



## INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL<sup>1</sup>

*Ana Alice Vilas Boas*

Universidade Federal de Lavras – UFLA,  
[ana.alice@dae.ufla.br](mailto:ana.alice@dae.ufla.br)

*Estelle M. Morin*

HEC Montréal  
[estelle.morin@hec.ca](mailto:estelle.morin@hec.ca)

### **Resumo:**

As pessoas veem priorizando, cada dia mais, a qualidade de vida nos mais diversos locais de trabalho. A qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser analisada a partir de alguns indicadores e fatores que ajudam a avaliar o ambiente de trabalho e as pessoas que nele atuam. Além disso, as características pessoais também interferem no nível de percepção de QVT. Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a inteligência emocional (IE) e os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior do Brasil. Os dados foram coletados através de um questionário composto de escalas para identificar algumas variáveis de diferenças individuais e os fatores de QVT. O instrumento de pesquisa foi enviado via Survey Monkey aos professores universitários de dezesseis instituições federais ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. Depois de baixados, os dados foram analisados através do software SPSS versão 21. Após a análise percebe-se que a IE pode ser analisada a partir de 5 componentes bem-estar, auto-controle, emocionalidade, sociabilidade e reconhecimento de emoções. Observou-se que existem correlações significativas entre a Inteligência Emocional e os fatores de QVT. Além disso, existem relações significativas entre os eventos marcantes, a IE e os fatores de QVT.

**Palavras-Chaves:** QVT, IE, Docentes, Organização do trabalho.

---

<sup>1</sup> Os autores agradecem ao CNPq pelo apoio financeiro para realização desta pesquisa.

## 1. Introdução

A preocupação com temas relacionados ao campo do trabalho tem aumentado nos últimos anos (MACÊDO, 2010). Menezes, Nepomuceno e Santos (2011) destacam que o trabalho apresenta um caráter fundamental na vida do homem na sociedade moderna. É no trabalho que passamos grande parte do nosso tempo.

Nos dias atuais as organizações estão inseridas em um ambiente globalizado e competitivo, isso faz com que haja uma maior busca por resultados, acarretando em uma maior exigência por parte dos trabalhadores, tendo eles que suportar cobranças e pressões constantemente. No entanto, as organizações notam a grande necessidade de promover políticas de qualidade de vida no trabalho (QVT), objetivando uma melhora no bem-estar dos funcionários, e de sua capacidade produtiva.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que possui extrema importância nos dias atuais, pois “é no trabalho que o indivíduo tem condições de descobrir suas potencialidades de crescimento como ser humano, de valorizar-se, desenvolver sua autoestima e buscar a felicidade” (PIZZOLATO, MOURA, SILVA, 2013. p.2). Segundo Nadler e Lawler (1983) *apud* Rodrigues (1995:75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

Para Freitas e Souza (2009:1), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) esta relacionada com “a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa, visando à consecução das metas da Qualidade Total”. A Qualidade de Vida no Trabalho deve ser uma forma de melhorar as condições de trabalho de cada indivíduo presente na organização, para que haja um nível de satisfação mais elevado dos funcionários.

A profissão docente pode ser tratada como diferente das demais atividades laborais diante de sua complexidade e do nível de desgaste físico e emocional que fazem parte dessa rotina. O processo de educação formal origina-se do conhecimento que é produzido pela sociedade e isso se deve às demandas de experiências de sobrevivência ou das produções individuais e/ou coletivas de um determinado grupo social (PAULA, 2015). O ensino possui diversas características particulares desta forma é visto como uma prática profissional que pode gerar problemas físicos e psíquicos no indivíduo. O uso constante da voz e a necessidade de alterar o tom por diversas vezes, podem provocar calosidade como já observado em estudos que investigaram desgastes das cordas vocais em docentes.

A saúde dos professores está diretamente ligada a fatores sociais, econômicos e tecnológicos e esses profissionais ficam condicionados a riscos de diversas naturezas, entre eles os físicos, mecânicos e ergonômicos presentes na sua rotina de trabalho. Considerando que os docentes possuem papel central na educação da atual sociedade, é necessário reconhecer a existência de causalidade entre o trabalho decente e o adoecimento desses profissionais. Diversas mudanças vêm ocorrendo nas relações de trabalho e emprego, o que é indício de um fenômeno que alguns autores denominam “precarização das relações de trabalho da atualidade” também presente nos processos de trabalho docente (DRUCK, 2011).

A profissão docente apresenta um composto de adoecimentos relacionados à atividade que são bem característicos, especialmente quanto aos sintomas psicológicos e comportamentais relacionados ao estresse e demais exigências da profissão.

Gillespie, Walsh, Winefields, Dua & Stough (2001) afirmam que funcionários da universidade desempenham um papel vital na criação e desenvolvimento do conhecimento e da inovação, bem como na educação e formação para toda a sociedade. Assim, é importante

que os gestores governamentais e de universidades públicas encontrem maneiras de proteger seus professores e outros membros da equipe dos níveis crescentes de estresse, devido às exigências cada vez maiores. Como exemplo desta demanda crescente no domínio acadêmico, podemos destacar a enorme demanda para a publicação em periódicos de impacto para apoiar a carreira acadêmica e manter os programas de pós-graduação.

Sobre este assunto, muitos estudos focam o papel "Publicar ou Perecer" e esse papel tem aumentado o estresse acadêmico para professores e pesquisadores e tem com isso afetado a qualidade de vida no trabalho. É porque, para publicar os professores precisam trabalhar mais horas e se dedicar às suas próprias pesquisas e as pesquisas de seus alunos de mestrado, doutorado e pós-doutoramento. Todas essas pressões contribuem com o stress relacionado ao trabalho, desequilíbrio entre vida e trabalho, tensão mental, física e emocional, e pode causar diferentes problemas de saúde e até mesmo de relacionamento no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa tem como objetivo, analisar a inteligência emocional e os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior do Brasil. A seguir haverá uma breve descrição dos estudos de Inteligência Emocional e da base teórica sobre os fatores de QVT. Em seguida, apresenta-se a descrição da metodologia utilizada na pesquisa de campo e na análise dos dados e os resultados obtidos, bem como uma breve discussão dos mesmos frente aos estudos e pesquisas antecedentes sobre o tema em questão. Por fim, trata-se das conclusões, sugestões e limitações dessa pesquisa.

## **2. Referencial Teórico**

### **2.1 Inteligência Emocional**

A maior parte da vida do ser humano é ocupada pelo trabalho, ou seja, o homem disponibiliza a maior parte do seu tempo no trabalho, ao invés de estar ao lado de seus familiares e amigos. Desde o nascimento já somos preparados para o trabalho e nos é passada a ideia de que sem o trabalho não há meio de sobrevivência.

Algumas pessoas consideram que sem o trabalho não é possível viver bem, enquanto outras afirmam que com o trabalho também é possível viver mal. Muitas vezes, mesmo não estando em seu local de trabalho, a vida do homem gira em torno dele. A pressão por resultados, por um espaço no mercado, faz com que o trabalho seja permanente na vida do homem nos dias atuais. Com isso as organizações compreendem cada vez mais a importância da qualidade de vida de seus trabalhadores, pois ela influencia em sua carreira profissional e com isso, as organizações passam a se preocupar e oferecer um ambiente que proporcione ao indivíduo, segurança, conforto e bem-estar.

Em 1920, o psicometrista Robert L. Thorndike, na Universidade de Columbia, usou o termo "inteligência social" para descrever a capacidade de compreender e motivar os outros. (THORNDIKE, 1920). Em 1983, Howard Gardner, em sua teoria das inteligências múltiplas (GARDNER, 1983), introduziu a ideia de incluir tanto os conceitos de inteligência intrapessoal (capacidade de compreender a si mesmo e de apreciar os próprios sentimentos, medos e motivações) quanto de inteligência interpessoal (capacidade de compreender as intenções, motivações e desejos dos outros). Para Gardner, indicadores de inteligência como o QI não explicam completamente a capacidade cognitiva (SMITH, 2002) Assim, embora os nomes dados ao conceito tenham variado, há uma crença comum de que as definições tradicionais de inteligência não dão uma explicação completa sobre as suas características.

O primeiro uso do termo "inteligência emocional" é geralmente atribuído a Wayne Payne, citado em sua tese de doutoramento, em 1985 (PAYNE, 1986). O termo, entretanto, havia aparecido anteriormente em textos de Hans Kare Leuner, em 1966. Stanley

Greenspan também apresentou em 1989 um modelo de inteligência emocional, seguido por Peter Salovey e John Mayer (1990) e Goleman (1995).

Inteligência emocional é um conceito em Psicologia que descreve a capacidade de reconhecer e avaliar os seus próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles. Pelo ponto de vista da filosofia, é a competência responsável por boa parte do sucesso e da capacidade de liderança de um ser humano. As declarações descrevem atitudes e comportamentos em geral. Não há uma resposta certa ou errada, pois o intuito pe traçar o perfil de IE do indivíduo. (PETRIDES e FURNHAM, 2000, MIKOLAJCZAK et al, 2007).

O conceito de inteligência emocional foi proposto por Salovey e Mayer, em 1990, para descrever essa forma de inteligência humana que envolve a capacidade de reconhecer o significado das emoções, a sua própria e a dos outros e ter em conta promover a adaptação ao meio ambiente. Essa proposta reflete duas formas de inteligência identificadas por Gardner em 1983: inteligência intrapessoal e inteligência interpessoal. A primeira é a capacidade de discernir os próprios sentimentos para melhor se adaptar aos eventos que nos movem; gera autogestão. A segunda é a capacidade de compreender os outros, suas emoções e sentimentos, a fim de responder adequadamente; isso promove a boa gestão de seus relacionamentos.

O quociente emocional foi medido usando a versão curta do Quociente de Inteligência Emocional de Petrides (2009), traduzido por Mikolajczak et al. (2007). Esta medida do quociente emocional tem 3 dimensões: autoconsciência, autocontrole e otimismo. Mas, outros estudos como de Morin (2008) encontraram outras dimensões na estruturação da IE.

Além da Inteligência Emocional, outras variáveis de diferenças individuais podem ser utilizadas para caracterizar o perfil de uma amostra e ajudar a traçar paralelos entre os indicadores e os fatores de QVT, como por exemplo os Eventos Marcantes que o indivíduo enfrenta durante sua vida (VILAS BOAS e MORIN, 2017).

## 2.2 Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

Como relatado anteriormente, Vilas Boas e Morin (2014a, 2016a, 2017) destacaram os fatores que determinam a Qualidade de Vida no Trabalho, diante disso, descreveremos a importância dos mesmos. No modelo Sistêmico de QVT existem indicadores (componentes) de QVT, fatores (determinantes) da QVT, variáveis de diferenças individuais e estratégias de enfrentamento que ajudam a delinear a QVT (VILAS BOAS e MORIN, 2017).

Vilas Boas e Morin (2016a) alegam que para que o trabalho seja significativo para o indivíduo, é importante fazer algo que seja útil para alguma coisa ou para alguém, ou um trabalho que contribua para os outros ou até mesmo para a sociedade. “As pessoas estão à procura de um trabalho, que lhes permita sentirem-se necessárias” diante disso alegam que e que “a **finalidade do trabalho**, afeta a Qualidade de Vida no Trabalho em diferentes formas e graus” (VILAS BOAS e MORIN, 2014, p.4). A organização do trabalho envolve as relações que se desenrolam no ambiente de trabalho e que afetam o significado do trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2017). A utilidade social do trabalho ou finalidade do trabalho pode afetar positiva ou negativamente a qualidade de vida no trabalho, pois influencia na percepção de sentido do trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2003).

Walton (1973) *apud* Fernandes (1996) afirma que um programa de Qualidade de Vida no Trabalho quando adequadamente proposto, tem como meta garantir a confirmação de uma organização mais humanizada, onde o trabalho assuma simultaneamente elevado grau de responsabilidade e de **autonomia** em nível de cargo, além do recebimento de recursos de *feedback* acerca do desempenho, enriquecendo o trabalho e o desenvolvimento pessoal de

cada indivíduo. A autonomia refere-se à responsabilização pelo trabalho. Quando o indivíduo sente que possui autonomia em seu trabalho, pode-se ter a identidade e significado do trabalho descobertos por ele, resultando em uma possível auto realização na organização.

“A auto realização humana implica em encontrar propósitos válidos que confirmam sentido à existência humana nos planos de vida pessoal e no trabalho” (SILVA & TOLFO, 2012: 2). Richard Walton (1973) *apud* Silva & Tolfo, (2012), estabeleceu algumas dimensões que permitem identificar e avaliar a existência de qualidade de vida em uma organização. Essas dimensões são: Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; Integração social no trabalho; Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Constitucionalismo; Trabalho e o espaço total da vida; e Relevância social da vida no trabalho. O conjunto dessas **oportunidades de desenvolvimento** pode auxiliar na construção de ambientes mais saudáveis e voltados para o bem-estar do indivíduo porque dão mais sentido ao trabalho em si. Enfim, para que o trabalho tenha mais sentido e seja mais significativo para o trabalhador ele deve ser prazeroso para as pessoas que o executam (VILAS BOAS e MORIN, 2016a).

As características das relações interpessoais que se desenrolam no ambiente de trabalho determinam o sentido *no* trabalho (MORIN e DASSA, 2004). Portanto, alguns fatores podem ser elencados a partir das características dessas relações, como por exemplo a **retidão moral**. Com relação à retidão moral, Vilas Boas e Morin (2016a), ressaltam que essa é uma característica muito importante, mas pouco aparece na literatura sobre a organização do trabalho. É possível que os escândalos em determinado negócio levassem a *insights* sobre a retidão moral em práticas sociais e organizacionais. Para que haja sentido no ambiente de trabalho e para que o mesmo seja significativo, ele deve ser executado em um ambiente que promova o desenvolvimento de relacionamentos profissionais éticos, justos e positivos.

Para Walton (1973), a natureza dos relacionamentos pessoais é uma importante dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Assim sendo, o trabalho deve permitir o desenvolvimento de **relacionamento com colegas e superiores** ajudando uns aos outros na adequada realização do trabalho ou no enfrentamento de dificuldades no ambiente de trabalho para que o mesmo possa desenvolver boas relações de trabalho. O relacionamento com os colegas e superiores é uma característica relacionada ao trabalho e um fator ambiental importante para a QVT, pois influencia diretamente na harmonia e bem-estar do ambiente corporativo e do profissional em si. Adicionalmente, problemas de relacionamento no trabalho, sejam com colegas, chefes, subordinados e até mesmo clientes afetam sobremaneira a qualidade de vida pessoal e familiar. Em se tratando de relacionamentos com clientes, eles são mais relevantes quando se trata de empresas prestadoras de serviços onde os profissionais tem mais contato direto com os mesmos, como é o caso de alunos em escolas ou universidades (MENDONÇA, VILAS BOAS e MORIN 2016 e PAULA, 2015).

Conforme Robbins (2005), os funcionários fazem comparações de seu trabalho com o de seus colegas verificando a experiência, esforço, educação, competência e os resultados obtidos, como remuneração, aumento e **reconhecimento**, entre eles. Aqueles que contribuem mais para a organização esperam receber mais em termos de recompensa, como cargos de status, valorização, bônus, maior remuneração, etc. Maslow, *apud* Fernandes (1996), em sua teoria ressalta que o trabalhador possui fatores que influenciam na sua satisfação além do trabalho, como, realizações pessoais, reconhecimento no ambiente de trabalho, crescimento profissional permanente, posição social, etc. Salieta que o reconhecimento no ambiente de trabalho é um fator que influencia na satisfação do indivíduo. Segundo Meyer e Allen (1984 e 1992), reconhecimento e valorização são, essenciais para incentivar o comportamento

produtivo e o desenvolvimento da autoestima do indivíduo o que também ajuda no comprometimento com o trabalho e com a organização.

O fator de **justiça no trabalho** está, de certo modo, relacionado ao sentimento retidão moral, mas este sentimento implica em uma percepção de justiça nos processos de tomada de decisão, na equidade das práticas de gestão e nas formas de tratamento das pessoas nos ambientes de trabalho (MOORMAN, 1991 e MORIN, 2008). Portanto, segundo Moorman (1991), a justiça é composta de 3 dimensões: processuais (os procedimentos que são seguidos para tomar as decisões), distributivas (a equidade das práticas de recompensa) e interacionais (a forma como a gerência trata os empregados).

Além dos já citados, outro grupo de fatores que está diretamente relacionado com as formas de organização do trabalho refere-se à **carga de trabalho** (VILAS BOAS e MORIN, 2017). Altos níveis de carga de trabalho percebida ocorrem quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender a essas demandas (VILAS BOAS & MORIN, 2015). O estudo da carga de trabalho pode ajudar psicólogos do trabalho e ergonomistas a distinguir entre a eficiência dos projetos concorrentes de emprego de sistemas contemporâneos e ajudar os gestores a fornecer um melhor ambiente de trabalho (GROPPER & DONCHIN, 1986). A carga de trabalho pode ser usada para fornecer *insights* sobre características específicas de trabalho e das relações de trabalho que levam ao significado do trabalho (MORIN, 2008). Altos níveis de carga de trabalho percebida ocorrem quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender a essas demandas. Nesse contexto, alguns estudos demonstraram que os períodos de baixa carga de trabalho podem causar fadiga, se o indivíduo necessita manter a atenção sobre a tarefa por um período de tempo prolongado (MATTHEWS et al., 2002). Como consequência, esse estado de fadiga causa deficiências na motivação e no desempenho, e problemas de saúde, bem-estar e segurança (GRECH, NEAL, YEO, HUMPHREYS & SMITH, 2009).

Limongi-França (2004) assinala a Qualidade de Vida no Trabalho, a partir do surgimento do movimento, que foi iniciado por Elton Mayo e seus colaboradores, da ênfase nas relações humanas e abre espaço para discussão de questões relativas à saúde física e mental do trabalhador. Estudos atuais mostram cada vez mais os problemas de saúde causados pelo excesso de carga de trabalho (KINMAN & JONES, 2008). A carga de trabalho que pode afetar a qualidade de vida está relacionada à **carga física, mental e emocional**. No caso específico de professores universitários, existe uma cobrança muito grande por publicações em periódicos qualificados e de impacto o que eleva a carga de trabalho. Os docentes precisam se dedicar a diversos trabalhos de pesquisa e práticas administrativas para gerir suas pesquisas e gerar material para publicação. Além dos trabalhos de orientação acadêmica a nível de Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado, pois atualmente o foco é “publicar, aparecer ou perecer” (ZUIN e BIANCHETTI, 2015, WORTMAN, BIERNAT e LANG, 1991).

Segundo Pizzolato, Moura e Silva (2013), a QVT pode ser associada ao sentimento do trabalhador com relação ao seu trabalho, como as condições físicas do ambiente podem refletir em **segurança no trabalho**, podendo alterar seus níveis de satisfação e motivação, que consequentemente influenciam na sua produtividade. Para Lori e Barling (2005), o sentimento de segurança no trabalho está associado ao sentimento de estabilidade no trabalho e possibilidade de cumprir com seus compromissos estabelecidos. Assim, a insegurança no trabalho também pode ser vista como um estressor com inúmeros resultados negativos para o trabalhador como mostra alguns estudos internacionais (CHENG & CHAN, 2008; SVERKE, HELLGREN & NÄSWALL, 2002). Uma recente meta-análise sobre a insegurança no trabalho realizada por Cheng and Chan (2008) demonstra que a satisfação no trabalho e o

comprometimento organizacional são as duas relações mais frequentemente estudados e as relações mais onipresentes na insegurança no emprego.

Em síntese, estes são alguns aspectos a serem considerados sobre a base teórica que suporta o modelo sistêmico de QVT (VILAS BOAS e MORIN, 2017) e servem de base para as discussões dos resultados desta pesquisa.

### **3. Metodologia**

O presente artigo se baseia na abordagem quantitativa de pesquisa. A pesquisa quantitativa utiliza-se de métodos estatísticos e matemáticos para sustentar suas análises, possui o melhor tratamento para questões do tipo “quem”, “o que” e “onde” (YIN, 2005) e é apropriada ao processo de teste de teorias. Entretanto, as questões de natureza mais explanatórias, do tipo “como” e “por que”, não podem ser tratadas simplesmente por dados quantitativos, havendo a necessidade da utilização de métodos qualitativos para sua análise.

No que tange aos objetivos, o presente trabalho pode ser caracterizado como descritivo e exploratório. A pesquisa descritiva objetiva definir ou descrever determinado fenômeno, no qual o pesquisador observa, registra, analisa, classifica e interpreta os fatos, e tem o intuito de estabelecer relação entre as variáveis (GIL, 2002, MALHOTRA, 2006). A pesquisa exploratória é orientada para descobertas e utilizada pelos pesquisadores quando dispõe de poucas informações, bem como tem a finalidade de tornar explícito um determinado problema de pesquisa (GIL, 2002; HAIR et. al. 2005).

O questionário foi concebido para avaliar a Inteligência Emocional, os eventos marcantes e a qualidade de vida no trabalho dos professores universitários. Mais especificamente, ele inclui escalas que medem: A Inteligência Emocional (30 afirmativas) (PETRIDES, 2009), os eventos marcantes com 20 situações que podem afetar a infância, juventude e vida adulta de um indivíduo (DOHRENWEND, 1973), o próprio trabalho com foco em características de trabalho (11 afirmativas) e das relações de trabalho (15 afirmativas) de acordo com a escala elaborada por Morin e Dassa (2004). Os docentes foram solicitados a informar em que grau eles concordaram com as demonstrações, usando um formulário variando na escala "Concordo totalmente" a "discordo totalmente". Os textos das declarações foram revisados para se adequar ao Português do Brasil. A sensação de segurança no trabalho foi medida pela escala de Lori e Barling (2005) que contém 7 afirmativas. Como exemplo dessas afirmativas podemos citar: Eu posso ficar neste emprego quanto tempo eu quiser; Enquanto eu fizer um bom trabalho estou certo de que mantereí meu emprego nesta organização; e O salário que recebo é justo, comparado com o de outras pessoas na mesma posição, em outras organizações. As opções de resposta variavam de 1 (Discordo totalmente) a 6 (Concordo totalmente).

Quanto à carga de trabalho teve como objetivo medir a carga física (tempo para executar suas tarefas), carga mental (tarefas complexas) e carga emocional (trabalho emocional relacionado ao relacionamento humano) com base nos estudos de Vidulich and Tsang (1986) e Morin (2008). A escala de carga de trabalho era composta de 15 afirmativas com 6 opções de resposta podendo variar de “Jamais – Nenhuma vez” até “O tempo todo – Todo dia”. Além disso, os professores foram solicitados a informar o número de horas trabalhadas por dia e semana e outras questões relacionadas com a sua atividade profissional dentro da universidade. Foi realizado pré-teste para validar a tradução de todas as escalas e entendimento das demais questões informações pessoais e profissionais.

A população desta pesquisa foi composta por professores de 16 Instituições Públicas Federais de nível superior, do país. O questionário foi enviado via Survey Monkey para 10.769 docentes, conforme dados abaixo.

- 671 professores da Universidade Federal de Goiás (UFG),
- 505 professores da Universidade de Brasília (UnB),
- 1.197 professores da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP),
- 751 professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ),
- 141 professores da Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD),
- 803 professores da Universidade Federal de São Carlos (USFCAR),
- 164 professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS),
- 608 professores da Universidade Federal do ABC (UFABC),
- 334 professores da Universidade Federal Fluminense (UFF),
- 373 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ),
- 441 professores da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI),
- 1.238 professores da Universidade Federal de Uberlândia (UFU),
- 418 professores da Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ),
- 1.494 professores da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF),
- 1316 professores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e
- 320 professores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)

Tendo em vista que as universidades não puderam disponibilizar a lista de e-mails dos seus docentes, o contato dos mesmos foi copiado através dos sites institucionais por três bolsistas de Iniciação Científica, mas as instituições normalmente disponibilizam somente contatos de docentes envolvidos na pós-graduação ou em alguns setores. Por isso, o número total de docentes não corresponde à realidade das respectivas instituições, pois as mesmas possuem muito mais docentes do que os que foram cadastrados no Survey Monkey. Os convites foram enviados de outubro de 2016 ao início de maio de 2017 quando os dados foram baixados para a primeira análise. Foram enviados, em média cinco lembretes para todos os professores de todas as instituições, pois a taxa de retorno deste tipo de pesquisa é geralmente muito baixa. Vale ressaltar que o projeto de pesquisa e o instrumento de coleta de dados foram submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFLA, código CAAE 49850715.3.0000.5148, tendo sido aprovado em dezembro de 2015.

O total de questionários respondidos pelos docentes dessas 16 instituições chegou a 1038, mas alguns foram descartados por conterem muitas perguntas sem respostas, ficando com uma amostra de 1.019 questionários válidos. Os dados abaixo mostram o número de questionários respondidos por instituição.

- 69 professores da Universidade Federal de Goiás (UFG),
- 45 professores da Universidade de Brasília (UnB),
- 121 professores da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP),
- 32 professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ),
- 24 professores da Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD),
- 91 professores da Universidade Federal de São Carlos (USFCAR),
- 12 professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS),
- 35 professores da Universidade Federal do ABC (UFABC),
- 36 professores da Universidade Federal Fluminense (UFF),
- 31 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ),
- 46 professores da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI),
- 75 professores da Universidade Federal de Uberlândia (UFU),
- 59 professores da Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ),
- 140 professores da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF),
- 77 professores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e
- 26 professores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).



Para cada escala do questionário, foi realizada a análise dos componentes principais ou a análise de eixo principal, com rotação ortogonal de fatores a fim de reduzir as variáveis observadas para um número mínimo de dimensões (ou componentes) que descrevem a proporção máxima de variação para cada uma das variáveis, ou seja, dos fatores de QVT. A estrutura fatorial das escalas, então testada com uma análise dos eixos principais com rotação ortogonal para alguns dos fatores, uma vez que uma estrutura fatorial clara foi encontrada, foi analisada a consistência interna de cada fator, a fim de avaliar a sua confiabilidade, utilizando o alfa de Cronbach. Esta análise estatística pode perfeitamente determinar o percentual de variância de erro na medição de um fator, sendo o nível ideal maior que 0,70, mas o nível aceitável pode ser de pelo menos 0,60, conforme Hair et. al. (2005). A partir destas análises estatísticas, as variáveis e/ou fatores foram finalmente construídos e estavam prontos para serem usados.

Realizou-se análise de correlação de Pearson para determinar o comportamento das variáveis em questão, ou seja dos fatores de QVT. Vale ressaltar que poder-se-ia comparar os fatores por instituição, mas devido ao baixo retorno, que gerou amostras pequenas por instituição, esta análise não foi implementada.

#### 4. Resultados e Discussão

A Tabela 1 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson, número de itens para cada fator e o índice de consistência interna determinada pelo alfa de Cronbach. Os resultados desta pesquisa mostraram claramente que esses professores percebem as diferenças entre as variáveis de diferenças individuais, assim como observado por Morin (2008), Morin e Dassa (2004) e Vilas Boas e Morin (2013 e 2014, 2016 e 2016a) em outros contextos pesquisados.

Entre as 30 afirmativas da escala, 50% foram recodificadas para se adequar ao parâmetro de análise proposto. Os resultados apresentados na Tabela 1 mostram que os coeficientes de correlação são significativos e na direção esperada, demonstrando a consistência das informações que essas medidas apresentam para os componentes de Inteligência Emocional. As variáveis escolhidas oferecem informações confiáveis para Bem-estar (.876) e para Emocionalidade (.730), porque os índices de consistência interna são maiores do que 0,70). Os componentes de Auto-controle (com Alfa de .670) e Reconhecimento de Emoções (com Alfa de .603) podem ainda serem considerados consistentes, pois de acordo com Hair et al., (2005) os valores entre .600 e .700 são válidos também. No entanto, o componente Sociabilidade (com Alfa de .546) não pode ser considerado confiável, pois ficou abaixo do mínimo aceitável para um Alfa significativo que é de .600. Mas, considerando a variável Inteligência Emocional no todo tem-se Alfa de .879. As informações são consistentes (porque os coeficientes de Pearson são significativos e na direção esperada). Os resultados para cada uma dessas variáveis estão descritos brevemente a seguir.

Há uma correlação moderada - positiva - entre emocionalidade e bem-estar (0,520,  $p < 0,000$ ). Indicando que se a facilidade com que uma pessoa se emociona aumenta o nível de bem-estar. Há uma correlação fraca - positiva - entre reconhecimento de emoções e emocionalidade e auto-controle (0,379,  $p < 0,000$ ). Além disso, há uma correlação moderada - positiva - entre reconhecimento de emoções e bem-estar (0,467,  $p < 0,000$ ). Adicionalmente existe uma **correlação perfeita** – positiva – entre reconhecimento de emoções e sociabilidade (1.000,  $p < 0,000$ ). Indicando claramente que eles são diferentes fatores que podem determinar as relações entre os demais componentes da Inteligência Emocional.

Considerando a variável Inteligência Emocional no todo podemos dizer que existem correlações fortes - positivas - entre quase todos os componentes, a saber: bem-estar (.765), auto-controle (.702), sociabilidade (.850) e reconhecimento de ideias (.850). No caso do

componente emocionalidade o coeficiente foi de .670, ou seja moderada correlação. Todos ao nível de significância de 0.01 indicando que o aumento de um componente leva ao aumento do outro e vice-versa.

Com relação a variável de Eventos Marcantes, ela foi medida considerando eventos marcantes da infância, como por exemplo morte de pai ou mãe; da adolescência (de 12 a 18 anos), como por exemplo morte de pai ou mãe, separação dos pais ou morar em lar adotivo; e na vida adulta, como por exemplo morte de um filho ou ente muito querido, demissão de emprego, separação ou divorcio ou problemas graves na justiça. Obteve-se média de 2,2441 eventos marcantes por cada participante da pesquisa considerando as 3 fases da vida, com desvio padrão de 1,69304. A correlação de Pearson para Eventos Marcantes foi muito fraca - negativa - para bem-estar (-0.061), emocionalidade (-0.037), auto-controle (-0.011), e inteligência emocional como única variável (-0.19). Mas, foi positiva para sociabilidade (.015) e reconhecimento de emoções (.015). O que demonstra que os efeitos dos eventos marcantes sobre a Inteligência Emocional são baixos, mas mesmo assim ela pode ser considerada uma variável importante para analisar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Tabela 1: Variáveis de diferenças individuais dos docentes das instituições federais de ensino superior do Brasil

	Médias	Desvio padrão		Bem-estar	Emocionalidade	Auto-controle	Sociabilidade	Reconhecimento de Emoções	Inteligência Emocional	Eventos marcantes
Bem-estar	55,4343	9,34529	Alfa	.876						
			Nº de itens	(10)						
			N	951						
Emocionalidade	52,0009	8,30855	R - Pearson Cor	<b>,520**</b>	.730					
			Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	(7)					
			N	951	951					
Auto-controle	48,5131	9,94752	R - Pearson Cor	<b>,496**</b>	<b>,368**</b>	.670				
			Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	(6)				
			N	951	951	951				
Sociabilidade	47,5342	9,56378	R - Pearson Cor	<b>,467**</b>	<b>,379**</b>	<b>,397**</b>	<b>.546</b>			
			Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	(4)			
			N	951	951	951	951			
Reconhecimento de Emoções	47,5342	9,56378	R - Pearson Cor	<b>,467**</b>	<b>,379**</b>	<b>,397**</b>	<b>1,000**</b>	.603		
			Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	(3)		
			N	951	951	951	951	951		
Inteligência Emocional	50,2033	7,19289	R - Pearson Cor	<b>,765**</b>	<b>,670**</b>	<b>,702**</b>	<b>,850**</b>	<b>,850**</b>	.879	
			Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	(30)	
			N	951	951	951	951	951	951	
Eventos marcantes	2,2441	1,69304	R - Pearson Cor	-,061	-,037	-,011	,015	,015	-,019	
			Sig. (2-tailed)	,061	,261	,736	,639	,639	,556	
			N	934	934	934	934	934	934	934

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 2 apresenta as médias, desvios padrão, coeficientes de correlação de Pearson, número de itens para cada fator e o índice de consistência interna determinada pelo alfa de Cronbach. Como demonstram os resultados apresentados nessa tabela, os coeficientes de correlação são significativos e na direção esperada, mostrando a consistência das informações que essas medidas apresentam. Os resultados desta pesquisa mostraram claramente que esses professores percebem as diferenças entre a variável de Inteligência Emocional e os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho, assim como observado por Morin e Dassa (2004) e em outros estudos realizados.

Os fatores de QVT escolhidos oferecem informações confiáveis (porque os índices de consistência interna são maiores do que 0,70) e informações consistentes (porque os coeficientes de Pearson são significativos e na direção esperada). Os resultados para cada um destes fatores estão descritos brevemente. Pode-se observar na Tabela 2, que existe uma correlação moderada - positiva - entre a autonomia no trabalho e finalidade do trabalho (0,490\*\*,  $p < 0,000$ ). O tamanho do coeficiente de correlação de Pearson significa que os dois indicadores avaliam aspectos diferentes da QVT. Quando o nível de autonomia aumenta a percepção de finalidade do trabalho também aumenta.

Da mesma forma, existe uma forte correlação - positiva - entre as oportunidades de desenvolvimento profissional e a finalidade do trabalho (0,637\*\*,  $p < 0,000$ ), mas o tamanho do coeficiente de Pearson não é suficientemente elevado para identificar um com o outro fator. Da mesma forma, há uma correlação forte - positiva - entre o desenvolvimento profissional e autonomia (0,654\*\*,  $p < 0,000$ ). Essas relações indicam que eles são diferentes fatores que podem determinar as relações entre as características do trabalho, pois o indivíduo sente que tendo autonomia haverá mais chances de se desenvolver profissionalmente.

Há uma forte correlação - positiva - entre relações com os colegas e retidão moral (0,668\*\*,  $p < 0,000$ ), mas não alto o suficiente para confundir os dois fatores. Além disso, há uma forte correlação - positiva - entre Reconhecimento e Relações com os colegas (0,729\*\*,  $p < 0,000$ ) e Reconhecimento e Retidão moral (0,729,  $p < 0,000$ ), indicando que eles são diferentes fatores que podem determinar as relações entre as próprias relações de trabalho.

Nesta pesquisa o fator denominado de justiça se mostrou relevante entre as características das relações de trabalho se destacando na redução de fatores. O que não aconteceu na pesquisa Brasil Canadá. Vale ressaltar que nesta pesquisa não foi usada a Escala de Moorman (1991) de Justiça Organizacional, mas outras questões integrantes da escala de Morin e Dassa (2004) que trata das características do trabalho. A média de resposta para os componentes desta variável foi de 38,20 e o desvio padrão de 13,148.

Existem ainda correlações moderadas - positivas - entre segurança no trabalho com autonomia e oportunidades de desenvolvimento (respectivamente 0,438\*\*; 0,355\*\*  $p < 0,000$ ). Há ainda correlações - negativas - significativas, porém fracas entre a carga de trabalho e autonomia (-,113\*\*), oportunidades de desenvolvimento (-,094\*\*), retidão moral (-,174\*\*), relação com os colegas (-,117\*\*) e reconhecimento (-,173\*\*) indicando que um aumento na carga de trabalho afeta negativamente todos estes fatores de QVT.

Com relação a Inteligência Emocional, observa-se que existem relações significativas - positivas - com relação a todos os fatores de QVT. Ou seja, um aumento no nível de inteligência emocional melhora o nível de percepção da QVT, como por exemplo em 0,353\*\* para finalidade do trabalho, 0,358\*\* para retidão moral, 0,349\*\* para autonomia e 0,345\*\* para relações com os colegas.

Tabela 2: Médias, desvio padrão, correlação de Pearson entre os fatores de QVT, índices de consistência interna e número de itens da percepção de docentes de 10 instituições federais de ensino superior do Brasil.

Fatores	Médias	SD		Final Trab	Aut.	Oport Des	Ret Mor	Rel Coleg	Recon hec	Seg Trab	Carg Trab	IE
FinalTrab N = 984	53,57	6,20	Alfa	(,856)								
			N. de itens	4								
Autonomia N = 984	49,65	7,43	R	<b>,490**</b>	(,785)							
			Sig. (2-t)	,000	4							
OportDes N = 983	50,43	7,72	R	<b>,637**</b>	<b>,654**</b>	(,850)						
			Sig. (2-t)	,000	,000	5						
RetMoral N = 984	44,99	10,43	R	<b>,399**</b>	<b>,480**</b>	<b>,522**</b>	(,913)					
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	4					
RelColegas N = 984	44,99	9,44	R	<b>,456**</b>	<b>,530**</b>	<b>,567**</b>	<b>,583**</b>	(,873)				
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	4				
Reconhec N = 984	43,14	11,33	R	<b>,454**</b>	<b>,560**</b>	<b>,618**</b>	<b>,729**</b>	<b>,729**</b>	(,906)			
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000	3			
Justica N = 984	38,20	13,15	R	<b>,209**</b>	<b>,457**</b>	<b>,430**</b>	<b>,352**</b>	<b>,343**</b>	<b>,414**</b>	(,802)		
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	2		
SegTrab N = 973	40,81	9,07	R	<b>,168**</b>	<b>,438**</b>	<b>,355**</b>	<b>,285**</b>	<b>,243**</b>	<b>,325**</b>	<b>,661**</b>	(,663)	
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	7	
CargTrab N = 984	54,84	7,77	R	,013	<b>-,113**</b>	<b>-,094**</b>	<b>-,174**</b>	<b>-,117**</b>	<b>-,173**</b>	<b>-,023</b>	(,835)	
			Sig. (2-t)	,678	,000	,004	,000	,000	,000	,465	13	
IE N = 951	50,20	7,19	r	<b>,353**</b>	<b>,349**</b>	<b>,254**</b>	<b>,358**</b>	<b>,345**</b>	<b>,138**</b>	<b>,323**</b>	<b>,139**</b>	(,879)
			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	30

**Legenda:** Finalidade do Trabalho (FinalTrab), Autonomia (Aut.), Desenvolvimento profissional (OportDesenv), Relações com os colegas (RelColegas), Retidão Moral (RetMoral), Reconhecimento (Reconhec), Segurança no trabalho (SegTrab), Carga de trabalho (CgTrab), Inteligência Emocional (IE).

## 5. Conclusão

Nos dias atuais a qualidade de vida no trabalho é uma forte evidência para diferenciação de uma empresa e outra assim como o clima predominante no local de trabalho. Por isso, a QVT é um tema que vem sendo estudado desde 1972 e atualmente tem ganhado força em pesquisas nas áreas da Psicologia, Estudos Organizacionais e Psicologia do Trabalho. À medida que as organizações avançam no tempo, elas têm sido levadas a oferecer aos seus colaboradores um ambiente de trabalho que proporcione aos indivíduos melhores condições físicas e psicológicas de trabalho e por conseguinte melhor qualidade de vida. O que traz, em contrapartida, mais comprometimento do trabalhador com o trabalho em si e com a organização como um todo e mais produtividade para as organizações.

Paralelamente, como o serviço público oferece um elevado grau estabilidade, eles também sentem que possuem segurança no trabalho. Porém, com a elevada responsabilidade e sobrecarga de trabalho os dados demonstraram que um aumento na carga de trabalho diminui os níveis de finalidade do trabalho, autonomia, oportunidades de desenvolvimento, retidão moral relacionamento com colegas e superiores, reconhecimento e segurança no trabalho. As exigências de orientação de alunos, pesquisa e publicação e realização de atividades administrativas podem ser fatores limitantes dos resultados dos efeitos das cargas de trabalho sobre o professor.

A análise de correlação de Pearson também demonstrou que o comportamento dos fatores de QVT é condizente com a base teórica que subsidia a presente pesquisa. Adicionalmente, vale lembrar que outros artigos apresentam os demais resultados dessa pesquisa, ou seja a análise dos indicadores de QVT e do papel das variáveis de controle e das variáveis de caracterização sócio-demográfica e profissional na melhor compreensão do modelo escolhido para este estudo e por conseguinte da QVT nas instituições federais de ensino no Brasil. A Inteligência Emocional se mostrou uma variável que pode ser subdividida em 5 componentes, a saber: Bem-estar, Emocionalidade, Auto-controle, Sociabilidade e Reconhecimentos de emoções. Observou-se que um aumento no nível da IE gera uma melhora na percepção de todos os fatores de QVT.

Por se tratar de um estudo apenas quantitativo os achados não puderam ser aprofundados de acordo com as realidades distintas de pesquisa. Portanto, uma descrição precisa e detalhada, através de análise documental, do sistema educacional contemplando critérios de acesso, demandas acadêmicas dos professores universitários, horário de trabalho, grau de esforço, etc enriqueceria os achados aqui apresentados. Por outro lado, poder-se-ia utilizar entrevistas em profundidade ou grupo focal para levantar informações mais subjetivas e pessoais que possam elucidar aspectos pessoais e profissionais que afetam no desempenho docente e na sua relação com a instituição de ensino e sua própria vida pessoal. Aspectos estes que estão diretamente relacionados ao constructo sentido do trabalho e aos fatores de qualidade de vida no trabalho.

Sugere-se ainda fazer análises comparativas entre as universidades, pois como as amostras por instituições foram pequenas não foi possível implementar essas análises neste artigo. Com a referida amostra global das 16 instituições, poder-se-ia fazer análises comparativas e de diferenças de médias para docentes que atuam somente na graduação e aqueles que atuam na pós-graduação. Sugere-se também a realização de pesquisa qualitativa para melhor entender o papel da IE e dos Eventos Marcantes na qualidade de vida nas universidades públicas ou privadas.

A Administração Pública Federal, através do Ministério da Educação e Cultura e outros órgãos federais e estaduais podem utilizar o conhecimento sobre o comportamento da

IE e dos fatores de QVT para avaliar a qualidade de vida de seus servidores, a fim de oferecer um ensino de melhor qualidade a população e contribuir com a saúde física e mental dos docentes. Assim sendo, espera-se que este trabalho contribua com o avanço dessa temática junto aos Estudos Organizacionais e a Gestão Universitária.

### Referências

- CHENG, G. H. L.; CHAN, D. K. S. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. **Applied Psychology**, v. 57, n. 2, p. 272-303, 2008.
- DRUCK, G.. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011.
- FERNANDES, E. C.; **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em: <<http://www.uff.br/sfg/index.php/sg/article/view/82>>. Acesso em 30 abril de 2016.
- GARDNER, Howard. **Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences**. New York: Basic Books, 1983.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GILLESPIE, N. A.; WALSH, M.; WINEFIELDS, A. H.; DUA, J. & STOUGH C. Occupational Stress in Universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. **Work & Stress**. 15(1): 53-72, 2001.
- GOLEMAN, D.. **Emotional intelligence**. New York: Bantam Books, 1995.
- GRECH, M. R.; NEAL, A.; YEO, G.; HUMPHREYS, M.; SMITH, S. (2009). An Examination of the Relationship between Workload and Fatigue within and Across Consecutive Days of Work: Is the Relationship Static or Dynamic? **Journal of Occupational Health Psychology**. 14(3): 231–242.
- GROPPER, D. & DONCHIN, E. (1986). Workload: An examination of the concept. In: K. Boff, L. Kaufman & J. P. Thomas (Eds). **Handbook of Perception and Human Performance**. Wiley, New York. 41: 1-27.
- HAIR JR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman. 2005
- KINMAN, G. & JONES, F. A. (2008). Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, Vol. 17(1/2): 41-60. Doi: 10.1080/10911350802165478
- LEUNER, H. (1966) Emotional intelligence and emancipation. A psychodynamic study on womem. **Prax Kinder Psychology Kinder Psychiatry**. 1966 Aug-Sep; 15(6):196-203.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LORI, F.; BARLING, J. Organizational Injustice and Psychological Strain. **Canadian Journal of Behavioral Science**, v. 37, n. 54, p. 250-261, 2005.
- MACÊDO, K. B. **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Editora da Pontificia Universidade Católica de Goiás, 2010.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MATTHEWS, G.; CAMPBELL, S. E.; FALCONER, S.; JOYNER, L. A.; HUGGINS, J.; GILLILAND, K. (2002). Fundamental dimensions of subjective state in performance settings: Task engagement, distress and worry. **Emotion**. 2, 315–340.
- MENDONÇA, C. H. de; VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. In: Encontro da

Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 2016, Costa do Saúpe - BA. **Anais do XL EnANPAD**, 2016.

MENEZES, L.M.; NEPOMUCENO, L.H.; SANTOS, A.C. B. dos. Os Sentidos do Trabalho para um Grupo de Professores de uma Universidade Pública: A Dialética Prazer- Sofrimento em Tempos de Flexibilidade. **Anais EnANPAD**. 2011. MINAYO, M.C. de S. Importância da Avaliação Qualitativa combinada com outras Modalidades de Avaliação. **Saúde & Transformação Social**, Florianópolis, v.1, n.3, p.02-11, 2011.

MIKOLAJCZAK M. M., LUMINET O., LEROY C., ROY E. (2007). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor structure, reliability, construct, and incremental validity in a French-speaking population. **Journal of Personality Assessment**, 88, 338-353. 10.1080/00223890701333431

MIKOLAJCZAK M. M., LUMINET O., LEROY C., ROY E. (2007). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor structure, reliability, construct, and incremental validity in a French-speaking population. **Journal of Personality Assessment**, 88, 338-353. 10.1080/00223890701333431

MOORMAN, R. H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?" **Journal of Applied Psychology**, 76: 845-855

MORIN, E. M. **The meaning of work, mental health and organizational commitment**. Studies and Research Projects, Report R-585, HEC - CA (avec collaboration of Francisco Aranha, FGV-EAESP), 65 p. 2008.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work: Construction and validation of a scale**. HEC Montréal/Université de Montréal, Montréal, QC, Canada, 2004.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L.V. O trabalho e seus sentidos. **Anais... Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração**, Atibaia. Atibaia: ANPAD, 2003.

PAULA, A. V. de. (2015). **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras**. Universidade Federal de Lavras, Tese de Doutorado, PPGA, Lavras.

PAYNE, W. L. (1986). "A study of emotion: developing emotional intelligence; self integration; relating to fear, pain and desire". Dissertation Abstracts International, 47, p. 203A. (University microfilms No. AAC 8605928)

PETRIDES K. V. (2009). Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue), First Edition. London, England: London Psychometric Laboratory.

PETRIDES, K. V., & FURNHAM, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313–320.

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G. L.; SILVA, A. H. Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**. Abr. 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

SALOVEY, P., & MAYER, J. D. (1990). Emotional intelligence. In *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

SMITH, M. K. (2002). "Howard Gardner and multiple intelligences", the encyclopedia of informal education. Acessado em 31 de Outubro de 2005.

SVERKE, M.; HELLGREN, J.; NÄSWALL, K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 7, n. 3, p. 242–264, 2002.

THORNDIKE, R. K. (1920). "Inteligência e seus usos". *Harper's Magazine*, 140, 227-335.



- VIDULICH, M. A. & TSANG, P. S. (1986). Techniques of subjective workload assessment: a comparison of SWAT and the NASA-Bipolar methods. **Ergonomics**. 29: 1385-1398.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo – RAD**. Vol.19, n.2, Mai/Jun/Jul/Ago 2017, p.62-90.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Revista Contextus**, Ceará, v. 14, n. 2, p. 1-29, abr./jun. 2016.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 23, n. 3, p. 272-292, jul./set. 2016a.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Stress no Trabalho, Bem-Estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: Efeitos e Relações com a Qualidade de Vida no Trabalho. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 119-140.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá. In: XXXVIII Encontro Nacional da ANPAD (ENANPAD). Rio de Janeiro - RJ, **Anais ...**, 2014, p.4.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Fatores de qualidade de vida no trabalho em universidades públicas: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: Congresso de stress da internacional stress management association, 14.; Fórum de qualidade de vida no trabalho,16., 2014, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2014a. p. 1563-1584.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **La Qualité de Vie au Travail des professeurs des établissements publics d'enseignement supérieur: une comparaison entre le Brésil et le Canada**. Rapport de Recherche de post-doctorale, HEC, Montreal, Canadá, 2014b. 119 p.
- VILAS BOAS, A. A. & MORIN, E. M. (2013, September). Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. **International Journal of Business and Social Science**. 4(12, Special Issue), 67-77.
- WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.
- WORTMAN, C.; BIERNAT, M.; LANG. E. (1991). Coping with role overload. In M. Frankenhaeuser. U. Lundberg & M. Chesney (Eds.) **Women. Work and Health: Stress and Opportunities**, London: Plenum.
- YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- ZUIN, A. A. S.; BIANCHETTI, L.. O produtivismo na era do "publique, apareça ou pereça": um equilíbrio difícil e necessário. **Caderno de Pesquisa**, v. 45, n. 158, p. 726-750, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/198053143294>.