

A PERCEÇÃO DOS DOCENTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA – CAMPUS BRASÍLIA SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO

THE PERCEPTION OF TEACHERS AT THE FEDERAL INSTITUTE OF BRASÍLIA – CAMPUS BRASÍLIA ABOUT WELL-BEING AT WORK

Silvana Fernandes Falcão¹

RESUMO: O objetivo geral desta pesquisa é realizar um diagnóstico de bem-estar no trabalho entre os professores do Instituto Federal de Brasília (IFB) – *Campus Brasília*. Como objetivos específicos pretendeu-se verificar as fontes que contribuem para o bem-estar no trabalho, apontadas pelos professores do IFB *Campus Brasília*, e averiguar os aspectos negativos que interferem no bem-estar no trabalho, segundo a percepção dos docentes da instituição. O bem-estar é conceituado como a satisfação com a vida, relacionado às emoções positivas, aos relacionamentos saudáveis, ao propósito e engajamento nas atividades. Já o bem-estar no trabalho é caracterizado como as emoções e o estado mental positivo que se forma a partir dos vínculos que o trabalhador estabelece com o trabalho e com a organização da qual faz parte. A presente pesquisa utilizou metodologia quantitativa e descritiva. O instrumento utilizado foi a Escala IBET-13 - Inventário de Bem-estar no Trabalho, que é composta por três escalas: satisfação no trabalho (ST), envolvimento com o trabalho (ET) e comprometimento organizacional afetivo (COA). Participaram do estudo 31 professores com idades entre 30 e 60 anos. Os dados foram analisados por meio de média simples. Os resultados apontaram nível de percepção de compromisso e satisfação no trabalho e envolvimento medianos. Conclui-se que, por apresentar esses três vínculos de maneira moderada, entende-se que se faz necessário compreender as possíveis fontes de mal-estar para que se reforce a ligação dos docentes com o IFB – *Campus Brasília*. Além disso, há que se fortalecer as políticas e as práticas de gestão de pessoas na organização.

Palavras-chave: felicidade; bem-estar; comportamentos; emoções; Psicologia Positiva; IBET-13.

ABSTRACT: *The overall objective of this research is to conduct a well-being diagnosis among teachers at IFB - Campus Brasília. The specific objectives include examining the sources contributing to well-being as identified by teachers at the Federal Institute of Brasília - Campus Brasília and investigating negative aspects affecting well-being from the perspective of the institution's faculty. Well-being is conceptualized as life satisfaction, related to positive emotions, healthy relationships, purpose, and engagement in activities. On the other hand, workplace well-being is characterized as the positive emotions and mental state arising from the connections the worker establishes with both the job and the organization. This study employed a quantitative and descriptive methodology. The instrument utilized was the IBET-13 Scale - Work Well-being Inventory, comprising three scales: job satisfaction (JS), work engagement (WE), and affective organizational commitment (AOC). Thirty-one teachers aged between 30 and 60 participated in the study, and data were analyzed using simple averages. Results Indicated moderate levels of perceived commitment, job satisfaction, and engagement. It is concluded that, due to the moderate presence of these three connections, understanding potential sources of dissatisfaction is necessary to reinforce the teachers connection with the Federal Institute of Brasília - Campus Brasília. Additionally, there is a need to strengthen organizational policies and human resource management practices.*

Keywords: happiness; well-being; behaviors; emotions; Positive Psychology; IBET-13.

1. Tecnóloga em Gestão Pública
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7443722924772466>
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7335-9413>
E-mail: silvanafernandesfalcao@gmail.com

INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, o bem-estar e a felicidade têm se constituído em uma busca para os seres humanos. Apesar de ser uma busca constante no campo empírico, na seara filosófica e científica, encontram-se desafios para o seu estudo, visto tratar-se de um fenômeno complexo e multifacetado. Assim sendo, diversos autores e filósofos atuaram no sentido de compreender fenômenos ligados à felicidade e ao bem-estar. Sabe-se, todavia, que, apesar da complexidade desses construtos, o estado mental de satisfação e emoções positivas, que pode coadunar no que atualmente se denomina bem-estar, tem encontrado respaldo tanto em termos teóricos quanto metodológicos (Silva, Franklin, 2007).

A Psicologia Positiva é considerada uma abordagem da Psicologia que se debruça sobre o estudo do bem-estar. Essa abordagem estuda os aspectos saudáveis dos seres humanos, a despeito das doenças, do mal-estar e das psicopatologias que outrora eram o foco da Psicologia tradicional. Assim, Seligman (2011), precursor e criador da Psicologia Positiva, foi presidente, a partir de 1998, da Associação Americana de Psicologia - APA, inaugurando o movimento que buscava compreender os aspectos positivos dos seres humanos, como o engajamento, a felicidade, as forças de caráter e o florescimento.

Seligman (2004), em seu livro *Felicidade autêntica*, descreve que a Psicologia se atinha aos aspectos negativos das pessoas e percebeu que pouco ou quase nada se estudava sobre os aspectos positivos e bem-sucedidos do desenvolvimento.

Para tanto, o bem-estar, na perspectiva da Psicologia Positiva, adotada neste artigo, pode ser conceituado como o resultado das sensações geradas das emoções positivas, além do engajamento em algo prazeroso e permeado de sentido. Trata-se, assim, do pleno funcionamento das potencialidades e virtudes de uma pessoa, resultante de experiências dotadas de sentido e propósito (Seligman, 2011).

Uma questão conceitual se faz necessária na introdução deste artigo. No início dos anos 2000, a Psicologia Positiva surgiu como um campo de estudo dedicado a explorar sentimentos, emoções e comportamentos positivos, com a felicidade humana como seu objetivo final. Posteriormente, Seligman (2011), em seu livro *Florescer*, discorreu que o bem-estar seria um termo mais apropriado, por ser mais amplo e que daria conta da complexidade desse fenômeno. Assim, se, no início dos anos 2000, o foco da Psicologia Positiva era a felicidade, já em 2011, Seligman assume que o termo “bem-estar” seria o mais adequado para tratar de um conceito amplo e complexo como as sensações de contentamento e de prazer resultantes de uma vida com significado e propósito.

No entanto, mesmo após duas décadas, o campo ainda enfrenta desafios na clareza conceitual, especialmente em relação ao uso intercambiável de termos como bem-estar e felicidade,

sendo que, nas palavras de Rodrigues (2021), é possível encontrar artigos que tratam os dois termos como sinônimos, posição adotada também no presente trabalho.

No âmbito do bem-estar no trabalho, as sensações de contentamento e bem-estar estão relacionadas à realização pessoal, às relações socioprofissionais saudáveis e ao sentido que se encontra no trabalho que se realiza, entre outros fatores (Furtado, 2022). Para tanto, torna-se importante investigar como os colaboradores percebem o ambiente e experienciam as relações que desenvolvem com e no trabalho.

A análise do bem-estar no trabalho se torna ainda mais importante quando se pensa nas instituições de educação, visto que a missão de educar tem se constituído como algo complexo em um mundo repleto de transformações.

O contexto desta pesquisa se dá no Instituto Federal de Brasília (IFB), que é uma instituição educacional que proporciona formação profissional e tecnológica em diversas regiões administrativas do Distrito Federal, incluindo Brasília, Samambaia, Planaltina, Ceilândia, Riacho Fundo, São Sebastião, Gama, Taguatinga, Estrutural e Recanto das Emas (IFB, 2023).

O *Campus* do IFB em Brasília, localizado na L2 610 Norte, Asa Norte, destaca-se como o maior em número de alunos, atendendo atualmente cerca de 3.200 estudantes. Esse *campus* oferece uma variedade de cursos, incluindo Formação Inicial e Continuada (FIC), bem como cursos técnicos nas áreas de Desenvolvimento de Sistemas, Serviços Públicos, Eventos e Administração. No nível de graduação, são disponibilizados cursos superiores de tecnologia em Gestão Pública, Sistema para a Internet, Licenciatura em Dança e Eventos. Além disso, o *campus* oferece opções de pós-graduação, incluindo Gestão Pública, e está planejando iniciar cursos como Metodologia de Ensino de Dança Clássica e Formação Docente em Práticas Somáticas e Dança (IFB, 2023).

Sendo assim, a presente pesquisa tem a seguinte pergunta norteadora: Os professores do Instituto Federal de Brasília (IFB) - Campus Brasília percebem que possuem bem-estar no trabalho que realizam?

Portanto, o **Objetivo Geral** deste trabalho é realizar um diagnóstico de bem-estar no trabalho entre os professores do IFB - *Campus* Brasília.

Quanto aos Objetivos Específicos, têm-se: i) verificar as fontes que contribuem para o bem-estar no trabalho, apontadas pelos professores do CBRA (IFB - *Campus* Brasília); ii) averiguar os aspectos negativos que interferem no bem-estar no trabalho, segundo a percepção dos docentes do CBRA-IFB.

A importância do presente trabalho reside em trazer luz aos elementos que interferem no bem-estar no ambiente do trabalho do CBRA, além de ajudar a instituição a perceber os pontos que necessitam de mais atenção no que concerne ao bem-estar no

trabalho, tornando, assim, o ambiente de trabalho mais dinâmico, produtivo e feliz. Isso porque o bem-estar no trabalho está relacionado à melhora de indicadores como engajamento, produtividade e Clima Organizacional.

Já em se tratando da relevância acadêmica, este artigo contribui no sentido de potencializar as publicações sobre bem-estar no trabalho, visto que é uma temática que, apesar de ter se desenvolvido nos últimos 20 anos, ainda carece de mais publicações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, será apresentado uma breve explanação teórica sobre a Psicologia Positiva e a felicidade, felicidade no trabalho, bem como bem-estar no trabalho.

Felicidade e bem-estar na visão da Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva teve como precursor o psicólogo Martin Seligman, professor da Universidade da Pensilvânia, nos Estados Unidos. A partir de 1998, o referido psicólogo apresentou uma mudança de foco na Psicologia, de tal forma que, ao invés de concentrar-se exclusivamente em tratar doenças mentais, começou a lançar luz sobre os aspectos bem-sucedidos do desenvolvimento humano, investigando e promovendo os aspectos positivos, como a felicidade, a resiliência, o otimismo e as forças pessoais, a gratidão, o otimismo, a satisfação com a vida e o bem-estar (Snyder; Lopez, 2009).

Conceitualmente, o bem-estar compreende as sensações de contentamento e de prazer ocasionadas pelas emoções positivas, pelo engajamento em algo que tenha significado e sentido, assim como pelo envolvimento em relacionamentos positivos e saudáveis e pela realização em vários âmbitos da vida (Seligman, 2011).

Neste trabalho, apesar de se saber que o termo bem-estar é mais adequado para tratar da complexidade do constructo, partir-se-á do pressuposto que a felicidade foi primeiramente estudada, principalmente, na Grécia antiga. Assim, a felicidade vem sendo discutida desde os grandes filósofos antigos, sendo eles: Aristóteles (384 a.C. - 322 a.C.), Platão (428 a.C. - 348 a.C.) e Sócrates (470 a.C. - 399 a.C.) (Silva, 2007).

Para Aristóteles (384 a.C. - 322 a.C.), a felicidade é um bem supremo e objetivo de todas as pessoas. Para o filósofo, há dois tipos de felicidade: a felicidade eudaimônica e a felicidade hedônica. A felicidade eudaimônica é aquela relacionada ao encontro do propósito e sentido da vida. Já a felicidade hedônica é mais passageira e baseada nas emoções positivas. Um exemplo de felicidade hedônica é aquela gerada pelas sensações baseadas nos prazeres imediatos, que são originados como uma compra ou no consumo de alimentos, trazendo o conceito para os dias atuais. Verifica-se, assim, que isso pode causar uma sensação de

felicidade e de bem-estar, porém momentânea, pois logo essa emoção se dissipará (Furtado, 2022).

Ainda de acordo com o referido filósofo, Aristóteles em sua obra *Ética a Nicômaco*, a felicidade eudaimonia é o principal objetivo da vida humana. Assim, a felicidade não é simplesmente uma emoção momentânea de prazer, mas uma realização plena e duradoura que decorre da prática virtuosa e da busca do bem. Para o filósofo, a felicidade não pode ser alcançada por meio de bens externos, como a riqueza, por exemplo, mas por meio da busca da excelência moral e da virtude, como a ética, a coragem, a justiça, a temperança e a amizade (Aristóteles, 2015).

Já no âmbito da Psicologia Positiva, em um salto histórico que teve início nos anos 2000, a felicidade era compreendida como resultante de três pilares, quais sejam: emoções positivas, engajamento e sentido. As emoções positivas são aquelas ligadas ao prazer e às sensações agradáveis vividas pelo próprio indivíduo. O engajamento está ligado à realização profissional e/ou pessoal, para qual a pessoa teve motivação e esforçou-se para alcançar seus objetivos. Em relação ao sentido, trata-se da razão para engajar-se em uma atividade. No entanto, Seligman (2011) discorre que era preciso avançar nesse conceito. Assim, adotou-se uma mudança, tanto em termos da nomenclatura quanto em termos da amplitude conceitual, chegando-se ao termo bem-estar, que, então, seria entendido como resultante de cinco variáveis, e não de três, como era em relação à felicidade.

Conceitualmente, o bem-estar pode ser resumido pelo acrônimo PERMA, de tal forma que é resultante das *Positive Emotion* (emoções positivas), do *Engagement* (engajamento), dos *Relationships* (relacionamentos), do *Meaning* (significado) e da *Accomplishment* (realização). Portanto, a busca por experiências prazerosas, o envolvimento em atividades significativas e providas de propósito e significado, o envolvimento em relacionamentos positivos, além da conquista de metas desafiadoras, são componentes fundamentais para uma vida mais plena e satisfatória (Seligman, 2011).

O conceito de bem-estar pode ser compreendido a partir de uma divisão conceitual realizada por Diener (1984) e Ryff (1989). Para esses autores, o bem-estar subjetivo, conforme proposto por Diener (1984), envolve a avaliação subjetiva que uma pessoa faz de sua própria vida, incluindo aspectos emocionais, como felicidade, satisfação com a vida e ausência de aflição psicológica. Assim, um elevado bem-estar subjetivo implica a vivência regular de emoções positivas, uma rara incidência de emoções negativas, como depressão ou ansiedade, e a satisfação não apenas com diferentes aspectos da vida, mas com a vida de modo global. Em outras palavras, quando o bem-estar subjetivo é alto, as pessoas experimentam frequentemente sentimentos positivos, enfrentam raramente emoções negativas significativas e expressam contentamento não apenas em áreas específicas

de suas vidas, mas também em relação à vida como um todo.

O bem-estar psicológico, introduzido por Ryff (1989) e apoiado no conceito de eudaimonia de Aristóteles, é uma abordagem mais abrangente que engloba múltiplas dimensões, incluindo autonomia, relações positivas com os outros, domínio do ambiente, propósito na vida, crescimento pessoal e autoaceitação. Assim, se o bem-estar subjetivo está relacionado aos julgamentos e às respostas emocionais que envolvem a satisfação com a vida, o bem-estar psicológico está associado a uma perspectiva positiva e à aceitação de si, ao desenvolvimento de relacionamentos saudáveis e satisfatórios com outras pessoas, à independência e à autonomia, a partir de um senso claro de direção, propósito e metas na vida, de tal forma que permite perceber um contínuo desenvolvimento pessoal e estar aberto a novas experiências.

Em seu livro *O jeito Harvard de ser feliz*, Achor (2012) percebeu que diversos alunos, mesmo estando numa das melhores universidades do mundo, não se sentiam felizes. Dessa forma, Achor questionou a ideia convencional de que o sucesso leva à felicidade e propôs outra equação: aquela em que se acredita que a felicidade poderia impulsionar o sucesso. Assim, em seus achados, ressaltou que a positividade e o otimismo levariam a um melhor desempenho em diversas áreas da vida.

Achor (2012) ainda argumenta sobre a relevância das relações sociais positivas e de conexões significativas. O autor afirma, desta feita, que investir em relacionamentos interpessoais fortalece o suporte social e contribui para a felicidade.

O estudo longitudinal de Harvard sobre Desenvolvimento Adulto, iniciado em 1938 e que atualmente ainda está em curso, acompanhando a vida de mais de 600 pessoas divididas em dois grupos: estudantes de Harvard e moradores das cidades vizinhas a Boston, demonstrou a associação entre relacionamentos saudáveis e uma vida plena. Os resultados indicam que a qualidade das relações interpessoais, seja em amizades sólidas ou em relacionamentos amorosos, é um preditor significativo da felicidade e do bem-estar ao longo da vida. A pesquisa destaca a importância do apoio social, da conexão emocional e da capacidade de construir e manter laços significativos como elementos cruciais para uma existência mais satisfatória e duradoura (Achor, 2012).

Em outro estudo, foram analisadas 678 freiras com idades entre 75 e 107 anos. A pesquisa, intitulada “As Irmãs Notre Dame”, tendo sido conduzida pelo pesquisador David Snowdon a partir de 1986 como parte do *Aging with Grace*, um projeto que analisou a saúde cognitiva e os fatores associados ao envelhecimento bem-sucedido em um grupo de freiras católicas, encontrou relação entre atitudes positivas, expressão emocional e envelhecimento bem-sucedido. Assim, as freiras foram submetidas a avaliações neuropsicológicas, e os pesquisadores analisaram seus diários escritos na juventude para examinar os

padrões de linguagem e expressão. Os achados evidenciaram que aquelas freiras que mantiveram uma linguagem mais positiva e expressaram emoções positivas em seus diários tinham maior probabilidade de viver vidas mais longas e saudáveis (Danner; Snowdon; Friesen, 2001).

Assim, conclui-se que as conexões sociais positivas estão fortemente associadas ao bem-estar emocional e à longevidade. Além disso, a influência da linguagem positiva, o otimismo e a gratidão são elementos-chave para o bem-estar.

Bem-estar no trabalho

O trabalho é um elemento da vida cotidiana que proporciona não somente o sustento financeiro, mas também é fonte de significado e autoestima. No entanto, nem sempre ele é fonte de bem-estar, podendo também ser fonte de sofrimento e insatisfação (Silveira, 2009).

O bem-estar no trabalho é caracterizado por emoções afetivas positivas e por sensações prazerosas e agradáveis no contexto laboral. Essas emoções estão relacionadas aos vínculos de satisfação, envolvimento e comprometimento no trabalho. O envolvimento no trabalho compreende o quanto o desempenho no trabalho pode afetar a autoestima de uma pessoa. E o comprometimento organizacional afetivo é o processo de reconhecimento do indivíduo com a organização e seus objetivos (Siqueira; Padovam, 2008). É importante ressaltar que, para fins deste trabalho, utilizar-se-á o conceito de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008).

De acordo com Siqueira e Padovam (2008), os conceitos de satisfação no trabalho, comprometimento no trabalho e envolvimento no trabalho são delineados da seguinte maneira:

- i) Satisfação no Trabalho - está associada ao grau de contentamento e realização que os trabalhadores sentem em relação às suas funções, colegas, ambiente de trabalho e outras condições laborais;
- ii) Comprometimento no Trabalho - diz respeito à identificação dos colaboradores com os objetivos, valores e metas da organização, demonstrando disposição em contribuir para o sucesso dela;
- iii) Envolvimento no Trabalho - relaciona-se ao grau de interesse, dedicação e energia que os trabalhadores investem em suas tarefas e responsabilidades. O envolvimento no trabalho está associado a como o desempenho da tarefa e a pertença àquela organização melhoram a autoestima do colaborador.

O bem-estar no trabalho pode ser dividido em quatro dimensões, a saber:

- i) Condições materiais de existência - A remuneração, os be-

nefícios recebidos, a estrutura física do local de trabalho, a carga horária e os instrumentos para exercer as atividades estão relacionados;

ii) Dimensão relacional - As interações sociais ocasionadas pelo labor, abarcando o respeito, a empatia, a gratidão, a amizade, a confiança, a simpatia, a cooperação e a troca de experiências;

iii) Dimensão espiritual - Refere-se aos propósitos pessoais e profissionais, assim como aos objetivos mais significantes e relevantes da organização, ao desenvolvimento das habilidades, da criatividade, motivação e inovação;

iv) Dimensão pessoal - Relacionada com a autoconsciência e personalidade, em especial com a autoestima e autoeficácia, bem como o otimismo, a esperança e a resiliência (Budde; Silva, 2020).

Segundo Achor (2012) e Seligman (2011), à luz da Psicologia Positiva, as pesquisas demonstram que o bem-estar no ambiente de trabalho resulta em mais satisfação, engajamento e em um clima organizacional positivo.

Em uma pesquisa recente, fez-se um levantamento das produções científicas de artigos sobre Felicidade no trabalho, na plataforma Spell no período de 2005 a 2020. O objetivo era identificar as produções de artigos sobre o tema Felicidade no trabalho, dentro desse período. Assim, notou-se que houve um aumento de publicações com a palavra “Felicidade” a partir do ano de 2015. A pesquisa revelou que os estudos sobre a felicidade no trabalho ainda são recentes e que se espera que mais pesquisas sejam e devam ser realizadas para comprovar os resultados de um ambiente de trabalho que alcance a felicidade dos colaboradores (Silva, 2021).

Os estudos sobre felicidade e bem-estar no trabalho têm apresentado resultados que indicam maior desempenho entre os trabalhadores que têm sensações de bem-estar e de prazer duradouros, propósito e significado no que fazem. Assim, os trabalhadores felizes são os mais produtivos, sendo também menos propensos a demonstrar comportamentos de absentismo e rotatividade, agindo de maneira positiva, indo além do exigido formalmente no trabalho (Zelenski; Murphy e Jenkins, 2008).

METODOLOGIA

Nesta seção serão apresentados os métodos que foram empregados para o alcance dos objetivos da pesquisa.

Caracterização da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, pois utilizou uma escala na qual se pretendia quantificar, por meio de

números, o construto bem-estar no trabalho. A pesquisa quantitativa utiliza informações objetivas e mensuráveis por meio da coleta e análise de dados numéricos, como é o caso de análises de médias, medianas e desvio padrão (Lakatos; Marconi, 2021).

Ainda, é uma pesquisa descritiva que, nas palavras de Gil (2018), tem por objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Assim, tal pesquisa se concentra na coleta, análise e interpretação de dados para obter uma compreensão da percepção dos professores sobre bem-estar no trabalho no contexto do Instituto Federal de Brasília (IFB) - *Campus Brasília*.

Quanto aos procedimentos, a presente pesquisa é classificada como pesquisa de campo, pois coletou dados diretamente onde o fenômeno acontece (Lakatos; Marconi, 2021). Desse modo, a escala foi aplicada em um ambiente real, ou seja, o contexto em que os docentes estão inseridos.

População e Amostra

Participaram da pesquisa 31 professores de um total de 134. Desses professores, a maioria, ou seja, 16, são do colegiado Gestão e Negócios, 01 da Licenciatura em Dança, 02 da Informação e Comunicação, 06 do Turismo, hospitalidade e lazer e 06 do CAFe (Comunidade Acadêmica Federada). Quanto à idade, cinco têm entre 30 a 34 anos, cinco entre 35 a 39 anos, dois entre 40 a 44 anos, 05 entre 45 a 49 anos, oito entre 50 a 54 anos, três entre 55 a 59 anos e três entre 60 anos ou mais. Em relação à escolaridade, 18 tinham doutorado completo, 02 doutorado incompleto, 09 mestrado completo, 01 mestrado incompleto e 01 especialização *lato sensu* completo. Quanto ao gênero, 20 eram mulheres, 09 eram homens e 02 preferiram não responder.

Instrumentos de pesquisa

Utilizou-se o Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), que é um instrumento elaborado e validado por Siqueira, Oregno e Peiró (2014). Idealizado para aferir um construto psicológico, o qual é denominado “bem-estar no trabalho”, que corresponde a um estado mental positivo, que contém vínculos também positivos, como: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

O IBET-13 contém 13 afirmações e foi construído a partir de dois fatores: o primeiro composto por dois construtos que são o comprometimento e a satisfação no trabalho, e o segundo fator composto pelo construto envolvimento com o trabalho. O primeiro fator contém nove itens, sendo 5 itens referentes à comprometimento organizacional e quatro à satisfação no trabalho. Já o fator 2, envolvimento, é formado por 4 itens.

Construção dos dados

A autora do estudo solicitou, em junho de 2023, à direção geral do *Campus* Brasília, autorização para aplicar o IBET-13. Em seguida, a orientadora da presente pesquisa solicitou, por e-mail, aos docentes do *Campus* Brasília que respondessem à pesquisa, que foi disponibilizada por meio do *Google Forms*. A coleta de dados foi realizada entre as datas de 29 de junho e 05 de julho de 2023. Assim, obteve-se 31 respostas, sendo todas válidas.

Análise dos dados

Os dados provenientes das respostas dos docentes ao IBET-13 foram transferidos para uma planilha *Excel*. Em seguida, somou-se todas as respostas dos participantes no que se refere ao fator 1 - Comprometimento e Satisfação.

Os cálculos foram realizados somando os valores indicados pelos participantes para cada item e, em seguida, dividindo esse total pelo número de itens associados a cada dimensão. Dessa forma, os valores atribuídos aos nove itens do primeiro fator foram somados e divididos por nove, enquanto, para o segundo fator, os valores dos quatro itens foram somados e divididos por

quatro. Ao finalizar essa etapa, dois *scores* médios foram obtidos.

RESULTADOS

Os resultados estão apresentados a partir de cada fator da IBET-13, sendo o fator 1 referente ao comprometimento e satisfação no trabalho, e o fator 2 referente ao envolvimento no trabalho.

Fator 1 - Comprometimento e satisfação no trabalho

O primeiro fator aborda o comprometimento e a satisfação, incluindo vínculos positivos com a organização, que perfaz o construto comprometimento afetivo e também a satisfação em relação à liderança, salário, oportunidades de promoção e tarefas atribuídas (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014). A Tabela 1 apresenta os itens que fazem parte do fator 1, listados conforme a classificação, utilizando as médias como critério.

É importante mencionar que, de acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), os *scores* são considerados altos quando apresentam média de 4 a 5; medianos quanto coadunam em média no intervalo de 3 a 3,9; e baixos para aquele fator quando as médias são 1 a 2,9.

Tabela 1 – Comprometimento e Satisfação no trabalho

Item	Descrição	Média do item	Ranking	Média do fator
10	Estou satisfeito com o entendimento entre mim e o meu chefe	3,93	1	3,26
4	Estou interessado na organização onde trabalho	3,77	2	
1	Estou contente com a organização onde trabalho	3,74	3	
11	Estou orgulhoso da organização onde trabalho	3,54	4	
2	Estou entusiasmado com a organização onde trabalho	3,06	5	
5	Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	3	6	
6	Estou animado com a organização onde trabalho	2,96	7	
13	Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta organização	2,93	8	
7	As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	2,43	9	

Fonte: elaborada pela autora.

Portanto, é possível verificar que a média dos resultados do fator 1, obtidos nesta pesquisa, foram de 3,26 para Comprometimento e Satisfação no trabalho, o que indica, nas palavras de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), um *score* médio. Assim, os professores do *campus* Brasília do IFB demonstraram um nível moderado de comprometimento e satisfação em relação à instituição. Os itens que mais contribuíram positivamente para essa média foram: 10 - Estou satisfeito com o entendimento entre mim e o meu chefe; 4 - Estou interessado na organização onde trabalho; e 1 - Estou contente com a organização onde trabalho, conforme pode ser observado no *ranking* (Tabela 1).

Os resultados apontam que os seguintes itens foram avaliados como baixo para aquele fator: 6 - Estou animado com a

organização onde trabalho, 13 - Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta organização e 7 - As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho. Isso pode ser considerado como crítico para a organização no que tange ao bem-estar dos professores.

Fator 2 - Envolvimento no trabalho

O envolvimento no trabalho é entendido como convicções de que o trabalho realizado oferece experiências agradáveis e que envolve elementos significativos para a vida (Siqueira, Orengo e Peiró, 2014). Na Tabela 2 é possível verificar os *scores* e a média para esse fator.

Tabela 2 – Fator 2: Envolvimento com o Trabalho

Item	Descrição	Média do item	Ranking	Média do fator
8	Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	3,45	1	2,72
3	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	2,74	2	
9	As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	2,54	3	
12	Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	2,16	4	

Fonte: elaborada pela autora.

A partir desses dados, é possível constatar que o envolvimento com o trabalho, por parte dos docentes do Instituto Federal de Brasília - *Campus* Brasília, apresenta um *score* baixo, tendo em vista que a média fatorial foi 2,72.

O item melhor avaliado, de acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), foi o item 8 - Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. Pode-se, portanto, observar que os docentes sentem-se satisfeitos com o grau de interesse em suas tarefas, sendo esse item o único com pontuação mediana de 3,45 neste fator de envolvimento com o trabalho.

Os itens mais críticos foram: 12 - Eu como, vivo e respiro meu trabalho, 9 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho e 3 - As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia, que apresentaram

média de 2,16, 2,54 e 2,74, respectivamente. Isso pode fazer com que a organização possa avaliar qual estratégia que melhor pode vir a contribuir para melhorar essa pontuação.

Resultado geral - média dos dois fatores avaliados

Observa-se que os resultados 3,26 e 2,72 da média entre o Fator 1 e o Fator 2 respectivamente, segundo a pesquisa, obtiveram um *score* mediano dentro da escala IBET-13 para compromisso e satisfação e envolvimento no trabalho, conforme apresentado abaixo na Tabela 3.

Para fins de interpretação geral, a respeito do IBET-13, foi elaborada uma Tabela que compõe os treze itens.

Tabela 3 – Itens do IBET-13

Item	Descrição	Média do item	Ranking	Média do fator
10	Estou satisfeito com o entendimento entre mim e o meu chefe	3,93	1	3,10
4	Estou interessado na organização onde trabalho	3,77	2	
1	Estou contente com a organização onde trabalho	3,74	3	
11	Estou orgulhoso da organização onde trabalho	3,54	4	
8	Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	3,45	5	
2	Estou entusiasmado com a organização onde trabalho.	3,06	6	
5	Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	3	7	
6	Estou animado com a organização onde trabalho.	2,96	8	
13	Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta organização.	2,93	9	
3	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	2,74	10	
9	As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	2,54	11	
7	As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	2,43	12	
12	Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	2,16	13	

Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 3 indica que a média global de todos os elementos no IBET-13 foi de 3,10. Esse valor revela uma pontuação mediana, indicando que os docentes do Instituto Federal de Brasília - *Campus* Brasília possuem um nível intermediário de comprometimento, satisfação e envolvimento com o trabalho. É necessário salientar que, apesar de não ter sido encontrado nível ótimo de bem-estar, os docentes percebem que experimentam bem-estar e contentamento com os relacionamentos, além de interesse e orgulho por pertencer à organização. No entanto, o bem-estar ainda não é algo proeminente, o que acaba afetando o fazer docente e a qualidade de vida no trabalho e outros indicadores organizacionais, como produtividade, por exemplo. Martins (2018) assegura que os níveis de competitividade, qualidade e produtividade em uma organização estão intrinsecamente ligados à experiência e ao bem-estar das pessoas que nela trabalham. Assim, é preciso investir no equilíbrio

entre as necessidades individuais dos colaboradores e os objetivos organizacionais, buscando o bem-estar e o atingimento das metas das organizações.

Em síntese, os docentes participantes da pesquisa sinalizaram que os seguintes itens foram percebidos como mais positivos: 10 - Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe, 4 - Estou interessado na organização onde trabalho e 1 - Estou contente com a organização onde trabalho. Isso sugere que esses aspectos contribuem para o seu bem-estar. No entanto, é necessário que a organização se atente para estes itens: 12 - Eu como, vivo e respiro meu trabalho, 7 - As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho e 9 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho, que foram analisados como insatisfatórios.

Contudo, é preciso ressaltar que esse estado mediano de bem-

-estar no trabalho é passível de melhoria. Conforme destacado por Sonnentag (2015), o estado de bem-estar é um fenômeno que pode variar ao longo do tempo, apresentando flutuações sutis em curtos períodos, como dias ou semanas, e podendo experimentar aumentos ou diminuições significativas em período mais extensos, como meses e anos.

No entanto, a modificação controlada desse estado, impulsionada por intervenções positivas da organização, só se torna possível com uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno e a adoção de abordagens mais eficazes para mensurá-lo. Portanto, esse diagnóstico é essencial para a melhoria dos indicadores de bem-estar entre os docentes do Instituto Federal de Brasília – *Campus Brasília*.

Ao analisar os resultados desta pesquisa, devem ser considerados outros fatores externos que podem influenciar o estado emocional dos profissionais, seja negativo ou positivo, no momento em que responderam ao questionário. Fatores negativos, como: emocional abalado por alguma crise financeira e ou familiar, saúde comprometida do próprio docente ou alguém próximo a ele, e problemas pessoais que não estejam conseguindo resolver podem fazer com que ele não consiga se concentrar em suas funções com a devida atenção. Brigas, discussões e toda essa emoção negativa externa ao ambiente de trabalho podem interferir e não podem interferir nas respostas. Da mesma forma que estar em um estado de emoções positivas pode levar a responder às questões com mais leveza, suavidade, com um olhar bem diferente daquele em que se está num estado emocional negativo.

Precisa-se encontrar um equilíbrio entre o que é externo ao ambiente do trabalho e o ambiente interno no trabalho. Existe uma necessidade muito grande de florescimento e evolução. É necessário florescer para alcançar o bem-estar, com emoções positivas, o engajamento, propósito, relacionamentos positivos e realização pessoal, seja ela financeira ou material (Seligman, 2011).

Por florescimento entende-se que, para alcançar a felicidade plena, é preciso cultivar emoções positivas, como engajamento, relacionamentos positivos, propósito e realizações. Segundo Seligman (2011), por meio de emoções positivas, as pessoas podem florescer e expandir seus potenciais. Para ele, o florescer é uma construção formada por vários aspectos, sucesso financeiro e prosperidade.

Para florescer, precisa ter condições básicas para crescer. Cultivar bons relacionamentos é um dos pilares importantes para evoluir; afinal, ninguém floresce sozinho. Seja em qualquer âmbito, familiar, trabalho, escola, o florescimento ocorre no coletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi realizar um diagnóstico de bem-estar no trabalho entre os professores do IFB – *Campus Brasília*. A pesquisa quantitativa-descritiva realizada mediante a aplicação

da escala IBET-13 teve como objetivo avaliar a percepção dos professores do IFB – *Campus Brasília* sobre a felicidade no trabalho. Ao realizar esta pesquisa, observou-se que os docentes do IFB – *Campus Brasília* experimentam níveis médios de bem-estar. Nesse sentido, os aspectos positivos que mais contribuíram para o bem-estar no trabalho, na percepção dos docentes do IFB – *Campus Brasília*, foram o bom convívio e a interação com a chefia, a satisfação e o orgulho em fazer parte da organização.

Os resultados indicam os pontos negativos aos quais a organização deve atentar e promover melhorias, especialmente nos quesitos relacionados às horas em que os docentes estão na organização, fazendo com que o clima no ambiente de trabalho seja mais prazeroso, harmonioso e alegre. Além disso, o reconhecimento pelo trabalho desses docentes, uma promoção, um incentivo para que se sintam valorizados pela organização. Assim, sugere-se que a gestão do *Campus Brasília* invista em políticas e práticas que caminhem na direção do reconhecimento do trabalho docente. Ademais, sabe-se que a carreira docente é deveras desafiadora. Por isso, faz-se necessário rever o plano de carreira a fim de verificar se ele atende, atualmente, após uma década e meia de atuação do IFB, aos parâmetros que motivem e contribuam para o bem-estar docente. Nesse sentido, há de se investir em discussões sobre a temática, para que haja ações institucionais, bem como ações individuais, pois, conforme Aristóteles (2015), a felicidade exige ação. Ela não é para os inertes. Assim, o IFB deve buscar investir no diagnóstico ampliado de bem-estar entre os docentes e técnicos, bem como em ações intencionais de promoção que fomentem as relações saudáveis, o engajamento em causas significativas e que gerem propósito, além de estimular a autoestima e o valor próprio da classe na condição de profissionais.

Faz-se imprescindível, dessa forma, ter um olhar para a saúde física, mental, social, ocupacional, espiritual, intelectual e financeira de seus agentes públicos, por meio de assistência psicológica, pois isso pode ajudar a prevenir o absenteísmo, a rotatividade, o desânimo e o descontentamento com o labor. Ações dessa natureza podem fomentar, também, o envolvimento, o comprometimento e a satisfação tanto nas funções as quais exerce quanto com a organização, transformando o local de trabalho em um ambiente harmonioso, confortável, feliz de se estar nele, de querer ficar nele, além do bem-estar de cada indivíduo.

Sendo assim, com base nos dados apresentados, recomenda-se a realização de pesquisas futuras, no âmbito das políticas de gestão de pessoas que contemplem o bem-estar e a saúde dos servidores, assim como as políticas de gestão de pessoas que poderiam contribuir para o bem-estar dos docentes do *campus*. Como futura gestora pretendo dar continuidade a esta pesquisa, estendendo-a a todos os *Campi* do IFB em Brasília-DF. Mais pesquisas, incluindo pesquisa qualitativa para uma avaliação mais subjetiva de cada docente, devem ser feitas, tendo como temática o bem-estar no

trabalho, para observar o impacto que causa não só na produtividade, na saúde, mas também no bem-estar dos funcionários e em suas percepções sobre a Felicidade no Trabalho.

REFERÊNCIAS

ACHOR, Shawn. **O jeito Harvard de ser feliz**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2015

BUDDE, Cristiane; SILVA, Narbal. **Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas**. *Psicología desde el Caribe*, v.37, n.1, pp. 40-69, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/213/21371247004/html>. Acesso em: 22 ago. 2023.

DANNER, D. D., SNOWDON, D. A., & FRIESEN, W. V. (2001). *Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study*. *Journal of personality and social psychology*, 80(5), 804–813, 2001 Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.804>. Acesso em 20 nov. 23.

DIENER, E. *Subjective well-being*. *Psychological bulletin*, v. 95, n. 3, 1984.

FURTADO, Carla. **Feliciênciã: felicidade e Trabalho na Era da Complexidade**. São Paulo: Actual, 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA. **Campus Brasília**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br>. Acesso em: 10 out. 2023

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, D. A. Considerações sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Estresse Ocupacional. **Revista pensamento & realidade**, v. 34, n. 2, p. 92-118, mai./ago. 2019. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao_cap14.pdf. Acesso em: 03 out. 2018.

RODRIGUES, Mirian. **Psicologia positiva: dos conceitos à aplicação / organizadores Miriam Rodrigues e Douglas da Silveira Pereira (orgs)**. Novo Hamburgo: Sinopsys 2021.

RYFF, C. D.. *Happiness is everything, or is it? Explorations on*

the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069. 1989.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN Martin E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da Felicidade e do Bem-Estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SILVA Érico Gabriel. **Produções científicas sobre felicidade no trabalho: análise bibliométrica na plataforma Spell, no período de 2005 a 2020**. Biblioteca digital de trabalho de conclusão de curso. Disponível em: <https://bdtcbra.omeka.net/items/show/410> Acesso em: 19 junho, 2023

SILVA, Franklin Leopoldo e. **Felicidade**. 2. ed. São Paulo: Claridade, 2007.

SILVEIRA, Flávia Furtado Rainha. **As representações sociais dos surdos e a construção das suas identidades**. 2009. 422 f., il. Tese de Doutorado, UnB. 2009.

SNYDER, Charles Richard; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre. Artmed. 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209. 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>. Acesso em: 03 ago, 2023.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SONNENTAG, S. *Dynamics of well-being*. *Annual Review of Organizational Psychology*. *Organ. Behav*, v.2, n.1, p. 261-293. 2015.

ZELENSKI, J., MURPHY, S. JENKINSI, D. *The happy-productive worker thesis revisited*. *Journal of Happiness Studies*, v. 9, p. 521–537, 2008.

ANEXO A - IBET -13

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a organização onde trabalha. Indique, com sinceridade, o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo Nem discordo	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
Frases		Classificação		
Estou contente com a organização onde trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou entusiasmado com a organização onde trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou interessado na organização onde trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou animado com a organização onde trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente
Estou orgulhoso da organização onde trabalho.	<input type="radio"/> Discordo totalmente	<input type="radio"/> Discordo	<input type="radio"/> Não Concordo Nem Discordo	<input type="radio"/> Concordo totalmente

Fonte: Google Forms Escala IBET-13.