Brazilian Applied Science Review

Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal[1,2]

Quality of life indicators in the work of teachers from federal higher education institutions in the Southeast, Midwest and Federal District

Recebimento dos originais: 07/12/2017
Aceitação para publicação: 28/12/2017

Ana Alice Vilas Boas
Professor Titular, Pós-doutoradoem Administração (HEC Montreal)
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

Ana Alice de Sousa Pires
Graduada em Administração (UFLA)
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

Danuza Adriane Faria
Graduanda em Administração (UFLA)
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

Estelle M. Morin
Full Professor, Doctor in Psychology (University of Montreal)
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

A carreira docente no ensino superior que já foi muito almejada, vem sofrendo com a precarização das condições de trabalho que pode ser observada no produtivismo, no excesso de atividades administrativas que os docentes precisam realizar e na precariedade de algumas instituições. Tendo em vista que os profissionais buscam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como uma forma de obter uma sensação de bem-estar no local de trabalho, essa situação compromete a QVT desses profissionais. A QVT é um conceito complexo, que combina dois aspectos principais: os fatores - determinantes da QVT - e os indicadores - componentes de QVT. Neste estudo vamos analisar os indicadores: sentido do trabalho, sentido no trabalho, comprometimento organizacional, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, *burnout*, comprometimento com o trabalho, estresse

[1] Os autores agradem ao CNPq pelo apoio financeiro para realizar esta pesquisa.
[2] A primeira versão deste artigo foi publicada no ISMA Brasil 2017

relacionado ao trabalho, equilíbrio vida-trabalho e presenteísmo.O presente estudo quantitativo faz uma análise desses indicadores de qualidade de vida no trabalho de instituições federais de ensino superior localizadas nas regiões Sudeste (exceto MG e ES), Centro-Oeste e Distrito Federal. Os dados foram coletados através de um questionário on-line enviado via *Survey Monkey* para os e-mails dos docentes que foram coletados dos sites das instituições, no ano de 2016. Os dados foram analisados no SPSS versão 2.1. Os resultados obtidos através das análises mostram que o inter-relacionamento entre os indicadores são consistentes. Quando esses são bem compreendidos e trabalhados, eles podem proporcionar ganhos para as organizações e para os próprios indivíduos. O inter-relacionamento entre os indicadores de QVT encontrado nesta pesquisa mostram que os resultados são consistentes com outra pesquisa comparativa entre professores brasileiros e canadenses e que os coeficientes dos indicadores são coerentes com os construtos aparentes que mostram a relevância dos indicadores de Sentido do Trabalho e do Sentido no Trabalho para se entender melhor os padrões de qualidade de vida no trabalho (VILAS BOAS e MORIN, 2017, 2016, 2013). A comparação de medias de amostras independentes mostra que as mulheres apresentam mais estresse relacionado ao trabalho, mais sofrimento psicológico, mais *burnout* e mais presenteísmo, enquanto que os homens apresentam mais bem-estar psicológico e mais e equilíbrio vida/trabalho. Em suma, pode-se afirmar que a promoção da qualidade de vida no trabalho deve ser um conjunto de atividades para promover um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faz sentido ao indivíduo, por isso lidar com estes indicadores e de extrema importância para melhorar o ambiente organizacional e os mesmos devem ser observado pelos gestores públicos.

Palavras-Chave: QVT; Modelo Sistêmico de QVT; Professores universitários; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The teaching career in higher education that has been very much sought has been suffering from the precariousness of working conditions that can be observed in productivism, in the excess of administrative activities that teachers need to perform and in the precariousness of some institutions. Considering that professionals seek Quality of Life at Work (QWL) as a way to obtain a sense of well-being in the workplace, this situation jeopardizes the QWL of these professionals. QVT is a complex concept that combines two main aspects: the factors - determinants of QWL - and the indicators - components of QWL. In this study we analyze the indicators: work sense, work sense, organizational commitment, psychological well-being, psychological suffering, burnout, work commitment, work-related stress, life-work balance and presenteism. The present quantitative study an analysis of these indicators of quality of life in the work of federal institutions of higher education located in the Southeast (except MG and ES), Central West and Federal District. The data were collected through an online questionnaire sent via Survey Monkey to teachers 'e-mails that were collected from institutions' websites in the year 2016. Data were analyzed in SPSS version 2.1. The results obtained through the analyzes show that the interrelationship between the indicators are consistent. When these are well understood and worked out, they can provide gains for organizations and for individuals themselves. The interrelationship between QWL indicators found in this study shows that the results are consistent with other comparative research between Brazilian and Canadian teachers and that the coefficients of the indicators are consistent with the apparent constructs that show the relevance of the indicators of Work Sense and of the Sense at Work to better understand the quality of life standards at work (VILAS BOAS and MORIN, 2017, 2016, 2013). The comparison of independent sample means shows that women present more work-related stress, more psychological distress, more burnout and more presenteism, whereas men present more psychological well-being and more life / work balance. In short, it can be affirmed that the promotion of quality of life at work should be a set of activities to promote a healthy work environment and work that makes sense to the individual, so dealing with these indicators and of

extreme importance to improve the organizational environment and the same must be observed by public managers.

Keywords: QVT; Systemic Model of QVT; University professors; Worker's health.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e as pressões por produtividade e vantagem competitiva que as organizações vêm sofrendo ao longo dos anos, leva as mesmas a uma demanda cada vez maior por produtividade, busca por conhecimento e capacidade de inovação. Tudo isso pesa enormemente sobre os funcionários que se deparam constantemente com novos padrões de produção e comercialização. Essas pessoas sentem a cada dia mais o efeito desse novo ambiente de trabalho ao qual exige muito dos profissionais. Sendo assim, a QVT torna-se uma preocupação cada vez mais presente dentro das organizações.

Os movimentos de QVT originaram-se em 1950 com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Porém, somente na década de 60, ganharam impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, com o intuito de melhorar as formas de organizar a produção para minimizar os efeitos negativos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (MORETTI, 2005).

As universidades têm grande influência na formação de profissionais de todas as áreas. Por isso, os profissionais da educação têm papel importantíssimo na formação dos discentes, pois os mesmos se tornarão os profissionais disponíveis para o mercado de trabalho. Neste contexto, a carreira docente ganha visibilidade e relevância cada vez maior, mas ao mesmo tempo as demandas que os docentes enfrentam também têm mudado consideravelmente. Vilas Boas e Morin (2014, p.2) postulam que ‘‘A carreira acadêmica que já foi vista como segura e como um ambiente de alta posição social, com oportunidades de trabalho satisfatórias e autônomas, atualmente foi alterada drasticamente’’.

Adicionalmente, essas autoras e outros autores nacionais e internacionais como Paula et al. (2016), Catano et al. (2010), Assunção e Oliveira (2009) e Winefield et al. (2003) afirmam que o aumento significativo do número de alunos e da ênfase em pesquisa, juntamente com a pressão econômica sofrida em muitos países, afetam os níveis de demanda de trabalho para docentes e outros membros das universidades, afetando sobremaneira o ambiente e a vida dos profissionais do ensino. A intensificação do trabalho docente devido as cobranças por publicação qualificada, pesquisa e extensão - sem deixar de lado a realização da atividade básica que é o ensino -juntamente

com a precarização do trabalho em muitas universidadestêm elevado os níveis de estresse no trabalho, o que afeta diretamente a Qualidade de Vida desses profissionais e a qualidade dos serviços que eles prestam a sociedade (PAULA et al., 2016 e PAULA, 2016).Os estudos sobre QVT de docentes têm sido direcionados a outras níveis de ensinoe tem mostrado que as condições de ensino na rede pública estadual também tem sofrido com a precarização das condições de trabalho (MENDONÇA, 2016e MENDONÇA, VILAS BOAS e MORIN, 2016).

Independente do setor econômico, a qualidade de vida no trabalho pode ser analisada quantitativamente ou qualitativamente através de diversas critérios ou dimensões (WALTON, 1973; BOISVERT, 1977; LEVINE, 1983;FERNANDES, 1996 e LIMONGI-FRANCA, 1996).No início deste milênio, modelos mais amplos têm sido formulados e testados em diversas realidades. Morin (2008) e Vilas Boas e Morin (2015, 2014a) dividem o estudos da QVT em fatores determinantes da QVT e indicadores que compõem a QVT. Além disso, essas autoras afirmam que a QVT é extremamente influenciada pelas diferenças individuais e pelas estratégias de enfrentamento (VILAS BOAS e MORIN, 2017, 2015a, 2014a).

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é analisar os indicadores de QVT dos docentes das instituições federais de ensino superior da região Sudeste, exceto Minas Gerias e Espírito Santo, região Centro-Oeste e Distrito Federal. Estes dois estados não foram incluídos nesta análise, pois estão sendo analisados e publicados separadamente e posteriormente os mesmo farão parte de um estudo comparativo mais amplo que incluirá dados e informações de todos estados dessas regiões. Este artigo está dividido em introdução, onde relata uma breve contextualização de QVT e dos argumentos que justificam a escolha do objeto de pesquisa e apresenta o objetivo principal do artigo;referencial teórico que trata de estudos sobre QVT, inclusive com a apresentação do Modelo Sistêmico de QVT de Vilas Boas e Morin (2015a)e que descreve brevemente os indicadores de QVT que são analisados neste trabalho;metodologia que sintetiza as informações gerais sobre as escalas adotadas na pesquisa de campo e as formas de coleta e análise dos dados; resultados e discussão dos achados da pesquisa; e por fim a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGENS E DEFINIÇÕES DE QVT

O trabalho pode ser visto como parte inseparável da vida humana devido a sua grande importância. ‘‘O trabalho se coloca como resposta a uma questão fundamental do homem: a do sentido de sua vida’’ (FREITAS, 2007, p.85). Através dos aspectos relacionados ao trabalho podemos entender a QVT.

De acordo com Davis & Cherns (1975), apud Vilas Boas & Morin (2014, p.2) o termo "Qualidade de Vida no Trabalho" foi introduzido pela primeira vez em uma conferência internacional realizada em Arden House em 1972, por Louis Davis. Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998, p. 2), Qualidade de Vida no Trabalho é um "conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho".

Arellano (2004) considera que a QVT tem como objetivo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos empregados, dentro do contexto organizacional, sendo as pessoas consideras seres integrados nessas três dimensões, mediante ações que refletem na melhoria da imagem da empresa e em um aumento na produtividade tanto no contexto interno, como externo, fazendo com que haja um crescimento pessoal e organizacional.

Entre as diferentes definições de QVT destacamos que ela é como um estado de bem-estar geral das pessoas no seu local de trabalho (KETCHUM & TRIST, 1992). Huse e Cummings (1985) alegam que o conceito de QVT abrange a interação entre as pessoas, o trabalho e a organização, objetivando assegurar o bem-estar dos trabalhadores, participação nas decisões e na solução de problemas do trabalho e na eficácia organizacional. Para Alves (2010, p. 78) ''O conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias''. Este conceito é corroborado por Morin (2008), no Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho, pois os fatores de QVT que determinam os padrões de QVT são resultantes dos parâmetros ou formas de organização do trabalho.

A QVT deve ser uma forma de melhorar as condições de trabalho de cada indivíduo presente na organização, para que haja um nível de satisfação dos funcionários. A qualidade de serviços e/ou produtos de uma empresa está profundamente ligada a percepção de QVT dos funcionários. Neste aspecto, torna-se relevante considerar também estudos que contemplam o sentido e o significado do trabalho, como por exemplo Pratt e Ashforth (2003) e Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003).

Para Nadler & Lawler (1983 apud BÚRIGO, 1997, p.40), os indicadores de QVT são: resolução participativa de problemas, reestruturação do trabalho, sistemas inovativos de recompensas e melhorias no ambiente de trabalho. Enquanto que para Vilas Boas e Morin (2013), há vários indicadores de QVT que podem ser medidos, tais como: osentido do trabalho e sentido no trabalho, bem-estar psicológico e o sofrimento psicológico, comprometimento organizacional

(afetivo e de continuidade), o comprometimento com o trabalho, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo e o equilíbrio entre trabalho e vida privada, sendo estes analisados nesse trabalho.

No Brasil, diversos estudos têm sido conduzidos por autores como: Sant'Anna e Kilimnik (2011), Limongi-França (2003), De Oliveira e Limongi-França (2005), Constantino (2008), Tolfo e Piccinini (2007) e Sampaio (2012). Entre eles, há exemplos de desenvolvimento e validação de um instrumento genérico de avaliação da Qualidade de Vida, no âmbito dos indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da USP. Para esse trabalho, Constantino (2008) adaptou um instrumento tendo como base teórica os aspectos biológicos, psicológicos e sociais a partir do modelo apresentado por Kertesz e Kerman (1985). Em outro trabalho, Limongi-França (2003) apresenta uma nova modelagem conceitual com base nas interfaces da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho da administração de empresas. Adicionalmente, Sampaio (2012: 135) afirma que 'os trabalhos de Estelle Morin e colaboradores são uma nova influência no campo da QVT e trazem aperfeiçoamentos teóricos e técnicos aos modelos clássicos, apesar de sua identificação com os conceitos de bem-estar (principalmente psicológico) e sentidos do trabalho'. Este autor ainda afirma que uma agenda de estudos e pesquisas sobre QVT deve considerar que 'o maior desafio para a QVT é a produção de um conhecimento válido para as novas formas de relações de trabalho e de organização do trabalho'. O que demonstra que o modelo de Morin (2008) e Vilas Boas e Morin (2015a) podem de fato contribuir para avanços nesta área pois, os parâmetros de organização do trabalho são as bases para toda estruturação do modelo, assim como os trabalhos de Alves (2010).

Os estudos de QVT são relevantes em qualquer contexto ou área do conhecimento. Existem muitos estudos na área da saúde ocupacional, da psicologia Social e da Administração. Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016), por exemplo, analisaram os indicadores de QVT de docentes de Ensino Médio e Fundamental e observaram que os professores que percebem um maior sentido no seu trabalho apresentam aspectos positivos em suas atividades laborais e apresentam um maior comprometimento com o trabalho. Esses professores criam um vínculo afetivo e alinham seus objetivos com os da escola, o que traz um aumento do bem-estar psicológico. De modo complementar, Mendonça (2016) afirma que torna-se evidente a necessidade dos agentes públicos de investirem na capacitação e valorização desses profissionais, fazendo com que entendam o papel que desempenham na sociedade e valorizem mais o trabalho que realizam.

Paula (2016) estudou alguns fatores e indicadores de QVT de professores universitários do Paraná e do Mato Grosso. Ele observou que a carga de trabalho dos docentes é muito alta e que as condições de trabalho não são ideias devido ao excesso de trabalho administrativo e o produtivismo que afetam a QVT.

2.2 MODELO SISTÊMICO DE QVT

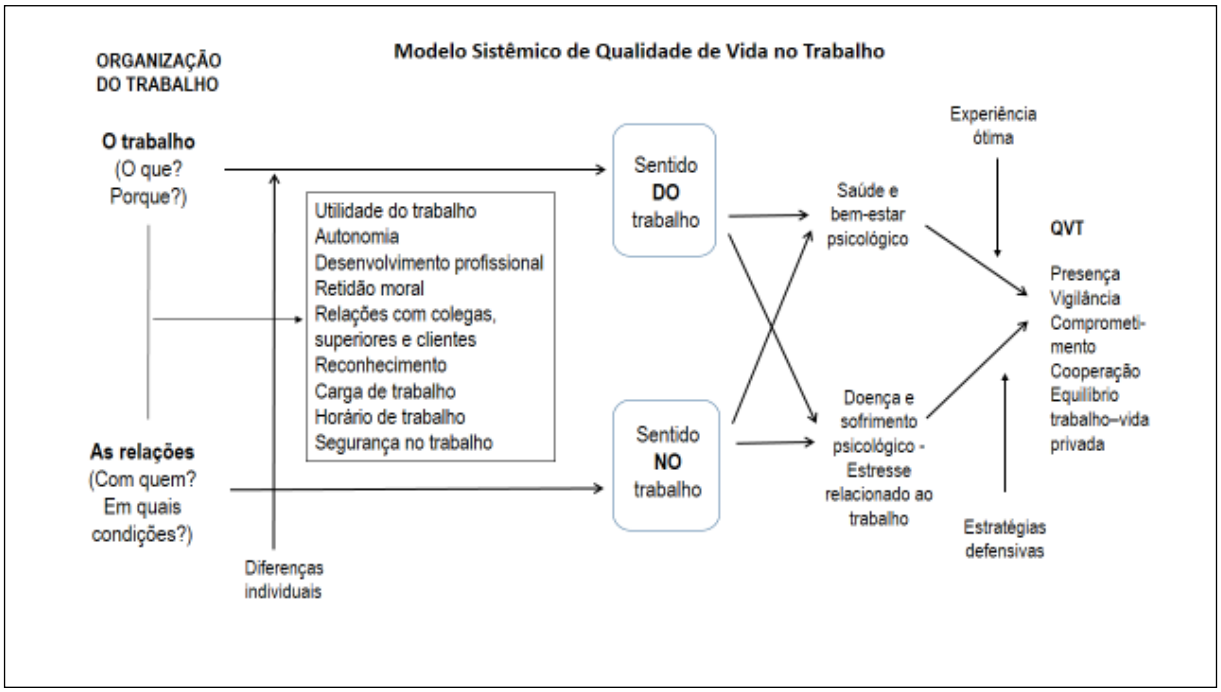
Desde 1993, alguns pesquisadores do CRITEOS-HEC investigam diferentes configurações para determinar as características de um trabalho que tem sentido e que contribui com a eficácia organizacional (MORIN, 1997; MORIN, 2001; MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2003; MORIN & CHERRÉ, 1999; MORIN & DASSA, 2004). Estes estudos culminaram com um Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho formulado por Estelle Morin e Francisco Aranha, publicado em um relatório de pesquisa (MORIN, 2008). Este modelo foi revisado por Vilas Boas e Morin (2015) e denominado Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho. Estes dois modelos englobam indicadores de QVT, que são componentes da QVT e fatores de QVT, que são determinantes da QVT que resultam dos parâmetros de organização do trabalho, ou seja das formas de organização do trabalho. A principal diferença dos dois modelos é a inserção dos fatores na configuração do modelo atualizado. O sentido do trabalho e no trabalho são dois indicares especiais, pois eles norteiam o comportamento dos demais indicadores, conforme pode ser observado na Figura 1.

De acordo com pesquisas anteriores, Vilas Boas e Morin (2013, 2016e 2016a) detectaram doze características de um trabalho tem sentido e significado para o indivíduo. Estas características estão relacionadas aos fatores de QVT, a saber: utilidade social do trabalho, autonomia, oportunidades de aprendizagem, retidão moral, cooperação ou relação com colegas e superiores e reconhecimento. Sendo que as 3 primeiras características estão relacionadas com o trabalho em si, enquanto que as 3 últimas estão relacionadas com as relações interpessoais que se estabelecem no ambiente de trabalho. Os demais fatores estão relacionados à segurança no trabalho, a carga do trabalho, que se divide em carga física, mental e emocional e o número de horas trabalhadas.

De modo similar, as pesquisas têm mostrado que 12 indicadores podem identificados a partir das formas de organização do trabalho e que eles são relevantes para analisar a percepção de QVT. A QVT é balizada pelo sentido do trabalho (resultante do modo de percepção das características do trabalho em si) e sentido no trabalho (resultante do modo de percepção das características das relações de trabalho) que são dois indicadores distintos pois, ajudam a determinar o inter-relacionamento dos demais indicadores, conforme ilustra a Figura 1. Na sequência do modelo, temos os indicadores de bem-estar psicológico e sofrimento psicológico, podendo chegar ao estresse relacionado ao trabalho e/ou ao *burnout*, comprometimento com a organização, que pode ser afetivo, normativo ou instrumental, comprometimento com o trabalho em si, presenteísmo, que é o inverso de absenteísmo e equilíbrio vida/trabalho (VILAS BOAS e MORIN, 2013, 2014 e 2016).

Segundo Vilas Boas e Morin (2017, 2015a), todos os fatores e indicadores 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 experiência ótima 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 podemos citar o caso do *stress* 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, p. 15 e 2017, 82)

Tanto os fatores quanto os indicadores de QVT são relevantes no entendimento da QVT. Mas, esse artigo trata apenas dos indicadores 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 Gerias 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, PIRES et al. 2017a, FARIA et al. 2017 e FARIA et al. 2017a). Estes indicadores são brevemente contextualizados a partir da breve revisão de literatura apresentada a seguir.

Brazilian Applied Science Review

2.3 INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme apresentado na seção anterior, o modelo escolhido para nortear esta pesquisa envolve os seguintes indicadores de QVT: sentido do trabalho e sentido no trabalho, bem-estar psicológico e o sofrimento psicológico, comprometimento organizacional (afetivo, normativo e de continuidade), o comprometimento com o trabalho, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo e o equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Conforme Vilas Boas e Morin (2013, p. 2), "O sentido de trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem sua experiência nas organizações". Para Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99), o sentido do trabalho pode ser definido "como o entendimento dos empregados daquilo que eles fazem no trabalho assim como a importância do que eles realmente fazem". No entanto, Pratt e Ashforth (2003, p. 104) propõem um "modelo de distinção entre **sentido do trabalho** e **sentido no trabalho**", onde sentido do trabalho está relacionado com as características do trabalho e o sentido no trabalho está ligado às relações estabelecidas no trabalho. Eles apresentam a hipótese de que o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho e seu ambiente de trabalho está diretamente relacionado com a sua própria identidade.

Outros dois indicadores relevante para os estudos sobre QVT estão relacionados ao **bem-estar psicológico** e ao **sofrimento psicológico**, que pode evoluir para Burnout, vivenciados pelo trabalhador (VILAS BOAS e MORIN, 2014b).O conceito de QVT utilizado por muitos estudiosos, foca o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas (VILAS BOAS e MORIN, 2013). Freitas (2007) considera que o trabalho na sociedade capitalista está ancorado em contradições e conflitos, porém ele é fundamental na vida do homem, o que faz com que a satisfação e o bem-estar do trabalhador sejam algo a ser perseguido.

Moretti (2005) ressalta, em seus estudos, que as condições de trabalho são julgadas por serem opressivas e derivarem da necessidade de se produzir cada vez mais e melhor. Este autor afirma que a produtividade é a meta de qualquer organização. Matos (1980), apud Moretti (2005), concorda que tornar o clima organizacional não opressivo, mais participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis, gera um maior sentimento de humanização no ambiente de trabalho. A junção de QVT e humanização no ambiente de trabalho, sem dúvidas transformaria o local de trabalho em um ambiente bom, alegre e desafiador que propiciaria uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

As pesquisas sobre***stress* relacionado ao trabalho**são de grande importância no campo da QVT. O ser humano passa a maior parte do seu dia envolvido com seu trabalho, porém, fica a

questão a se discutir de qual seria a medida essencial do trabalho em sua vida. Da mesma forma que o trabalho é fundamental, também pode gerar transtornos psicológicos ou mentais ao indivíduo.O *stress* está associado aos distúrbios psicossomáticos, sendo o *stress* o estado de tensão do organismo sob situação de pressão imediata ou situação vivida, que gera diversos estados de ansiedade (ALBUQUERQUE e LIMOGI-FRANÇA,1998). Assim como o *stress* no trabalho afeta os estados de bem-estar psicológico ele afeta os níveis de comprometimento com o trabalho em si (VILAS BOAS e MORIN, 2015)

De acordo com Albuquerque e Limongi-França (1998), a saúde não se refere apenas ausência de doença, mas também ao completo bem-estar biológico, psicológico e social. Alvesson (1988: p. 78), apud Limongi-França (1996), também cita em seus estudos Bolinder e Ohlström's, onde eles estabelecem uma clara correlação entre experiências de *stress* mental, pressão no trabalho e sintomas psicossomáticos. Diante disso observam que as causas destas correlações são trabalhos com exaustivo esforço físico, padrões forçados de trabalho, problemas salariais, atividades estúpidas e desinteressantes.

Alguns autores relatam que esses componentes devem ser analisados para compreender o comportamento de **comprometimento organizacional**. O comprometimento com a organização, pode ser afetivo, normativo ou instrumental (MEYER, ALLEN & SMITH, 1993 e MEYER e ALLEN, 1984), conforme descrito a seguir.

- Comprometimento afetivo - associa-se à ideia de lealdade, sentimento de pertencer, desejo de contribuir e dar energia para a organização, como no clássico trabalho de Mowday etal. (1982). Envolve ainda sentimento de orgulho e desejo de afiliação (O'REILLY e CHATMAN, 1986) ou o prazer em ser membro (ALLEN e MEYER, 1990). Aqui, haveria apenas um vínculo emocional.

- Comprometimento de continuação - forma de apego psicológico, que reflete o grau em que o indivíduo se sente prisioneiro de um lugar pelos altos custos associados à abandoná-lo. Na teoria de Becker (1960) o trabalhador se sente recompensado com o que é oferecido pela organização e a sua saída iria gerar grandes sacrifícios, como econômicos, sociais ou psicológicos.

- Comprometimento normativo - parte da idéia de internalização ou identificação com valores e objetivos da organização já presente na tipologia proposta por Etzioni (1975). "Esta forma de comprometimento difere do comprometimento afetivo porque reflete um sentimento de dever, uma obrigação ou um chamado para trabalhar pela organização, porém não necessariamente um apego emocional. Difere do comprometimento de 'continuação' porque ele não necessariamente oscila em decorrência de cálculos de custos-benefícios" (JAROS et al., 1993, p.955).

Cada tipo de comprometimento possui diferentes antecedentes, como é explicado pelas ideias de Meyer et al. (1993) e exposta no Figura 2 montada por Bastos et al. (1997).

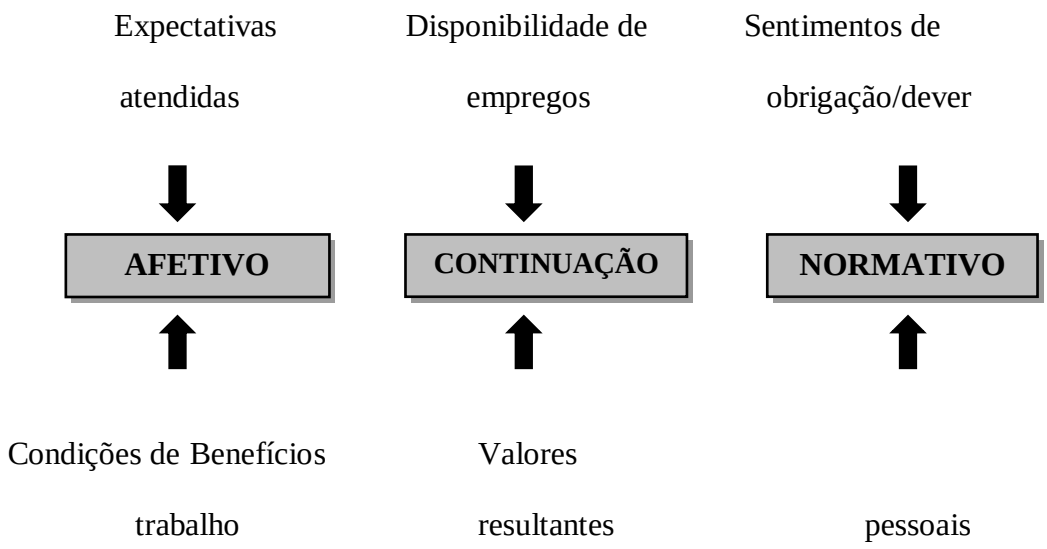


Figura 2: Antecedentes do comprometimento organizacional
Fonte: Bastos, Brandão e Pinho (1997, p.104)

Contudo pode-se dizer que essas diferentes formas de comprometimento com a organização tem relação com a QVT, pois de acordo com Morin (2008) esses indicadores resultam das próprias características da organização do trabalho e das relações interpessoais. Quando o indivíduo percebe o sentido do trabalho ou no trabalho leva-o a comprometer mais ou menos com a organização e com seu próprio trabalho, como é demonstrado pelo Modelo Geral de QVT (MORIN, 2008) e o Modelo Sistêmico de QVT elaborado por Vilas Boas e Morin (2015a).

Há também uma área vasta de definições sobre **comprometimento com o trabalho** que se deve à natureza deste tipo de conceito, tanto na linguagem cotidiana quanto na científica, como apontado por Bastos (1994). Segundo Ryle (1979), Wittgenstein (1987) e Harzem (1986) no cotidiano há três conceitos que são mais utilizados: o primeiro tem relação ao "compromisso" e "envolvimento", de como as pessoas se comportam diante das tarefas; o segundo seria o estado do indivíduo, aquilo ao que ele é leal, delineia sentimentos, intenções e desejos; e por fim seria em relação entre aquilo que traz condições e algo que seja indesejado. Contudo a definição traz a noção de "algo que amarra, une, ata" o indivíduo a alguma coisa. O comprometimento com o trabalho em si pode ser considerado em separado para melhor compreensão das complexas relações que desenvolvem no ambiente do trabalho e na vida pessoal e profissional (BECKER, 1960).

Recentemente, Schaufeli, Salanova, González-romá e Bakker (2002) criaram uma estrutura fatorial para medir o envolvimento e analisar a correlação entre as variáveis de comprometimento com o trabalho e *burnout.* Essas análises confirmaram a eficácia da estrutura dos três fatores originais do MBI-GS (exaustão, cinismo e eficácia profissional) e também a hipótese de três fatores de engajamento (vigor, dedicação e absorção) no qual é útil para prever a relação entre estas variáveis.

Outro indicador relevante nas análises de QVT, é o **presenteísmo.** Este indicador pode ser considerado o oposto de absenteismo, pois o indivíduo comparece para trabalhar sem ter as condições adequadas de saúde física e mental para tal. "O professor brasileiro é um dos que mais trabalha no mundo e por ser um dos que mais trabalha, bem como por ter alta carga emocional, hipotetiza-se que ele desenvolva, em algum momento, suas atividades independentemente de apresentar condições ideais de saúde, acarretando em um fenômeno denominado presenteísmo" (XAVIER, 2016: p. 5). Altoé (2010) corrobora essa ideia ao apresentar os impactos do absenteismo e do presenteismo no trabalho docente.

No que se refere ao trabalho do docente há muitas pesquisas relacionadas ao absenteísmo, que significa a ausência no trabalho que gera baixa produtividade para as oraganizações, porém Berro (2007) enfatizou que atualmente a síndrome do presenteísmo é o que mais tem trazido preocupações para os gestores. Isso significa que o trabalhador está de corpo presente ao trabalho, mas seu lado mental e emocional está ausente, devido a causas pessoais ou problemas de saude, e em consequência leva a uma produtividade inferior.

O presenteísmo pode ser entendido como uma "doença organizacional". Isso ocorre porque é muito mais dificil reconhecer uma pessoa nesse aspecto do que uma absenteísta. Elas normalmente possuem algumas características, como: são inseguras, o trabalho é visto como um peso, a produtividade é baixa e não tiram férias por medo de serem substituídas (GRATIVOL, 2008). Aronsson & Gustafsson (2005)formularam um modelo para analisar os aspectos relacionados a saúde e o presenteismo, considerando o que eles chamaram de estado de prevalência e pressão para o comparecimento ao trabalho mesmo estando doente. Biron & Saksvik (2009) também estudaram as situações envoltas no presenteismo e os fatores de pressão para o comparecimento ao trabalho mesmo quando o indivíduo não está fisica, emocional ou psicologicamente bem.

Outro ponto importante é que a permanência de *status* de emprego afeta o presenteísmo. Isso ocorre com indivíduos que trabalham em empresas privadas que devido a instabilidade e precariedade do emprego estão mais solicitos a trabalharem doentes do que aqueles que são de

empresas públicas e/ou estatais, que possuem estabilidade profissional (VIRTANEN, VAHTERA, NAKARI, PENTII AND KIVIMAÄKI, 2004).

Johns (2010) formulou um modelo dinâmico para compreender o presenteísmo e o absenteísmo em relação a aspectos do trabalho. Esse modelo sugere que a alta exposição ao presenteísmo ou absenteísmo pode causar efeitos na saúde, na dinâmica de atendimento ao trabalho e ao sentimento de pertencimento para com a organização. O maior problema do presenteísmo está relacionado aos danos à saúde que levam a baixa produtividade e consequentemente perdas para a organização.

Diante do exposto pode-se afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho é um construto que envolve vários elementos para ser bem entendida e trabalhada nas empresas. A QVT se origina dos parâmetros de organização do trabalho e pode ser medida em termos de indicadores e fatores de QVT. Esses indicadores e fatores variam ainda de indivíduo para indivíduo e depende das formas de organização do trabalho e das características do trabalho em si e das características das relações que se estabelecem no ambiente de trabalho. Sendo assim, o presente artigo busca trabalhar a percepção dos docentes de instituições de ensino superior da região Sudeste, exceto Minas Gerais e Espírito Santo, Centro-Oeste e Distrito Federal, quanto aos indicadores de QVT e o inter-relacionamento entre esses indicadores.

3 METODOLOGIA

Este 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” (HAIR et al., 2006) 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 (MINAYO, 2011).

O questionário foi concebido para avaliar a qualidade de vida no trabalho para os professores universitários. Mais especificamente, ele inclui escalas que medem os seguintes indicadores: o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (MAY, GILSON & HARTER, 2008)com 6 afirmativas, o sofrimento psicológico e bem-estar psicológico (VEIT & WARE, 1983)com 30 palavras ou frases curtasdo tipo Muito nervoso, Com dificuldades de me acalmar, Alegre, Deprimido e Feliz, o estresse relacionado ao trabalho (PARKER & DECOTIIS, 1983)com 10 afirmativas, o presenteísmo (McKEVITT et al., 1997, ARONSSON et al. 2000 e BIRON, BRUN & IVERS, 2006) com 3 afirmativas e uma pergunta aberta, comprometimento organizacional

(MEYER & ALLEN, 1984) com 12 afirmativas, o comprometimento com o trabalho (SCHAUFELI, BAKKER & SALANOVA, 2006) com 13 afirmativase o equilíbrio trabalho-vida privada (CARLSON, KACMAR, WAYNE & GRZYWACZ, 2006)com 6 afirmativas. Além disso, os professores foram solicitados a informar o número de horas trabalhadas por dia e por semana, outras questões relacionadas com a sua atividade profissional na universidade e questões de cunho pessoal.

A população desta pesquisa é composta pelos professores de 10 Instituições Públicas Federais de nível superior, da região Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. O questionário foi enviado via Survey Monkey para 5.716 docentes, conforme dados abaixo.

- 673 professores da Universidade Federal de Goiás (UFG);
- 523 professores da Universidade Federal de Brasília (UnB);
- 1279 professores da Universidade Federal do Estado de São Paulo (UNIFESP);
- 753 professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- 145 professores da Universidade Federal deda Grande Dourado (UFGD);
- 821 professores da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar);
- 181 professores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS);
- 619 professores da Universidade Federal do ABC (UFABC);
- 330 professores da Universidade Federal Fluminense (UFF); e
- 392 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

O contato dos professores foi copiado dos sites institucionais das universidades por 3 bolsistas de Iniciação Científica. Os convites foram enviados de outubro de 2016 a início de abril de 2017 quando os dados foram baixados para análise. Foram enviados, em média 5 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, e foi aprovado em dezembro de 2015.

O total de questionários respondidos e validados chegou a 608, mas alguns foram excluídos da planilha porque tinham muitas perguntas sem respostas, sobrando 588 questionários aproveitados. Os dados abaixo mostram o número de questionários respondidos por instituição.

- 75 professores da Universidade Federal de Goiás (UFG);
- 49 professores da Universidade Federal de Brasília (UnB);
- 129 professores da Universidade Federal do Estado de São Paulo (UNIFESP);
- 52 professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- 25 professores da Universidade Federal deda Grande Dourado (UFGD));
- 101 professores da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar);
- 21 professores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS););
- 53 professores da Universidade Federal do ABC (UFABC);
- 37 professores da Universidade Federal Fluminense (UFF); e
- 46 professores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

Para cada escala do questionário, foi realizada a análise de componentes principais ou a análise de eixo principal, com rotação ortogonal de fatores, quando possível, a fim de reduzir as variáveis observados para um número mínimo de dimensões (ou componentes) que descrevem a proporção máxima de variação para cada uma das variáveis, ou seja, dos indicadores de QVT. A estrutura fatorial das escalas foi então testada com análise dos eixos principais com rotação ortogonal para alguns dos indicadores. 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 efetivamente determinar o percentual de variância de erro na medição de um indicador, o nível aceitável é de pelo menos 0,60, conforme Hair et al. (2006). A partir destas análises estatísticas, as variáveis e/ou fatores foram finalmente construídos e estavam prontos para serem usados.

Em seguida, foram realizadas as análises de correlação utilizando o coeficiente de Pearson. A parte dessas análises, foi possível discutir a relação entre os indicadores de QVT nas universidades pesquisadas. Para testar as diferenças de percepção dos docentes do sexo masculino e feminino quanto aos indicadores de QVT foi realizada a comparação de médias, através do Teste t de amostras independentes. As diferenças significativas de médias podem ser melhor exploradas a *posteriore* com regressão linear (HAIR et al., 2006).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS DOCENTES

Esta pesquisa foi realizada em 10 universidades e o percentual de respostas de cada instituição pode ser observado na Tabela 1. As maiores taxas de participação foram da UNIFESP (21,9%), UFSCar (17,2%) e UFG (12,8%). Ao todo foram 588 participantes e essas três instituições correspondem a 51,9% das respostas alcançadas e validadas.

Tabela 1: Em qual universidade você trabalha?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**UFSCar**	**101**	**17,2**	**17,2**	**17,2**
	UNIFESP	**129**	**21,9**	**21,9**	**39,1**
	UFABC	53	9,0	9,0	48,1
	UFRJ	52	8,8	8,8	57,0
	UFRRJ	46	7,8	7,8	64,8
	UFF	37	6,3	6,3	71,1
	UnB	49	8,3	8,3	79,4
	UFGD	25	4,3	4,3	83,7
	UFG	**75**	**12,8**	**12,8**	**96,4**
	UFMS	21	3,6	3,6	100,0
	Total	588	100,0	100,0	

Fonte: Dados da Pesquisa.

Dos 588 respondentes, 315(53,6%) são do sexo masculino e 273 (46,4%) são do sexo feminino. A Tabela 2 mostra que 59,5% dos docentes que participaram da pesquisa são casados, 19,9% são solteiros e 11,6% são divorciados.

Tabela 2: Estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casado(a)	350	59,5	59,5	59,5
	Solteiro(a)	115	19,6	19,6	79,1
	Divorciado(a)	68	11,6	11,6	90,6
	Viúvo(a)	4	,7	,7	91,3
	União estável	51	8,7	8,7	100,0
	Total	588	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando se trata de filhos, percebe-se que a maior parte dos participantes, 38,6% não tem nenhum filho, enquanto 26,9% possui apenas um e 27,9% possuem dois filhos, conforme ilustra a Tabela 3. Este percentual de 38,6% de docentes que não possuem filhos se justifica porque 19,6% dos docentes são solteiros e muitos deles ainda são jovens. Além disso, atualmente muitas pessoas têm priorizado a vida profissional, a carreira e a estabilidade financeira para depois terem seus filhos.

Tabela 3: Quantos filhos você tem?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nenhum	227	38,6	38,6	38,6
	Um	158	26,9	26,9	65,5
	Dois	160	27,2	27,2	92,7
	Três	35	6,0	6,0	98,6
	Quatro	6	1,0	1,0	99,7
	Mais de quatro	2	,3	,3	100,0
	Total	588	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação a carga horária trabalhada por dia pelos docentes, apresentada na Tabela 4, observa-se que 75,5% destes profissionais trabalha mais de 8 horas por dia. Sendo que o normal seria 8 horas por dia. Como observado no início deste artigo, a carreira no ensino superior tem cobrado muito produção cientifica dos docentes e tem exigido mais dedicação as pesquisas e as atividades administrativas até mesmo para realizar tais pesquisas e para atender a demanda tradicional de ensino e extensão nas universidades brasileiras e em todo mundo PAULA et al. 2016, PAULA 2015, VILAS BOAS e MORIN 2015, CATANO et al. 2010, KINMAN e JONES, 2008 e WINEFIELD et al., 2003).

Tabela 4: Quantas horas você trabalha por dia?

		Frequen-cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 4 horas por dia	7	1,2	1,2	1,2
	De 4 a 8 horas por dia	133	22,6	22,6	23,8
	De 8 a 10 horas por dia	308	52,4	52,4	76,2
	De 10 a 12 horas por dia	110	18,7	18,7	94,9
	Mais de 12 horas por dia	30	5,1	5,1	100,0
	Total	588	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar a carga horária semanal, existe o reflexo do que foi apresentado na tabela anterior, pois a maioria dos docentes tem jornada superior a 40 horas semanais. A Tabela 5mostra

que 27,4% dos docentes trabalha de 41 a 45 horas semanais, 27,2%trabalha de 46 a 50 horas semanais e 19,2% trabalha mais de 51 horas semanais.

Tabela 5: Quantas horas você trabalha por semana?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 30 horas por semana	16	2,7	2,7	2,7
	De 31 a 35 horas por semana	14	2,4	2,4	5,1
	De 36 a 40 horas por semana	124	21,1	21,1	26,2
	De 41 a 45 horas por semana	161	27,4	27,4	53,6
	De 46 a 50 horas por semana	160	27,2	27,2	80,8
	Mais de 51 horas por semana	113	19,2	19,2	100,0
	Total	588	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 A RELAÇÃO ENTRE OS INDICADORES DE QVT

Diante do quadro sócio-demográfico apresentado acima, passa-se agora a discorrer sobre a percepção de QVT destes profissionais. Vale ressaltar que a QVT pode ser considerada como um estado geral de bem-estar no local de trabalho. Portanto, a QVT pode ser medida por indicadores e fatores de qualidade que são decorrentes das formas de organização do trabalho. Neste estudo iremos analisar apenas os indicadores de QVT, com base no Modelo Geral de QVT (MORIN, 2008) e no Modelo Sistêmico de QVT (VILAS BOAS e MORIN, 2015a).

A Tabela 6 (que encontra-se em anexo) apresenta os coeficientes de correlação de Pearson, número de itens para cada indicador e o índice de consistência interna determinada pelo alfa de Cronbach. Os resultados apresentados nessa tabela mostram que os coeficientes de correlação são significativos e na direção esperada, demostrando a consistência das informações que essas medidas apresentam. Os indicadores de QVT escolhidos oferecem informações confiáveis (porque os índices de consistência interna são maiores do que 0,70, exceto para o comprometimento de continuidade que é de 0,653) e informações consistentes (porque os coeficientes de Pearson são significativas e na direção esperada). Os resultados para cada um desses indicadores estão descritos brevemente a seguir.

Existe uma correlação forte - positiva - entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (0,609, p <0,000). O tamanho do coeficiente de correlação de Pearson significa que os dois indicadores avaliam aspectos diferentes da QVT, mas dão informação consistente ou coerente sobre a variável latente que é suposto representar, isto é, a QVT (Tabela 6).

Da mesma forma, existe uma moderada correlação - positiva - entre o sentido do trabalho e o comprometimento afetivo (0,551, p < 0,000) indicando que quando um indicador aumenta o outro

também aumenta e vice-versa, mas o tamanho do coeficiente de Pearson não é suficientemente elevado para confundir um indicador com o outro. Da mesma forma, há uma correlação forte - positiva - entre o sentido no trabalho e comprometimento afetivo (0,638, p <0,000). Essas relações indicam claramente que eles são diferentes indicadores que podem determinar as relações entre as características do trabalho.

Há uma fraca correlação - negativa - entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade (-0,332, p <0,000), mostrando que o comprometimento afetivo diminui quando o comprometimento de continuidade aumenta. Além disso, há uma moderada correlação - positiva – entre comprometimento afetivo e bem-estar psicológico (0,557, p <0,000) e uma correlação inversa entre comprometimento de continuidade e bem-estar psicológico (-0,355, p <0,000), indicando claramente que eles são diferentes indicadores que podem determinar as formas de relacionamento que se estabelecem no ambiente de trabalho.

Existem também correlações fracas – negativas - entre *Burnout*, sentido do trabalho, sentido no trabalho, comprometimento afetivo e bem-estar psicológico (respectivamente -0,435; - 0,376; -0,404 e -0,574, p <0,000).

Há correlações moderadas – positivas - entre comprometimento no trabalho e sentido do trabalho, sentido no trabalho, comprometimento afetivo e bem-estar psicológico (respectivamente 0,508**; 0,437; 0,520; 0,543,p <0,000), e uma correlação moderada – negativa- entre comprometimento no trabalho e comprometimento de continuidade, sofrimento psicológico, *burnout* e estresse relacionado ao trabalho (respectivamente -0,273; -0,346**; -0,404, -0,253p <0,000). Por outro lado, há uma fraca correlação – negativa - entre estresse relacionado ao trabalho e sentido do trabalho (-0,253, p <0,000) mostrando que o sentido do trabalho diminui se nível de estresse aumenta. Mas, há uma correlação forte – positiva - entre estresse relacionado ao trabalho, sofrimento psicológico e síndrome de *burnout* (respectivamente 0,722 e 0,545, p >0,000).

Adicionalmente pode-se notar que há uma forte correlação – positiva - entre presenteísmo e sofrimento psicológico (0,533, p>0,000), pois um aumento do presenteísmo leva a um aumento nos níveis de sofrimento psicológico. Apresenta ainda uma fraca correlação – negativa- entre o presenteísmo e sentido do trabalho, sentido no trabalho, comprometimento afetivo, comprometimento no trabalho, equilíbrio vida/trabalho e bem-estar psicológico (respectivamente -0,209; -0,247; -0,130; -0,164 e -0,238;-0,339**, p<0,000).

O sofrimento psicológico apresenta uma correlação moderada – negativa - em relação aos indicadores sentido do trabalho, sentido no trabalho e comprometimento afetivo (respectivamente -0,367; -0,411e -0,371,p>0,000). O indicador equilíbrio vida/trabalho apresenta uma correlação

moderada – positiva - em relação ao sentido do trabalho, sentido no trabalho e comprometimento no trabalho (respectivamente 0,343; 0,340; 0,339,p>0,000).

O inter-relacionamento entre os indicadores de QVT encontradas nesta pesquisa mostram que os resultados são consistentes com uma pesquisa comparativa entre professores brasileiros e canadenses e que os coeficientes dos indicadores são coerentes com os construtos aparentes que mostram a relevância do Sentido **do** Trabalho e do Sentido **no** Trabalho para se entender melhor os padrões de qualidade de vida no trabalho (VILAS BOAS e MORIN, 2013, 2014a, 2016).

4.3 INDICADORES DE QVT AVALIADOS PELOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Em geral, os professores do sexo masculino e do sexo feminino sentem que têm uma boa qualidade de vida no trabalho frente aos indicadores de QVT. Os docentes apresentam altos índices de comprometimento com o trabalho e comprometimento afetivo com suas instituições. No entanto, os índices de sofrimento psicológico e *burnout* também são bem altos devido provavelmente a precarização do trabalho docente que afeta as condições de trabalho (PAULA et al. 2016 e PAULA, 2016), como preconizado pelos autores do Modelo Geral de QVT (MORIN, 2008) e pelas autoras do Modelo Sistêmico de QVT (VILAS BOAS e MORIN, 2015a e 2017). O bem-estar psicológico é afetado sobremaneira pelo equilíbrio vida/trabalho e o comprometimento com o trabalho. À primeira vista, parece que este é um bom ambiente de trabalho apesar dos altos índices de estresse e sofrimento psicológico também (VILAS BOAS e MORIN, 2014a). Mas, tendo observado isso, será que existem diferenças significativas entre os professores do sexo masculino e do sexo feminino? Esta é uma questão central de pesquisa visto que geralmente as mulheres ainda têm a maior responsabilidade com a família e a criação dos filhos. Por isso, essa questão será tratada na sequência.

4.3.1 Comparação de percepção entre homens e mulheres

Os professores avaliam os indicadores de QVT diferentemente das professoras? Para descobrir isso, nós calculamos a diferença de médias dos indicadores de QVT utilizando o teste t para amostras independentes. Os resultados de 315 homens foram comparados com o resultado de 273 mulheres. A Tabela 7 apresenta as estatísticas descritivas para os dois grupos e o teste t para cada fator.

Em estudos semelhantes sobre QVT, o teste t permitiu encontrar diferenças significativas de médias em cinco indicadores: sentido **no** trabalho, estresse relacionado ao trabalho,

comprometimento afetivo, comprometimento instrumental ou de continuidade e equilíbrio trabalho-vida (VILAS BOAS e MORIN, 2013, 2013a). Para esta amostra, a Tabela 7 mostra que existe diferença significativa de médias para 6 indicadores: estresse relacionado ao trabalho, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, *burnout*, equilíbrio vida/trabalho e presenteísmo. As mulheres apresentam mais estresse relacionado ao trabalho, mais sofrimento psicológico, mais *burnout* e mais presenteísmo, enquanto que os homens apresentam mais bem-estar psicológico e mais e equilíbrio vida/trabalho. Isso mostra que a qualidade de vida das mulheres fica mais vulnerável e mais comprometida que a QVT dos homens. Na essência, a conclusão é a mesma: os professores percebem mais QVT em suas universidades do que as professoras considerando os indicadores de qualidade de vida de trabalho.

Como o índice de significação bilateral ou p foi menor do que 5% para estes 6 indicadores, nós rejeitamos a hipótese nula (Ho) de que as duas amostras são iguais, e aceitamos a alternativa hipótese (Ha) que a amostra de professores do sexo masculino e do sexo feminino são diferentes para os seis indicadores mencionados. O tamanho de efeito dessas diferenças pode ser calculados, através do *eta carré*($\eta 2$), para direcionar novas análises, usando regressão linear, por exemplo, a fim de saber o que de fato determina o comportamento de tais indicadores.

Tabela7: Diferenças de médias de percepção entreprofessores do sexo masculino e feminino

	Sexo	N	Média	Desvio padrão	t	Df (Graus de liberdade)	Sig. (2-tailed)
SentDOtrab	Masculino	315	15,7397	2,42903	,168	586	,867
	Feminino	273	15,7070	2,27886			
SentNOtrab	Masculino	315	13,4381	2,95483	,853	586	,394
	Feminino	273	13,2344	2,80427			
CompAfetivo	Masculino	312	22,0962	4,68600	-,360	582	,719
	Feminino	272	22,2279	4,06309			
CompCont	Masculino	314	16,2452	4,26671	-,474	583	,636
	Feminino	271	16,4170	4,48449			
StressTrab	Masculino	311	32,7138	10,54660	-3,963	566,875	**,000**
	Feminino	272	**36,2279**	10,79871			
BemEstarPsic	Masculino	304	**37,1299**	10,74817	2,453	570,025	**,014**
	Feminino	269	35,0124	9,91019			
SofrimPsic	Masculino	304	24,4318	10,39010	-3,644	548,070	**,000**
	Feminino	269	**27,7492**	11,28577			
Burnout	Masculino	304	15,4417	7,82587	-2,553	535,491	**,011**
	Feminino	269	**17,2491**	8,97611			
EquilibrioVT	Masculino	296	**26,4493**	4,89179	2,821	546,625	**,005**
	Feminino	266	25,2519	5,14034			
CompTrab	Masculino	290	51,0677	10,82100	-,469	550	,639
	Feminino	262	51,4831	9,88196			
Presenteísmo	Masculino	286	7,0909	4,23338	-5,081	522,108	**,000**
	Feminino	261	**9,0575**	4,76854			

Fonte: Dados da pesquisa.

5 CONCLUSÃO

Para analisar a qualidade de vida no trabalho em universidades públicas, foi realizada uma pesquisa para determinar os padrões de relacionamento dos indicadores de QVT dos docentes das instituições federais da região Sudeste, exceto Minas Gerais e Espírito Santo, Centro-Oeste e Distrito federal, tendo em vista que, o impacto da organização do trabalho na saúde e no desempenho do profissional varia de acordo com a percepção de cada profissional e suas características pessoais. Além disso, o sentido **do** trabalho e sentido **no** trabalho, percebido pelo profissional,vai balizar os demais indicadores (VILAS BOAS e MORIN, 2016, p. 23).

Se os indicadores de QVT forem bem compreendidos e bem trabalhados, eles podem proporcionar muitos ganhos à organização e até mesmo para os próprios trabalhadores. O estimulo a QVT ajuda a promover um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faz sentido ao indivíduo, tanto em termos de um trabalho mais significativo, quanto um trabalho realizado em um ambiente mais propício as boas relações interpessoais.

Através das análises foi possível perceber que o sentido do trabalho está negativamente relacionado com os níveis de stress percebido pelo indivíduo, o sofrimento psicológico e o *burnout*, pois o sentido do trabalho diminui se os níveis de stress relacionado ao trabalho, sofrimento psicológico e *burnout* aumentam. Outros indicadores relevantes são o presenteísmo e o sofrimento psicológico, pois um aumento do presenteísmo leva a um aumento nos níveis de sofrimento psicológico, e vice-versa.No geral, as correlações positivas mais significativas foram para os indicadoressofrimento psicológico e estresse relacionado ao trabalho (0,722), comprometimento comprometimento afetivo e sentido no trabalho (0,638) e entre sentido do trabalho e sentido no trabalho (0,609).

“Como a QVT envolve a prevenção do sofrimento psicológico e do stress relacionado ao trabalho, os programas de melhoria da QVT devem priorizar as medidas de redução dos riscos para a saúde das pessoas nas organizações” (VILAS BOAS e MORIN, 2016, p. 25).

Diante do exposto, pode-se dizer que os resultados apresentaram o comportamento preconizado pelo modelo adotado e que os indicadores estudos apresentaram relação direta, positiva ou negativa, com a percepção de QVT dos docentes e consequentemente com as formas de organização do trabalho. Observou-se também que 6 indicadores apresentaram diferenças significativas de médias quando comparados entre docentes do sexo masculino e do sexo feminino, a saber: estresse relacionado ao trabalho, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, *burnout*, equilíbrio vida/trabalho e presenteísmo. As mulheres apresentam mais estresse relacionado ao trabalho, mais sofrimento psicológico, mais *burnout* e mais presenteísmo, enquanto que os homens

apresentam mais bem-estar psicológico e mais e equilíbrio vida/trabalho. No entanto, sugere-se aprofundar os estudos com essa amostra, realizando regressão linear para buscar prever o resultado do comportamento dos principais indicadores e poder-se-ia sugerir a realização de grupo focal com os docentes do sexo masculino e feminino para buscar entender melhor essas diferenças de percepção entre esses dois grupos. Pois, isso ajudaria os gestores públicos a direcionar melhor as ações de QVT junto as universidades públicas brasileiras.

Promover a Qualidade de Vida no Trabalho é um desafio para o setor de gestão universitária, mas este tema deve ser abordado em novos estudos que considerem os indicadores de QVT, bem como os fatores de QVT (VILAS BOAS e MORIN, 2016a, 2014, 2014a, FARIA et al. 2017, FARIA et al. 2017a), porque a qualidade de vida no trabalho pode afetar o desempenho profissional e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade. Para que haja uma melhoria na qualidade de vida do trabalhador também é essencial que haja uma maior atenção ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. As diferenças individuais precisam ser mais exploradas também para direcionar ações para os diferentes públicos.

A partir dos resultados encontrados, sugere-se que os estudos posteriores, possam aprofundar mais em pesquisas quantitativas e qualitativas, incluindo entrevistas em profundidade, para que possam explorar mais aspectos que enriqueçam cada vez mais o entendimento do comportamento de cada indicador do modelo utilizado. Bem como, complementar os estudos com o levantamento e análise dos fatores de QVT que afetam a vida dos professores universitários. Nesta linha de raciocínio, as pesquisas quantitativas poderiam ainda comparar a percepção de docentes que atuam só na graduação ou na graduação e na extensão com docentes que atuam na pós-graduação. Pois, tem-se observado que o produtivismo acadêmico tem sido mais impactante para os docentes que atuam na pós-graduação por causa da demanda de publicação qualificada.

Em suma, pode-se dizer que esta pesquisa contribui para o avanço dos Estudos Organizacionais, os estudos na área da Psicologia Aplicada, ou seja a Psicologia do Trabalho, e a Psicologia em si, pois muitos aspectos aqui levantados dizem respeito a saúde psíquica e emocional dos profissionais da educação. Por isso, sugere-se realizar pesquisas em outros setores da sociedade e da economia para avaliar o padrão de comportamento desses indicadores de QVT em outras realidades distintas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de Gestão de Pessoas e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, 1998.

ALLEN, N. J. & MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v.63, p.1-18, 1990.

ALTOÉ, A. **Impactos do absenteísmo e do presenteísmo no trabalho docente**. Belo Horizonte. Disponível em: www.altoeconsultoria.com.br, 2010.

ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. In: **Diálogos & Saberes** 6 (2010). p.3

ARELLANO, E. B. **Qualidade de Vida no Trabalho: como a nutrição está inserida nos programas de QVT.** Dissertação (Mestrado). PRONUT, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

ARONSSON, G., & GUSTAFSSON, K, (2005) Sickness, Presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and outline of a model for research. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 47, 958-966.

ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K. and DALLNER, M. (2000), "Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism", **Journal of Epidemiological Community Health**, Vol. 54, pp. 502-9.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Doi: http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília, 1994. Tese de Doutorado/Universidade de Brasília.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, 1997.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v.66, n.1, p. 32-40, 1960.

BERRO, D. Qualidade de vida e produtividade. **Brasil Escola**. 2007. Disponível em: http://meuartigo.brasilescola.com/economia-financas/qualidade-vida-produtividade.htm. Acesso em: 09 jun. 2008.

BIRON, C., SAKSVIK, P Ø. (2009) Sickness presenteeism and attendance pressure factors: implications for practice. **International Handbook of Work and Health Psychology**, 3.

BIRON, C., BRUN, J.& IVERS, H. (2006). At work but ill: Psychosocial work environment and wellbeing determinants of presenteeism propensity. **Journal of Public Mental Health**, 5(4), 26-37.

BOISVERT, M. P. The quality of working life: an analysis. **Human Relations**, v. 30, n. 2, p. 155-160, 1977.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho:** dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WAYNE, J. H., & GRZYWACZ, J. G. Measuring the Positive Side of the Work–Family Interface: Development and Validation of a Work–Family Enrichment Scale. **Journal of Vocational Behavior**, 68(1), 131–64. 2006.

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.

CONSTANTINO, M. A. C. **Avaliação da Qualidade de Vida:**desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo-USP. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia e Administração - FEA, Programa de Pós-Graduação em Administração, São Paulo, 2007.

DAVIS, L. E.; CHERNS, A. B. (Eds). **The Quality of Working Life.** (Vol 1. Problems, Prospects, and the State of the Art), New York, USA, Free Press, 1975.

DE OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

ETZIONI, A. **A comparative analysis of complex organizations**. New York: Free Press, 1975.

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. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade. 1996.

FREITAS, M. N.de C. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Programa de Pós-graduação em Administração - UFMG. (Tese de Doutorado), Belo Horizonte, 2007. 314 p.

GRATIVOL, K. Jornada sem fim. **Criativa**. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2008. Disponível em: http://revistacriativa.globo.com/Criativa/0,19125,ETT917427-4241,00.html. Acesso em: 09 jun. 2008.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; e TATHAM, R. L. **Multivariate data analysis** (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2006.

HARZEM, P. The language trap and the study of pattern in human action. In: THOMPSOON, T., ZEILER, M. D. (eds.) **Analysis and integration of behavioral units**. Hillsdade, NJ: Erlbaum, 1986.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. Saint Paul: West Publishing, 1985. 384 p.

JAROS, S. J., JERMIER, J. M., KOEHLER, J. W., SINCICH, T. Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models. **Academy of Management Journal**, v.36, n.5, p.952-995, 1993.

JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: a review and research agenda, **Journal of Organizational Behavior,** 31(1), 519-542. 2010.

KERTESZ, R.; KERMAN, B. **El Manejo del Stress**. Buenos Aires: IPPEM, 1985, 442p.

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

LEVINE, Mark. F. Self-developed QWL measures. **Journal of Occupational Behavior**, v. 4, n. 1, 35-46, 1983.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho:** esforço empresarial e satisfação dos empregados em ambiente de manufaturas com Certificação ISO 9000. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. 1996. 355p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo, Atlas, 2003.

MAY, D. R., GILSON, R. L. e HARTER, L. M.. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77(1), 11-37. 2004.

McKEVITT, C., MORGAN, M., DUNDAS, D. & HOLLAND, W.W. (1998), "Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups", **Journal of Public Health Medicine**, Vol. 19, pp. 295-300.

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.

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

MEYER, J. P., ALLEN, N. J., SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v.78, n.4, p.538-551, 1993.

MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., STEERS, R. M. **Employee-organization linkages - the psychology of commitment, absenteism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

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

MORIN, E. M. **Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel.** Études et recherches, Rapport R-543, IRSST (avec collaboration de F. Aranha, FGV-EASP), 62, 2008.

MORIN, E. M.. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Psychologie du travail et des organisations**, v. 2, n. 3, p. 26-45, 1997.

MORIN, E. M. & CHERRÉ, B.. Les cadres face au sens du travail. **Revue française de gestion**, 126, p. 83-93, 1999.

MORIN, E. M.. Os sentidos do trabalho. **Revista deAdministração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Doi: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002.

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.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2005.

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

O'REILLY, C. A. III, CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: theeffects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v.71, n3, p.429-499, 1986.

PARKER, D. F. & DECOTIIS, T. A.. Organizational Determinants of Job Stress,**Organizational Behavior and Human Performance.**32(1), 160-177. 1983.

PAULA, A. V. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Instituições Federais de Ensino Superior**: um estudo em duas universidades brasileiras. Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA UFLA. (Tese de doutorado) 2016.

PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A.; CAMARGO, G. C.; SANTOS, A. P.; COSTA, A, C. N.; BERTÃO, A. R.; THOMAS, C. A. O. Uma Análise sobre a Precarização do Trabalho Docente no Magistério Superior de Instituições Federais Brasileiras. In: Congresso de Stress da ISMA-BR, 2016, Porto Alegre. **Anais do 16° Congresso de Stress da ISMA-BR**. Porto Alegre: ISMA-BR, 2016. v. 1. p. 1-29.

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.

PRATT, M. G., & ASHFORTH, B. E.. Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Ed.), **Positive Organizational**. 2003.

RYLE, G. **The concept of mind**. London: Routledge, Totowa, New Jersey: Rowman & Littlefield, First edition published in 1949 by Hutchinson & Company, 1979.

SAMPAIO, J. dos R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n.1, p. 121-136, 2012.

SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho:** abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro:Campus-Elsevier, 2011.

SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., & BAKKER, A. B. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach,**Journal of Happiness Studies**, 3(1), 71-92.2002.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. São Paulo.v. 19, ed. esp. 1, p. 38-46, 2007.

VEIT, C., WARE, J. The structure of psychological distress and well-being in general populations. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 51(1), 730-742. 1983.

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. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 2, p. 170-198, 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** (Online), v. 23, p. 272-292, 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. 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 do V EnGPR.**Rio de Janeiro: ANPAD, 2015a. p. 01-18.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas: Uma Comparação entre Brasil e Canadá**. Anais do 14° Congresso de Stress da ISMA**

(Internacional Stress Management Association) e do 16° Fórum de Qualidade de Vida no Trabalho, Porto Alegre, RG, Brasil, 2014.

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, 2014a. 119 p.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M.. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 201–219, 2014b. Doi: http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p201-219.

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. In: XXXVII ENANPAD, 2013, Rio de Janeiro. **Anais do XXXVII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.**Curitiba: ANPAD, 2013. v. 1. p. 1-16.

VILAS BOAS, A. A. & MORIN, E. M. (2013b, 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.

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

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

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.

WITTGENSTEIN, L. **Investigações filosóficas**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1987.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. **Research in Organizational Behavior,** v. 25, n. 1, pp. 93-135, 2003.

XAVIER, M. L. dos S. A relação entre presenteísmo e comprometimento organizacional de professores. VII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, **Anais do ...** Brasília, Centro Universitário de Brasília, 2016. DOI:10.13140/RG.2.2.29686.60487

Brazilian Applied Science Review

ANEXO - Tabela 6: Correlação de Pearsonentre os indicadores de QVT, índices de consistência internaenúmero de itens significativos das escalas da percepção dos docentes das IESs das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal

		Sentido DO trabalho	Sentido NO trabalho	Comp. afetivo	Comp. de continuidade	Estresse relacionado ao trabalho	Bem-estar psicológico	Sofrimento psicológico	Burnout	EquilíbrioVida/Tra-balho	Comp. com o trabalho	Presen-teísmo
Sentido DO trabalho	Pearson Correlation	(0,815)										
	Sig. (2-tailed)	(3)										
	N	588										
Sentido NO trabalho	Pearson Correlation	**,609****	(0,700)									
	Sig. (2-tailed)	,000	(3)									
	N	588	588									
Comp. afetivo	Pearson Correlation	**,551****	**,638****	(0,822)								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	(6)								
	N	584	584	584								
Comp. de continuidade	Pearson Correlation	-,318**	-,271**	**-,332****	(0,653)							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	(6)							
	N	585	585	581	585							
Estresse relacionado ao Trabalho	Pearson Correlation	**-,313****	-,363**	-,245**	,341**	(0,895)						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	(10)						
	N	583	583	579	580	583						
Bem-Estar Psicológico	Pearson Correlation	,479**	,518**	**,557****	**-,355****	-,575**	(0,949)					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	(12)					
	N	573	573	569	570	573	573					
Sofrimento Psicológico	Pearson Correlation	**-,367****	**-,411****	**-,371****	,332**	**,722****	**-,659****	(0,958)				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	(11)				
	N	573	573	569	570	573	573	573				
Burnout	Pearson Correlation	**-,435****	**-,376****	**-,404****	,374**	**,545****	**-,574****	,767**	(0,896)			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	(7)			
	N	573	573	569	570	573	573	573	573			
Equilíbrio Vida/Trabalho	Pearson Correlation	**,343****	**,340****	**,339****	-,137**	-,472**	**,559****	-,451**	-,378**	(0,869)		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	(6)		
	N	562	562	558	560	562	562	562	562	562		
Comp. com o trabalho	Pearson Correlation	**,508****	**,437****	**,520****	**-,273****	**-,253****	**,543****	**-,346****	**-,404****	,388**	(0,943)	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	(7)	
	N	552	552	548	551	552	552	552	552	552	552	
Presenteismo	Pearson Correlation	**-,209****	**-,247****	**-,130****	,184**	,506**	**-,339****	**,533****	,490**	**-,238****	**-,164****	(0,898)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	(3)
	N	547	547	543	546	547	547	547	547	547	547	547

Fonte: Dados da pesquisa