al., (2017) não pode ficar desprezado a conquistas de outras gerações ou ainda a um modo de vida tranquilo ou isento de responsabilidade ou obrigações em relação a gerações futuras.

Qualidade de vida pode não deve ser avaliada por indicadores de renda, ainda que não seja afirmado que alguém que tenha padrão de vida econômico maior que outros reconheça em si próprio o que se institui por bem viver. O que aproxima o bem viver e qualidade de vida, mesmo por diferenças individuais e objetivas de concepção, é o fato de que os dois demandam parâmetro coletivo, no sentido de compará-los com estudos e análises, tais como dispensam os indicadores de sustentabilidade (GOMIDE, SILVESTRIN e OLIVEIRA, 2015).

Bem-estar seria um conjunto de coisas que são necessárias para viver bem, como dinheiro para satisfazer as necessidades materiais, saúde, tempo para o lazer e relações afetivas harmoniosas são algumas delas. Como apresentou-se o conceito de felicidade e bem-estar, segue uma breve revisão teórica sobre felicidade e bem-estar no ambiente de trabalho (MIRANDA, 2010).

## **FELICIDADE E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Toda organização é feita principalmente por pessoas, e elas sendo felizes dentro das empresas, essa mesma será mais produtiva e com isso rende melhor, tornando-se mais competente. Maio (2016) percebeu que com o passar do tempo o assunto felicidade tem tido um impacto muito grande dentro das empresas e com isso houve um cuidado maior sobre a natureza humana.

Quando a empresa planeja e concede condições para que o seu trabalhador consiga desenvolver o seu potencial, Bonfante et al. (2015) admite que o funcionário possui qualidade de vida na organização, sendo um lugar que possua tecnologia, base tanto fora quanto dentro do seu ambiente de trabalho, onde fixam melhorias e inovações na parte gerencial e observam os limites e necessidades humanas.

Tanto no trabalho como na vida pessoal, o trabalhador é o mesmo e deve haver uma harmonia entre elas. Oliveira et al. (2015) relatam que a felicidade e bem-estar, um e o outro, são muito importantes para ter uma vida mais estável. Havendo um desequilíbrio entre esses sentidos, um pode atrapalhar o outro, ocasionando um desprazer no indivíduo.

Para que haja uma cultura de qualidade dentro das empresas o auxílio dos gestores é fundamental, para Nardi e Palma, (2015) se não for visto com “bons olhos” da parte deles essa cultura torna-se difícil. Ainda complementa que com a inserção de um profissional assistencial observando o perfil e as competências dos colaboradores conseguiriam ser alcançadas as metas e a melhoria no ambiente de trabalho. Muitas pessoas desenvolvem patologias, no e pelo trabalho, mas é pelo trabalho e através dele que o talento e a capacidade humana podem ser captados e potencializados.

Sobre o ponto de vista de Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015) o bem-estar no ambiente de trabalho possui três focos: o primeiro em relação ao aspecto do trabalho, o equilíbrio entre os pontos negativos e positivos observados, conceituando por ele o bem-estar subjetivo. Já o segundo, trata-se sobre o ponto positivo levando em conta alguns aspectos como lugar onde trabalha, incentivos, tanto financeiro como no plano de carreira dentro da organização. Há, ainda, um terceiro enfoque, que trata o bem-estar no trabalho como sinônimo de qualidade de vida no trabalho, não havendo diferença entre os termos.

Rebolo e Bueno (2014) argumentam que felicidade e trabalho são termos circulares e bastante utilizados tanto no meio acadêmico como fora dele. Fazem parte do senso comum, da linguagem diária de toda parte. O trabalho é uma atividade que permite ao homem modificar sua realidade e transformá-la (GOMIDE, SILVESTRIN e OLIVEIRA, 2015).

Ainda na visão a qualidade de vida no trabalho é pesquisada pelas avaliações positivas duradouras que o empregado faz de aspectos de seu trabalho e de sua organização. Nesse ponto de vista, a qualidade de vida no trabalho é definida como a conexão entre vivências positivas (bem-estar no trabalho) e vivências negativas (mal-estar no trabalho), o que individualizam a boa qualidade de vida no trabalho (se vivências positivas prevalecesse) ou a má qualidade de vida no trabalho (o oposto) (GOMIDE, SILVESTRIN e OLIVEIRA, 2015).

A felicidade e a satisfação no trabalho deparam-se entre os temas dificilmente analisados por aqueles que se dedicam ao estudo da vida e do trabalho dos professores. Nos últimos tempos, tem tido maior atenção dada às questões do chamado mal-estar docente, envolvendo o sofrimento e o desagrado que os professores experimentam em sua profissão (REBOLO e BUENO, 2014).

Ao longo da história, teve significações diversas e ambíguas que podem ser sintetizadas em dois extremos. De um lado é visto como um mal necessário que apenas garante a sobrevivência, do outro como atividade prazerosa, que possibilita a efetivação psicossocial daquele que o realiza. Rebolo e Bueno (2014) define esses dois extremos que fazem parte de um mesmo processo e não podem ser considerados separadamente, uma vez que a atividade laboral pode oferecer bem-estar ao assegurar a satisfação das necessidades e desejos e, de modo simultâneo, impedir esse estado por provocar insatisfações, frustrações e conflitos.

De acordo com Marchesi (2008), conhecer a estafa profissional significa, deste modo, o encontro de experiências negativas no âmbito emocional, pessoal e social na área dos

profissionais. Não é apenas uma sensação de insegurança, nem uma percepção das dificuldades profissionais, nem tampouco um conflito com os colegas, os pais ou os alunos.

Aborda-se de um conhecimento global e profundo que afeta os embasamentos do trabalho, da competência profissional, das relações pessoais e do sentido da sua atividade. A percepção de estafa interfere na motivação, nos projetos e nas ações dos professores e faz com que eles abafem, ou pelo menos reduzam gravemente, sua capacidade de se relacionar e de se preocupar pela situação educacional de seus alunos (MARCHESI, 2008).

## MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho foi constituído da utilização de uma pesquisa de natureza quantitativa, de cunho bibliográfico e descritivo, e emprega como estratégia o estudo de caso. Possui cunho bibliográfico, devido à utilização de pesquisas na literatura, com base em artigos científicos e livros. Lakatos e Marconi (2007, p. 155) definem a pesquisa como “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Este estudo tem característica descritiva, pois indica os fatores e práticas utilizadas ou não pela Instituição em evidência, referentes à felicidade e bem-estar, apresentando-os e trazendo práticas que visam manter, desenvolver, agregar e recompensar o trabalhador. Para tanto, foi realizado um estudo de caso, que é um tipo de pesquisa que consiste em investigar exaustivamente um ou poucos objetos, de modo que proporciona detalhado conhecimento do assunto pesquisado, tarefa quase impossível diante de outros delineamentos já considerados (GIL, 2002).

A revisão bibliográfica auxiliou na interpretação dos dados que foram obtidos através do instrumento de coleta (questionário), aplicados no período de Outubro e Novembro de 2019, em um universo de 34 professores, dos cursos de Administração, Psicologia e Odontologia de uma Instituição de Ensino superior privada da cidade de Santa Maria – RS, dos quais 18 responderam, totalizando uma amostra de 52,94%.

O instrumento de coleta de dados foi adaptado de Marques Gaspar (2011), contendo 45 perguntas fechadas, seguindo o Modelo BET (Bem-Estar no Trabalho), que se divide em dois eixos: Dimensão Afetiva e Dimensão Cognitiva.

O instrumento de coleta dos dados, foi construído em 6 (seis) blocos, sendo o primeiro bloco destinado ao perfil dos respondentes, o segundo os aspectos institucionais, o terceiro para os aspectos biológicos, o quarto aspectos psicológicos, o quinto aspectos sociais, o sexto opinião pessoal e por último os fatores que influenciam a felicidade do docente. Somente a variável estresse não foi trabalhada por opção da autora.



## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Visando alcançar os objetivos propostos pelo estudo, o primeiro bloco descreve o perfil dos docentes respondentes, como: gênero, estado civil, filhos, titulação, se possuem vínculos com outras instituições de ensino, carga horária docentes e tempo que atua como docente na instituição. A maioria dos docentes que responderam são do gênero feminino, onde a idade média é 47 anos, dos quais 72,2% são casados, com média de 1 filho. Ainda, a maioria não possui vínculo com outra instituição de ensino, sendo que a carga horária de aula é de 13 a 20 horas, o tempo médio que atuam na instituição é de 1 a 3 anos e 61% são mestres.

A Tabela 1 demonstra os resultados relacionados aos aspectos institucionais. Um fator fundamental nas organizações é a comunicação, garantindo que as informações entre os setores tenham um curso positivo. Deetz (2010), afirma que a comunicação é vista como um instrumento das atividades organizacionais, por onde ocorre a difusão de significados e avisos, bem como as finalidades diferentes da mensagem.

**Tabela 1** - Evolução das matrículas em cursos de graduação presenciais, segundo a natureza institucional – Brasil (1960-2010).

Variáveis	1	2	3	4	5
Imagem da instituição junto aos profissionais.	0%	5,55%	0%	<b>55,56%</b>	38,89%
Oportunidades de desenvolvimento profissional e qualificações.	0%	5,55%	16,67%	<b>55,56%</b>	22,22%
Melhorias nos métodos de trabalho e avanços tecnológicos.	0%	11,11%	22,22%	<b>38,89%</b>	27,78%
Oportunidades de participação nos processos decisórios.	5,55%	0%	16,67%	<b>38,89%</b>	<b>38,89%</b>
Nível de comunicação interna.	5,55%	0%	22,22%	33,34%	<b>38,89%</b>
Normas e regras.	5,55%	0%	5,55%	<b>55,56%</b>	<b>33,34%</b>
Imagem que a empresa tem perante a sociedade.	0%	0%	16,67%	38,89%	<b>44,44%</b>
Integração comunitária (contribuição com a sociedade).	0%	0%	33,34%	<b>44,44%</b>	22,22%
Serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece.	0%	0%	22,22%	27,78%	<b>50,00%</b>

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

Pode-se observar que quanto ao aspecto institucional, obteve-se a maior porcentagem nos itens “Imagem da instituição junto aos profissionais”, “Oportunidades de desenvolvimento profissional e qualificações” e “Normas e regras” onde os participantes encontram-se muitos satisfeitos e satisfeitos, respectivamente.

O bloco três visou analisar os aspectos biológicos, os quais visam sentir o que os docentes sentem em relação ao seu dia a dia dentro da instituição. Segundo Limongi-França (1996), abordando-se os aspectos biológicos, as variantes que influenciam qualidade de vida no trabalho abrangem saúde, segurança e ergonomia. Nesse bloco o maior índice encontra-se nos itens: Estado geral da saúde dos colaboradores com 50%, nesse item, estando satisfeitos, os resultados estão descritos na Tabela 2.

Tabela 2 - Aspectos Biológicos.

Variáveis	1	2	3	4	5
Controle dos riscos ergonômicos (DORT) e ambientais.	0%	5,56%	<b>44,44%</b>	38,89%	11,11%
Estado geral da saúde dos colaboradores.	0%	5,55%	16,67%	<b>50,00%</b>	27,78%
Qualidade nos programas de prevenção de doenças.	5,55%	5,55%	<b>38,89%</b>	33,34%	16,67%
Ao final do seu trabalho, como se sente fisicamente.	0%	5,56%	22,22%	<b>44,44%</b>	27,78%

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

Com relação aos aspectos biológicos, sugere-se que a instituição reveja algumas ações que elevem a percepção dos docentes, com os controles dos riscos ergonômicos e ambientais, pois tais variáveis apresentaram índices que necessitam ser replanejados. Bem com a qualidade nos programas de prevenção de doenças, que apresentou resultados pouco satisfatórios.

Já na relação com os aspectos psicológicos, estes apresentaram os maiores índices nos itens jornada de trabalho semanal, clima e oportunidade, de modo que representam desses itens 66,6%, 50% e 50%, respectivamente, conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Aspectos Psicológicos.

Variáveis	1	2	3	4	5
Consegue estabelecer uma boa relação entre o trabalho e vida pessoal.	0%	0%	11,11%	27,78%	<b>61,11%</b>
Clima de coleguismo entre as pessoas.	0%	0%	0%	44,44%	<b>55,56%</b>
Oportunidades de ascensão na carreira.	0%	5,55%	22,22%	<b>55,56%</b>	16,67%
Satisfação com a remuneração.	0%	11,11%	11,11%	<b>50,00%</b>	27,78%
Situações e à frequência em que ocorrem as demissões (desligamentos).	5,55%	0%	27,78%	<b>38,89%</b>	27,78%
Carga de trabalho (quantidade de trabalho).	0%	0%	11,11%	<b>72,22%</b>	16,67%
Sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	0%	0%	11,11%	<b>66,67%</b>	22,22%
Ao final do expediente, sente-se mentalmente.	0%	0%	11,11%	<b>50,00%</b>	38,89%

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

Observa-se que os respondentes encontram-se satisfeitos ou muito satisfeitos. Segundo Clot (2006) o trabalho é um ato e possui uma função psicológica justamente porque põe o sujeito à prova de suas obrigações práticas e vitais com relação aos outros e com afinidade ao mundo.

Em relação aos aspectos sociais, detalhados na Tabela 4, percebe-se que os respondentes estão satisfeitos em relação aos aspetos: à discriminação, obtendo a porcentagem de 61,11%. Já com relação aos aspectos como benefícios extras (alimentação, transporte, planos de saúde e odontológicos), percebe-se um certo descontentamento com esse aspecto, como no quesito financiamento para cursos externos, como aperfeiçoamentos, intercâmbios entre outros.

Tabela 4 - Aspectos Sociais.

Variáveis	1	2	3	4	5
Ocasões para lazer e entretenimento.	0%	0%	<b>50,00%</b>	33,33%	16,67%
Relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.)	0%	0%	0%	<b>61,11%</b>	38,89%
Financiamento para cursos externos (intercâmbio, cursos, aperfeiçoamento, línguas).	5,56%	5,56%	<b>44,44%</b>	27,77%	16,67%
Oportunidades de relacionamentos interpessoais.	0%	5,56%	5,56%	<b>50,00%</b>	38,88%
Benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.).	0%	27,78%	<b>38,89%</b>	22,22%	11,11%

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

Para Martinez (2002), estes aspectos não correspondem tanto às obrigações materiais dos indivíduos, mas, principalmente às mais subjetivas, individualmente no que refere à intensidade, confidencialidade, reciprocidade e interação, dos quais as instituições de forma geral, precisam estar atentas, a Tabela 5, demonstra os resultados na íntegra.

A Tabela 5 apresenta as variáveis em percentual do bloco Opinião Pessoal, explanando como os entrevistados nas suas rotinas de vida pessoais, conciliam a felicidade no trabalho com a importância da QVT.

Tabela 5 – Opinião Pessoal.

Variáveis	1	2	3	4	5
Sensação de bem-estar no trabalho.	0%	0%	11,11%	<b>44,44%</b>	<b>44,44%</b>
Respeito à individualidade (características individuais e particularidades).	0%	5,56%	5,56%	<b>50,00%</b>	38,89%
Percepção de estresse no trabalho.	0%	5,56%	22,22%	<b>44,44%</b>	27,78%
Importância da QVT para o resultado do seu trabalho.	0%	0%	22,22%	<b>50,00%</b>	27,78%

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

Observando que os itens respeito à individualidade e Importância da QVT para o resultado do seu trabalho foram os itens que obtiveram o maior percentual, havendo uma igualdade de 50%. Itens considerados satisfatórios pelos entrevistados. Mas fatores como percepção de estresse no trabalho e importância da qualidade de vida em seu trabalho, obtiveram percentuais que necessitam certa atenção da instituição.

Já no bloco Fatores que influenciam a felicidade representado na Tabela 6, observa-se que os entrevistados têm uma convivência com outras pessoas e fazem com que a felicidade influencie no seu dia a dia, representando 61,11% deste item e com 72,22% os entrevistados demonstram que acreditam em algo além da vida e forças espirituais.

Tabela 6 – Fatores que influenciam a felicidade.

Variáveis	1	2	3	4	5
Está satisfeito com padrão de vida.	0%	5,56%	11,11%	<b>44,44%</b>	38,89%
Convivência com outras pessoas.	0%	0%	5,55%	33,34%	<b>61,11%</b>
Tem amigos próximos/de infância.	0%	0%	16,67%	27,78%	<b>55,55%</b>
Pratica alguma ação social.	0%	0%	27,78%	16,67%	<b>55,55%</b>
Acredita em algo além da vida.	5,56%	0%	0%	22,22%	<b>72,22%</b>

Fonte: elaborada pelos autores com base na pesquisa realizada.

A felicidade é uma nomenclatura usada pelo senso comum, tendo sua tradução de forma científica por bem-estar. Na literatura, esses termos são sinônimos (ZANELLA, 2016). O bem-estar no trabalho pode ser avaliado como a prevalência de sentimentos positivistas e a percepção da pessoa de expressar e fazer o desenvolvimento de potencialidades, progredindo no alcance de suas metas de vida. Decidido assim, o bem-estar no trabalho acaba contendo aspectos afetivos e cognitivos, juntando os pontos centrais da abordagem hedonista e eudaimônica (SILVA e TOLFO, 2012).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado juntamente com a análise dos dados afirma, com os resultados obtidos, que o objetivo geral da pesquisa foi atingido, constatando de que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior identificavam a qualidade de vida e felicidade na instituição. Os objetivos específicos foram de identificar quais são os fatores que contribuem positivamente ou negativamente para o bem-estar e a qualidade de vida segundo a percepção dos profissionais do Ensino Superior de uma faculdade de Santa Maria; analisar as dimensões afetivas e cognitivas e como elas podem afetar o bem-estar no trabalho; e definir o conceito de felicidade e bem-estar no ambiente institucional sob a ótica dos docentes pesquisados e para tal utilizou-se o instrumento de pesquisa (questionário).

Após respondido o questionário foi observado que os índices que apresentaram maior insatisfação foram em relação à instituição em aspectos gerais. Assim, sugere-se que a comunicação interna, legislativas, rotinas de trabalho sejam observadas com mais atenção pois a falta da mesma prejudica o fluxo de informações o que afeta a qualidade de vida no trabalho. Já em relação aos aspectos biológicos, a variável qualidade nos programas de prevenção de doenças apresentou-se pouco satisfatória, sobressaindo o fato de que a instituição não realiza tais programas. Ao contrário do que pode-se observar no item anterior, o quesito ao final do seu trabalho, como se sente fisicamente obteve uma média satisfatória, sugerindo que o colaborador sente-se bem fisicamente ao final do seu dia de trabalho.

Nos aspectos psicológicos, os docentes entrevistados em sua maioria, apresentaram índices satisfatórios quanto a qualidade de vida no trabalho. As variáveis carga de trabalho (quantidade de trabalho) e sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas),

exibiram as melhores médias. Destaca-se que os docentes se sentem bem com o seu dia de trabalho na instituição e o quanto de tempo disponibilizar a ela, gerando uma boa qualidade de vida. As variáveis satisfação com a remuneração e oportunidades de ascensão na carreira foram pouco satisfatórias, mas não afetam o relacionamento na carreira e vida pessoal.

Em relação aos aspectos sociais, verificou-se que os resultados se encontram com nível satisfatório, evidenciando que os docentes acreditam que a instituição trata assuntos como relação a discriminação, tais elas sendo social, racial, religiosa, sexual, etc. Com isso concluindo-se nesse bloco que os professores pesquisados acreditam que estão sendo atendidos quanto às necessidades de lazer, entretenimento e financiamentos para cursos externos.

A importância de QVT e felicidade para o resultado do trabalho ficou evidenciada nas variáveis sensação de bem-estar no trabalho e percepção de estresse no trabalho onde os entrevistados demonstraram o índice de 44,44% com relato de satisfação em ambos. Podendo-se concluir dessa variável é que as pessoas estão satisfeitas e sentem bem-estar, mas, em contrapartida percebem estresse no ambiente de trabalho, mas como o instrumento não está citando o tipo de estresse, esta questão se atém a confirmar que as pessoas creem existir considerável estresse no seu cotidiano.

Por fim, pode-se dizer que os objetivos do trabalho foram atingidos, constatando-se que os colaboradores têm clareza sobre os aspectos da qualidade de vida e a sua importância na execução de suas atividades na docência. Demonstraram também estar cientes da necessidade de localizar meios para combater as causas estressores no trabalho, a fim do desempenho profissional ser feito com excelência, além de não afetar a QVT e a felicidade de cada um em particular.

Salientando que, em se tratando de um estudo de caso, as conclusões se afirmam somente para essa amostra de docentes, não podendo os resultados serem generalizados. Para materiais futuros sobre QVT e felicidade, têm por sugestão pesquisas similares abertas às demais categorias funcionais da Instituição.

## REFERÊNCIAS

BONFANTE, J. G. et al. O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 114-129, 2015. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2021.

CAVALCANTI, Ludmila Oliveira Holanda. **Escola família agrícola do sertão: entre percursos sociais, trajetórias pessoais e implicações ambientais**. 2007. 152 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CORBI, Raphael Bottura; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. Os determinantes Empíricos da Felicidade no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 26, n.4, p. 518-536, out./dez., 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-31572006000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572006000400003)>. Acesso em: 19 mai. 2020.

DEETZ, S. Comunicação Organizacional: Fundamentos e Desafios. In: MARCHIORI, Marlene. (Org.) **Comunicação e Organização: Reflexões, Processos e Práticas**. São Caetano: Difusão, 2010.

FERRAZ, Renata Barbosa; TAVARES, Hermano; ZILBERMAN, Mônica L. Felicidade: uma revisão. **Revista de Psiquiatria Clínica**. v. 34, n.5, São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-60832007000500005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500005)>. Acesso em: 17 abr. 2020.

HORN, Mônica Laís; CHEMIN, Beatris Francisca. A PEC da felicidade (PEC 19/2010) como forma de promoção do bem-estar social. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 7, n. 2, 2015. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/466/458>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMIDE, Sinésio Júnior; SILVESTRIN, Luiz Humberto Bonito; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, jan./mar., p. 19-29, 2015. Disponível em:<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a03.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

MAIO, Tiago Leite. **A felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações**. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Instituto Superior de Gestão de Lisboa, Portugal, 2016.

MARCHESI, Álvaro. **O bem-estar dos professores**. São Paulo: Artmed, 2008.

MARQUES, Marcos Antônio Pereira. **Saúde e Bem-Estar Social**. 2002. Editora Fiocruz. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/sfwtj/pdf/andrade-9788575413869-45.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

MARQUES GASPAR, Sônia Maria. **O Bem-Estar no Trabalho: o impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores**. 2011. 141 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) - Instituto Universitário de Lisboa – ISPA, Portugal, 2011.

MARTINEZ, Maria Carmen. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. 243 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MIRANDA, Onofre Rodrigues. **Bem-estar e Mal-estar no Contexto do Trabalho: Um Estudo de Representações Sociais**. 2010. 207 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília – UnB, 2010.

NARDI, Cláudia Fátima Ferrari; PALMA, Domingos Luiz. Bem-estar no trabalho: contribuições à prática social nas empresas. **Revista Tecnológica**, v. 2, n. 1, p. 119-135, mar., 2015. Disponível em: <<https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/25>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Bem-Estar Social ou Qualidade de Vida: a reconstrução de um conceito. **Semina: Ciências Humanas e Sociais**, v. 23, p. 107-122, set., 2002. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/3858/3097>> Acesso em: 28 jun. 2020.

OLIVEIRA, R. R., et al. Qualidade de vida no Trabalho (QVT): Um estudo com professores dos Institutos Federais. **Holos**, n. 31, v. 6, p. 432-447, 2015. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1726/1240>> Acesso em: 19 ago. 2021.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-250, Abr./Jun., 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1807-55092012000200007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-55092012000200007)>. Acesso em: 12 mai. 2020.

REBOLO, Flavinês; BUENO, Belmira Oliveira. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum**, v. 36, n. 2, p. 323-331, Jul./Dez., 2014. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/21222/13230>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

RICHARD, Matthieu. **Felicidade: a prática do bem-estar**. Tradução de Arnaldo Bassoli. São Paulo: Palas Athena, 2012.

SAMPAIO, Carlos Alberto Ciose. et al. Bem viver para a próxima geração: entre subjetividade e bem comum a partir da perspectiva da ecossocioeconomia. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 40-50, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/hJSmbm3V7GdNHknQPHwXmss/?lang=pt>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.12, n.3, p. 341-354, Set./Dez., 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2020.

ZANELLA, Gilberto. Felicidade no trabalho: fatores influenciadores no desempenho organizacional e operacional. **Unoesc & Ciência** - ACSA Joaçaba, v. 7, n. 1, p. 59- 66, Jan./Jun, 2016. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/6843/pdf>>. Acesso em: 30 set. 2020.