

Fatores de qualidade de vida no trabalho dos docentes de instituições federais das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal^{1,2}**Quality of life factors in the work of teachers from federal institutions in the southeast, central-west and Federal District**

Recebimento dos originais: 13/05/2018

Aceitação para publicação: 29/06/2018

Ana Alice Vilas Boas

Professora Titular – Pós-doutorado em Administração

Instituição: Universidade Federal de Lavras – UFLA, Departamento de Administração e Economia

Endereço: Caixa Postal 3037 - Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil - CEP 37200-000

Email: ana.alice@dae.ufla.br

Danuza Adriane Faria

Graduanda em Administração

Instituição: Universidade Federal de Lavras – UFLA, Departamento de Administração e Economia

Endereço: Caixa Postal 3037 - Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil - CEP 37200-000

Email: danuza_faria@hotmail.com

Ana Alice de Sousa Pires

Graduada em Administração

Instituição: Universidade Federal de Lavras – UFLA, Departamento de Administração e Economia

Endereço: Caixa Postal 3037 - Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil - CEP 37200-000

Email: anaalicesousapires@gmail.com

Estelle M. Morin

Full Professor, Doctor in Psychology

Instituição: HEC Montréal, Service de l'enseignement du management

Endereço: 3000, Ch. Côte Ste-Catherine, Montréal - QC – Canada - H3T 2A7

Email: estelle.morin@hec.ca

RESUMO

Nota-se que as pessoas veem priorizando a cada dia mais a qualidade de vida em seu local de trabalho, e que por vez existem indicadores e fatores que ajudam a avaliar o ambiente de trabalho e as pessoas que nele atuam. No presente artigo abordaremos os fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo eles: finalidade do trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento, retidão moral, relacionamento com os colegas e superiores, reconhecimento, segurança no trabalho, carga física, carga mental e carga emocional. Foi realizada a coleta de dados através de um questionário composto de escalas para identificar os referidos fatores, que foi enviado via Survey Monkey aos professores universitários de dez instituições federais ensino superior das

¹ Os autores agradecem ao CNPq pelo apoio financeiro para realização desta pesquisa.

² A primeira versão deste artigo foi publicada no CASI 2017.

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 existem correlações significativas entre os fatores de QVT e que foram encontradas diferenças significativas de médias para a percepção de docentes do sexo masculino e feminino com relação a carga física, mental e emocional de trabalho. Em suma, podemos dizer que os resultados encontrados nessa amostra de docentes das universidades federais do Brasil oferecem informações consistentes com o Modelo Sistêmico de QVT e que as formas de organização do trabalho oferecem subsídios para identificar e analisar os fatores de QVT.

Palavras-Chaves: QVT; Docentes; Organização do trabalho.

ABSTRACT

It is noted that people see more and more priority the quality of life in their workplace, and that at the same time there are indicators and factors that help to evaluate the work environment and the people who work in it. In this article, we will discuss the factors related to quality of life at work (QWL): work purpose, autonomy and development opportunities, moral rectitude, relationship with colleagues and superiors, recognition, work safety, physical load, load mental and emotional load. Data were collected through a questionnaire composed of scales to identify said factors, which was sent via Survey Monkey to university professors from ten federal higher education institutions in the Southeast, Midwest and Federal District. After downloading, the data were analyzed through SPSS software version 21. After the analysis it was noticed that there are significant correlations between the factors of QVT and that were found significant differences of averages for the perception of male and female teachers with relation the physical, mental and emotional work load. In sum, we can say that the results found in this sample of teachers from the federal universities of Brazil offer information consistent with the Systemic Model of QVT and that the forms of work organization offer subsidies to identify and analyze the factors of QVT.

Keywords: QVT; Teachers; Organization of work.

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 presente pesquisa tem como objetivo, descrever e analisar os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho de docentes de instituições federais das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. A seguir haverá uma breve descrição do surgimento e das definições da QVT, da base teórica sobre os fatores de QVT e de alguns aspectos sobre a saúde do trabalhador e o trabalho docente. 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 ORIGEM E DEFINIÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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.

Chiavenato (1999) cita que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 e para ele o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Enquanto que para Davis e Newstrom (1992),

qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se aos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é evidenciado no passado pela busca por satisfação do trabalhador. Nos séculos XVIII e XIX, as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pela Escola de Relações Humanas (SAMPAIO, 1999). De acordo com Sampaio (1999), a Escola de Relações Humanas, a qual a preocupação era com os aspectos psicossociais do trabalho, foi a que apresentou maior identificação com o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho.

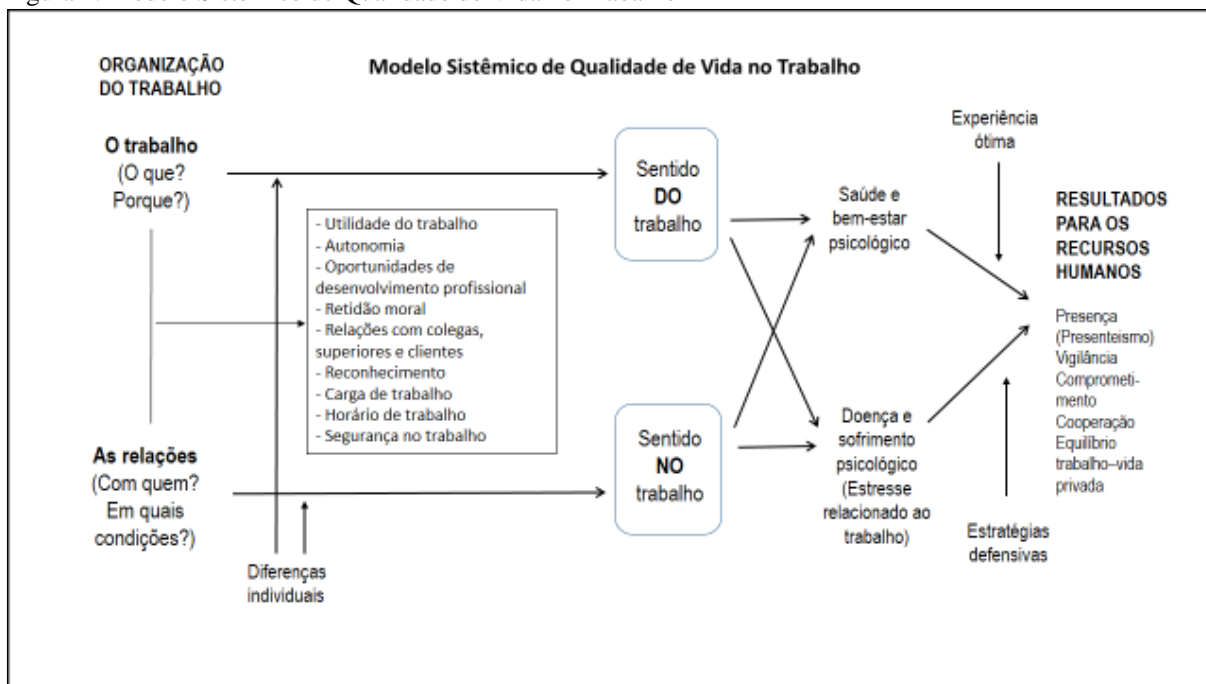
Apesar de tais estudos, a Qualidade de Vida no Trabalho, só foi evidenciada no início da década de 50 na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para tratar o trinômio Indivíduo - Trabalho - Organização. Desde então, surge uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base à satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho.

Para Amorim (2010), apesar da preocupação com QVT não ser recente, a execução de programas específicos vem ocorrendo mais recentemente devido principalmente ao impacto direto dos aspectos relativos à saúde física e mental dos funcionários sobre o nível de produtividade e resultados organizacionais. Ketchum e Trist (1992) definiram o conceito de qualidade da vida no trabalho como o estado geral de bem-estar no local de trabalho, sendo este conceito depois utilizado em estudos mais recentes como os de Vilas Boas e Morin (2016, 2016a, 2014, 2014a, 2015).

Vilas Boas e Morin (2014a) destacam a existência de fatores que determinam a QVT como objeto claro de pesquisa no campo da Psicologia, dos Estudos Organizacionais e da Psicologia do Trabalho. Estes fatores podem ser apreendidos das formas de organização do trabalho conforme ilustra a Figura 1. No modelo Sistêmico de QVT, tem-se os seguintes fatores: utilidade do trabalho ou finalidade do trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento profissional que são resultantes das características do trabalho em si, que também levam ao indicador de sentido do trabalho. Além desses, tem-se a retidão moral, as relações com colegas e superiores e o reconhecimento que são resultantes das características das relações interpessoais que se processam no ambiente de trabalho, que também conduzem ao indicador de sentido no trabalho. As formas de organização do trabalho também determinam a carga de trabalho, o horário de trabalho e as condições de segurança no trabalho ou a percepção de insegurança no trabalho. Quanto a carga de trabalho, ela pode ser subdividida em carga física, carga mental e carga emocional (KINMAN & JONES, 2008, VILAS BOAS & MORIN, 2014a). Adicionalmente, a Figura 1 mostra outras variáveis, consideradas como indicadores ou componentes da QVT, a saber: saúde e bem-estar psicológico, doença e sofrimento psicológico, comprometimento e equilíbrio trabalho-vida privada.

Segundo Vilas Boas e Morin (2015), esses fatores podem afetar positivamente (em termos de saúde do trabalhador) ou negativamente (causando doenças e sofrimento psicológico) a qualidade de vida no trabalho e levar o indivíduo a ter uma ótima experiência no trabalho ou a elaborar estratégias defensivas para tentar melhorar sua QVT. Além disso, as diferenças individuais também devem ser levadas em consideração para analisar o inter-relacionamento das variáveis do modelo. Como exemplo pode citar o caso do estresse relacionado ao trabalho, que é percebido de forma diferenciada por pessoas que exercem o mesmo trabalho. Por isso, ele deve ser considerado um indicador de QVT e não um fator de QVT.

Figura 1: Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Vilas Boas e Morin (2015: 15) e Vilas Boas e Morin (2017: 82)

Tanto os fatores quanto os indicadores de QVT são relevantes no entendimento da QVT. Mas, esse artigo trata apenas dos fatores de QVT para poder explorar melhor os resultados da pesquisa. No entanto, a pesquisa completa englobou o estudo dos fatores e dos indicadores nessas 10 universidades e em mais 6 universidades federais de Minas Gerais que tiveram seus resultados analisados e publicados separadamente. Os resultados dos indicadores de QVT para estas 10 instituições e para as 6 instituições federais de ensino superior de Minas Gerais também foram publicados separadamente (PIRES et al. 2017, PIREZ et al. 2017a, FARIA et al. 2017 e FARIA et al. 2017a). A base teórica que sustenta o modelo e em especial os fatores é brevemente apresentada a seguir.

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.

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 (MENDONCA, 2016, MENDONCA, VILAS BOAS e MORIN 2016, PAULA et al. 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. Salienta 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.

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, PAULA et al. 2016, WORTMAN, BIERNAT e LANG, 1991).

Outro fator importante a ser considerado para melhor entendermos os determinantes da Qualidade de vida no trabalho é o número de *horas trabalhadas*, que pode ser medida por dia, por semana ou por mês. O excesso de horas trabalhadas pode comprometer a saúde física do trabalhador. Seu equilíbrio vida trabalho, seu comprometimento com a organização e com o trabalho em si, entre outros aspectos. Em pesquisa realizada com acadêmicos no Reino Unido, Kinman and Jones (2008) observaram que muitos professores e pesquisadores no Reino Unido estão trabalhando em excesso, ultrapassando o limite de 48 horas semanais estabelecido pela diretiva relativa ao tempo de trabalho

na União Européia. Esses autores observaram que as horas de trabalho acadêmico durante as noites e fins de semana podem levar a problemas físicos e psicológicos, menos distinção entre as fronteiras do trabalho e os domínios de casa, e mais conflito vida-trabalho (KINMAN & JONES, 2008, pp. 54-55). De modo similar, Virtanen, Vahtera, Nakari, Pentti and Kivimäki (2004) observaram que trabalhar mais de 55 horas por semana gera distúrbios do sono em funcionários que antes eram livres de tais distúrbios. No ambiente acadêmico, professores e pesquisadores estão trabalhando longas horas, a fim de atender aos requisitos de ensino e publicação. Essa situação tem aumentado o risco de perda do equilíbrio entre a vida profissional e privada, devido ao estresse causado pelas longas horas de trabalho e as cobranças constantes de produtividade (WINEFIELD et al., 2003; ZOHAR, TZISCHINSKI and EPSTEIN, 2003; CATANO et al., 2010).

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 conseqüentemente 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 estudadas e as reações 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.

2.3 SAÚDE DO TRABALHADOR E O TRABALHO DOCENTE

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 casualidade 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.

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; MINAYO, 2011). 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 qualidade de vida no trabalho dos professores universitários, mais especificamente, ele inclui escalas que medem os seguintes fatores: 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 entrevistados foram solicitados a informar em que grau eles concordaram com as demonstrações, usando um formulário variando na escala "Concordo totalmente" a "discordo totalmente". A sensação de segurança no trabalho foi medida pela escala de Lori e Barling (2005) que contem 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” ate “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.

A população desta pesquisa foi composta por professores de 10 Instituições Públicas Federais de nível superior, do país. O questionário foi enviado via Survey Monkey para 5.548 docentes, conforme dados abaixo.

- 671 professores da Universidade Federal de Goiás (UFG);
- 505 professores da Universidade de Brasília (UnB);
- 1197 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) e,
- 373 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

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 abril 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 10 instituições chegou a 496, mas alguns foram descartados por conterem muitas perguntas sem respostas, ficando com uma amostra de 487 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) e,

- 31 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

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. Realizou-se também o Teste T de amostras independentes para comparar se a percepção dos docentes do sexo masculino e do sexo feminino diferem quanto aos 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 Qualidade de Vida no Trabalho configurasse como um estado geral de bem-estar no local de trabalho. Desta forma, para Morin (2008) e Vilas Boas e Morin (2015), a QVT pode ser medida tanto por indicadores como também por fatores de qualidade. Essas mesmas autoras comprovam que se os fatores forem sólidos, os índices de consistência interna serão fortemente correlacionados e em uma direção consistente da QVT. Em outras palavras, os professores que perceberam uma alta qualidade de vida no trabalho em sua universidade devem obter escores elevados para a finalidade do trabalho, autonomia e desenvolvimento profissional e altos escores também para as relações com colegas, retidão moral e reconhecimento. Devem obter pontuação positiva para a segurança no emprego e devem também obter baixas contagens para cargas de trabalho. Além disso, as Inter correlações entre estes fatores devem ser significativos e em uma direção consistente, por exemplo, as oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento devem ser positivamente correlacionados e o coeficiente de Pearson deve ser significativo.

A Tabela 1 (que encontra-se em anexo) 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 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 1, que existe uma correlação moderada - positiva - entre a autonomia no trabalho e o propósito ou objetivo do trabalho (0,461**, $p < 0,000$). 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 ou propósito do trabalho (0,653**, $p < 0,000$), 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 (0,628**, $p < 0,000$). Essas relações indicam claramente 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 (0,687**, $p < 0,000$) e Reconhecimento e Retidão moral (0,693, $p < 0,000$), indicando claramente que eles são diferentes fatores que podem determinar as relações entre as próprias relações de trabalho.

Existem ainda correlações fracas - positivas - entre Segurança no trabalho, finalidade, relação com os colegas, carga física, mental e emocional (respectivamente 0,154**, 0,243**, 0,13; 0,83; -0,154 $p < 0,000$). No entanto, não há correlação significativa entre o sentimento de segurança de trabalho e as cargas de trabalho dando informações consistentes da percepção dos professores sobre a QVT. Em geral, a sensação de segurança no trabalho é um fator de risco psicossocial bem confirmado em vários estudos e apresenta uma correlação inversa com os indicadores e fatores de

QVT (LORI e BARLING, 2005). Essa constatação se deve ao fato que os professores percebem um forte sentimento de segurança devido à estabilidade no emprego do setor público.

Há também correlações fracas - negativas - entre carga física e todas as características de trabalho (-0,123; -0,223; -0,184; -0,248; -0,203 e -0,207 $p < 0,000$), indicando claramente que eles são fatores consistentes de determinação da QVT. Por outro lado, há uma fraca correlação - positiva - entre Carga Mental e finalidade (0,173**, $p < 0,000$), o que indica também que há duas maneiras possíveis para entender a relação entre esses fatores de QVT. No entanto, há uma correlação - positiva - um pouco fraca, mas significativa, entre Carga Mental e Desenvolvimento Profissional (0,075 $p < 0,000$).

A questão presente na Tabela 2 retrata se há uma diferente percepção entre Homens e Mulheres relacionada aos fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. Para isso calculamos a diferença de médias dos fatores utilizando o teste t para amostras independentes. A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas para os dois grupos e o teste t para cada fator. Quando o índice de significação bilateral ou for menor do que 5% para todos os fatores, nós rejeitamos a hipótese nula (H_0) de que as duas amostras são iguais, e aceitamos a hipótese alternativa (H_a) de que as amostras de homens e mulheres são divergentes com relação a alguns fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.

Nota-se que somente os três últimos fatores (carga mental, carga física e carga emocional) neste estudo apresentaram diferenças significativas de médias, o que indica que a percepção para homens e mulheres nestes casos são diferentes. Os fatores de carga física, carga mental e carga emocional foram maiores para os professores, do que para as professoras. Na pesquisa Brasil-Canadá a carga mental e emocional foi maior para os professores brasileiros, enquanto que a carga física foi considerada maior pelos professores canadenses (VILAS BOAS e MORIN, 2014b). As diferenças dos demais fatores não foram estatisticamente significativas.

Considerando-se os resultados obtidos para esses dois grupos, podemos dizer professores do sexo feminino possuem uma melhor avaliação dos fatores de Qualidade e Vida no Trabalho que a avaliação feita pelos professores do sexo masculino, porque as médias para elas foram mais baixas do que as médias dos docentes do sexo masculino.

Tabela 2: Comparação entre homens e mulheres quanto à percepção sobre cada fator de QVT.

	H/M	N	Mean	T	Df	Sig. (2-tailed)
Finalidade do Trabalho	Homem	243	53,6420	1,562	481,53	0,119
	Mulher	244	52,7152			
Autonomia	Homem	243	48,9300	-0,842	481,883	0,400
	Mulher	244	49,5902			
Oportunidade de Desenvolvimento	Homem	243	50,4609	1,332	482,281	0,183
	Mulher	242	49,4711			
Retidão Moral	Homem	243	43,6708	-0,922	482,465	0,357
	Mulher	244	44,5574			
Relacionamento com Colegas	Homem	243	44,7490	0,013	484,985	0,989
	Mulher	244	44,7377			
Reconhecimento	Homem	243	39,4856	-1,23	477,999	0,219
	Mulher	244	40,6455			
Segurança no Trabalho	Homem	242	42,5327	-0,748	479,363	0,455
	Mulher	240	43,1424			
Carga Física	Homem	237	42,4051	2,388	468	0,017
	Mulher	233	39,9742			
Carga Mental	Homem	237	56,5084	3,184	468	0,002
	Mulher	233	54,8712			
Carga Emocional	Homem	237	47,8481	3,769	468	0,000
	Mulher	233	44,4807			

Fonte: Dados da pesquisa

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 tem sido levadas a proporcionar a 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.

Neste contexto, a pesquisa realizada foi concebida para descrever e avaliar os fatores de qualidade de vida no trabalho dos professores de universidades públicas do Brasil, mais especificamente das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. Quanto as características do trabalho em si, aquelas características que fazem com que o trabalhador encontre mais ou menos **sentido do trabalho** (VILAS BOAS e MORIN, 2015, 2016 e 2017), nota-se que os docentes sentem que possuem autonomia e com isso, a percepção de finalidade do trabalho também eleva e

vice-versa. Na mesma linha de pensamento, quando se eleva as oportunidades de desenvolvimento profissional, eleva-se a percepção de autonomia e finalidade do trabalho.

Com relação as características das relações de trabalho, aquelas características que fazem com que o trabalhador encontre mais ou menos **sentido no trabalho** (VILAS BOAS e MORIN, 2015, 2016 e 2017), nota-se que um aumento na percepção de retidão moral, relações com colegas e superiores e reconhecimento causa um aumento na percepção de finalidade do trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento. De modo similar, um aumento no nível de retidão moral conduz a um aumento nos níveis de reconhecimento e relações com os colegas e superiores e vice-versa.

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 nas cargas de trabalho físico, mental e emocional diminuem 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, publicação e realização de atividades administrativas podem ser fatores limitantes dos resultados dos efeitos das cargas de trabalho sobre o professor.

Assim sendo, os docentes utilizam estratégias defensivas para se adequar as condições de trabalho e as relações de trabalho que se estabelecem no seu campo profissional e conseguir melhorar sua qualidade de vida, como por exemplo trabalhar finais de semana ou evitar confronto com certos colegas ou superiores. Por outro lado, os docentes se valem de estratégias positivas para tirar proveito das condições de trabalho e as relações de trabalho que se estabelecem no seu campo profissional e conseguir melhorar ainda mais sua qualidade de vida, como por exemplo atuar com discentes e outros colegas de trabalho para produzir mais sem comprometer tanto as suas horas de trabalho e a sua saúde física e mental.

Diante do exposto, pode-se afirmar que os resultados encontrados nessa amostra de docentes das universidades federais das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal oferecem informações consistentes com o Modelo Sistêmico de QVT e que as formas de organização do trabalho permitem identificar e analisar os fatores de QVT. 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 estes estudo e por conseguinte da QVT nas instituições federais de ensino no Brasil.

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 10 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 as diferenças de médias de percepção de docentes por gênero tendo em vista que foi encontrado diferenças significativas de medias somente para a carga de trabalho, medida por carga física, carga mental e carga emocional.

A Administração Publica Federal, através do Ministério da Educação e Cultura e outros órgãos federais e estaduais podem utilizar este modelo ou outros modelos similares para avaliar a qualidade de vida de seus servidores, principalmente por causa das consequências do produtivismo, do excesso de atividades administrativas que os docentes desempenham e por causa da precariedade das condições de trabalho em muitas instituições federais de ensino superior. O que afeta diretamente a saúde física e mental desses profissionais e compromete a qualidade de vida dos mesmos. Além disso, o desgaste físico e mental pode afetar a qualidade do ensino e dos demais serviços prestados à população.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. N. G. F. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

CATANO, V.; FRANCIS, L.; HAINES, T.; KIRPALANI, H.; SHANNON, H.; STRINGER, B.; LOZANZKI, L.. Occupational Stress in Canadian Universities: a national survey. **International Journal of Stress Management**. 17(3): 232-258. 2010.

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.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14^a ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho**. Vol. 1 – São Paulo. Pioneira, 1992.

DRUCK, G.. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011.

FARIA, D. A ; VILAS BOAS, A. A. ; PIRES, A. A. de S. ; MORIN, E. M. . Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes de Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil. In: X Congresso de Administração, Sociedade e Inovação, 2017, Petrópolis. **Anais do X CASI**. Volta Redonda: UFF, 2017. v. 1. p. 1-12.

FARIA, D. A., VILAS BOAS, A. A.; PIRES, A. A. de S.. Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes de Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais. In: IV Congresso Lusófono em Comportamento Organizacional e Gestão, 2017, São Paulo. **Anais do IV Congresso Lusófono em Comportamento Organizacional e Gestão**. São Paulo: Universidade Mackenzie, 2017a. v. 1. p. 1-17.

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.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6^a 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.

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.

KETCHUM, L. D.; TRIST, E. **All teams are not created equal**: how employee empowerment really works. Newbury Park: Sage, 1992. 328 p.

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

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 Pontifícia 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. **Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Ensino Médio da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração - PPGA) Universidade Federal de Lavras – UFLA.

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 Sauípe - 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.

MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372-378.

MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89, 1991.

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.

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.

NADLER, D; & LAWER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.1, n.11, 1983, p. 20-30.

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.

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.

PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A.; CAMARGO, G. C.; SANTOS, A. P.; COSTA, Â. C. N.; BERTAO, A. R. Uma Análise Sobre a Precarização do Trabalho Docente no Magistério Superior de Instituições Federais Brasileiras. In: 16º Congresso de Stress da International Stress Management Association no Brasil (ISMA BR) & 18º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2016, Porto Alegre - RS. **Anais...** Porto Alegre - RS: International Stress Management Association no Brasil (ISMA BR), 2016. p. 01-28.

PIRES, A. A. de S.; VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. ; TAVEIRA, A. M. ; FARIA, D. A. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes de Instituições Federais de Ensino Superior das regiões Sudeste, Centro Oeste e Distrito Federal. In: International Conference on Stress Management - ISMA Brasil, 2017, Porto Alegre. **Anais do ISMA Brasil 2017**. Porto Alegre: ISMA Brasil, 2017. v. 1. p. 1-25.

PIRES, A. A. de S. ; VILAS BOAS, A. A. ; FARIA, D. A ; MORIN, E. M. . Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes de Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais. In: X Congresso de Administração, Sociedade e Inovação, 2017, Petrópolis. **Anais do X CASI**. Volta Redonda: UFF, 2017a. v. 1. p. 1-14.

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.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II 1999.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(3), set-dez 2012, p.2.

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.

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. Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnGPR), V, 2015, Salvador, BA, Brasil. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, pp. 01-18, 2015.

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.

VIRTANEN, P.; VAHTERA, J.; NAKARI, R.; PENTTI, J.; KIVIMAÄKI, M. (2004). Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: Revisiting locality and habitus. **Social Science & Medicine**, 58(1), 1219-1229.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

WINEFIELD, A. H.; GILLESPIE, N.; SLOUGH, C.; DUA, J.; HAPUARACHCHI, J.; BOYD, C.. Occupational stress in Australian University Staff. **International Journal of Stress Management**. 10: 51-63. 2003.

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.

ZOHAR, D.; TZISCHINSKI, R.; EPSTEIN, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. **Journal of Applied Psychology**. 88: 1082-1093.

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>.

ANEXO - Tabela 1: 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 das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal

Fatores	Médias	SD		Final Trab	Autonomia	Oport Des	Ret Moral	Rel Coleg	Reconhec	Seg Trab	Cg Física	Cg Ment	Cg Emoc
FinalTrab	53,1776	6,55797	(Alpha)	(, 838)									
N=487			(N° itens)	(4)	(,799)								
Autonomia	49,2608	8,64909	r	,461**	(3)								
N=487			Sig (2-t)	,000		(,838)							
OportDes	49,9670	8,18680	r	,653**	,628**	(5)							
N=485			Sig. (2-t)	,000	,000		(,850)						
RetMoral	44,1150	10,60258	r	,428**	,511**	,596**	(5)						
N=487			Sig. (2-t)	,000	,000	,000		(,918)					
RelColegas	44,7433	9,38598	r	,490**	,492**	,623**	,668**	(5)					
N=487			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000		(,884)				
Reconhec	40,0667	10,40873	r	,403**	,582**	,614**	,693**	,687**	(4)				
N=487			Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000		(,781)			
SegTrab	42,8363	8,94024	r	,154**	,457**	,331**	,272**	,243**	,556**	(7)			
N=482			Sig. (2-t)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		(,654)		
CgFísica	41,2000	11,09094	r	-,123**	-,223**	-,184**	-,248**	-,203**	-,207**	,013	(5)		
N=470			Sig. (2-t)	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000		(,836)	
CgMent.	55,6968	5,62758	r	,173**	-,021	,075	-,034	,062	-,062	,083	,212**	(4)	
N=470			Sig. (2-t)	,000	,651	,106	,467	,183	,183	,072	,000		(,835)
CgEmoc.	46,1787	9,82067	r	-,060	-,315**	-,254**	-,389**	-,282**	-,339**	-,154**	,301**	,342**	(5)
N=470			Sig. (2-t)	,199	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	

Legenda: Finalidade do Trabalho (FinalTrab), Autonomia (Autonomia), Desenvolvimento profissional (OportDesenv), Relações com os colegas (RelColegas), Retidão Moral (RetMoral), Reconhecimento (Reconhec), Segurança no trabalho (SegTrab), Carga Física (CgFísica), Carga Mental (CgMent), Carga Emocional (CgEmoc).