

**UFRRJ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS /
INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR / INSTITUTO TRÊS RIOS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

DISSERTAÇÃO

**CHOQUE DE REALIDADE: UM ESTUDO SOBRE STRESS
OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO NO RIO DE JANEIRO**

DAYSILUCIDI GOMES DE FARIAS

2018



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS / INSTITUTO
MULTIDISCIPLINAR / INSTITUTO TRÊS RIOS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**CHOQUE DE REALIDADE: UM ESTUDO SOBRE STRESS
OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO NO RIO DE JANEIRO**

DAYSI LUCIDI GOMES DE FARIAS

Sob a Orientação do Professor
Paulo Lourenço Domingues Jr.

Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos básicos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Seropédica, RJ

Março de 2018

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

F224c Farias, Daysi Lucidi Gomes, 1964-
CHOQUE DE REALIDADE: um estudo sobre Stress
Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho
em Instituto Federal no Rio de Janeiro /Daysi
Lucidi Gomes Farias. - 2018.
124 f.

Orientador: Paulo Lourenço Domingues Jr..
Dissertação(Mestrado).-- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, PPGA-MA, 2018.

1. Stress Ocupacional. 2. Qualidade de Vida no
Trabalho. 3. Professor do Ensino Superior. I. Lourenço
Domingues Jr., Paulo, 1972-, orient. II Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro. PPGA-MA III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas/Instituto Multidisciplinar/Instituto Três Rios
Programa de Pós-graduação em Administração-PPGA
Mestrado Acadêmico em Administração-MAA

DAYSI LUCIDI GOMES DE FARIAS

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre, no Programa de Pós-Graduação em Administração, na área de concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 23/03/2018

Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingues Jr.

Orientador – Presidente

Membro Interno

UFRRJ

Prof. Dr. Jorge Alberto Velloso Saldanha

Membro Interno

UFRRJ

Prof.^a Dr.^a Ana Alice Vilas Boas

Membro Externo

UFLA

AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer ou demonstrar gratidão aqueles que diretamente contribuíram para o crescimento da minha vida. Desta forma, tenho muito que retribuir.

Primeiramente a Deus que me deu a vida e a inteligência, para seguir nesta jornada.

Aos meus familiares: minha netinha (que esta chegando), aos meus filhos (Pablo e Lázaro), minha mãe, irmã, nora e sobrinhos (Carla, Maria Alice e Benjamin) que me apoiaram nos momentos difíceis e por compreenderem muitas vezes minha ausência.

A você Marcos, meu companheiro, por ser paciente nas ocasiões em que me estressei. Apoio por cuidar do nosso pequeno, de ensiná-lo, de estar presente nas horas em que precisava me dedicar um pouco mais aos estudos. Obrigada por cuidar da nossa família.

Meu filho Pablo um grande companheiro, amigo sempre presente, mesmo com a distancia por morar em outro país. Procurou me apoiar com palavras carinhosas e sábias. Nunca desista mãe, conte comigo.

As minhas psicólogas particulares Tina e Nádia, grandes amigas. Amigas de toda uma existência. Acredito que a amizade é um presente de Deus. Posso dizer: Fui agraciada! Vocês foram fundamentais para conclusão deste trabalho. Não sei se conseguiria sem a colaboração de vocês.

Cabe aqui ressaltar a generosidade dos meus “coleguinhas” do mestrado (Renato, Verônica, Gabriel, entre outros) que durante esta jornada fizeram a diferença. Ganhei outros filhos.

Ao meu querido orientador Paulo Domingues, que me apresentou esta temática fazendo com que me apaixonasse por esta pesquisa. Pacientemente corrigia todas minhas falhas e incentivava a prosseguir.

Aos professores do instituto ao me permitir conhecer as suas dores, alegrias e compartilhar seus sonhos e angustias.

Aos professores da banca (Dra. Ana Alice Vilas Boas e Dr. Jorge Alberto Saldanha), pelas orientações e conselhos. Vocês foram indispensáveis para a qualidade deste trabalho.

Por fim, a todos vocês que passaram pela minha vida e me fizeram uma pessoa melhor. Muito obrigada!

RESUMO

FARIAS, Daysi Lucidi Gomes de. **Choque de Realidade: um estudo sobre stress ocupacional e qualidade de vida no trabalho em instituto federal de ensino no Rio de Janeiro**. 2018. 119 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas/Instituto Multidisciplinar/Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2018.

O stress ocupacional e a qualidade de vida no trabalho (QVT) são os assuntos tratados neste trabalho de pesquisa. O stress ocupacional tem representado um fator interveniente nas relações de trabalho dos professores do ensino superior de uma rede federal de ensino. Ausências, conflitos de poder, desgastes nas atividades, licenças médicas são alguns exemplos de fatores estressantes, o que remete a alguns questionamentos sobre como se sentem esses professores. No que tange QVT, observou-se o que os professores entendem por essa qualidade e de que forma. Também se analisou a relação entre o stress ocupacional e a QVT. Dessa forma, lança-se a questão norteadora: como o *stress* ocupacional afeta a QVT, do ponto de vista dos professores do ensino superior, de uma instituição pública federal de educação, no Rio de Janeiro? Como objetivo geral buscou-se analisar a relação entre o stress ocupacional e a qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino superior, como veem o *stress* ocupacional e a QVT; e analisar os efeitos daquele sobre essa. A abordagem foi qualitativa, do tipo exploratória. Para o levantamento dos dados utilizou-se a entrevista semiestruturada com participação de 34 professores, localizados em três *campi* divididos entre a baixada e o sul fluminense que atuam há mais de dois anos como docentes na rede. A técnica escolhida para o tratamento dos dados foi a análise do conteúdo. A pesquisa estruturou-se em dois modelos: *stress* Ocupacional e QVT baseada nas pesquisas de Cooper, Cooper e Eaker (1988) e Vilas Boas & Morin (2014, 2015). Com o modelo de Cooper et. al (1988) confirmaram-se as fontes de pressão como o trabalho intrínseco e as relações interpessoais. Com o Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas & Morin (2014, 2015) percebeu-se a aplicabilidade das categorias do modelo. Os docentes reconheceram a relação entre o stress e a QVT e confirmaram que um dos fatores para a falta da QVT no âmbito organizacional são ocasionados pelas relações com os superiores, os conflitos estabelecidos nas relações interpessoais e pela falta de planejamento e organização do trabalho. Alguns afastamentos, por doenças psicológicas, remoções e desgastes nas relações foram provenientes da falta de qualidade de vida no trabalho elevando o nível de stress, provocando a quase exaustão. Outras fontes de pressão e dimensões apareceram, o que remete à importância de continuidade de pesquisas com os professores, de forma a contribuir para estratégias que se balizem nos indicadores que afetam a saúde do docente apresentadas e analisadas nesta pesquisa a fim de minimizar esse quadro.

Palavras-Chave: QVT; Stress Ocupacional; Docentes do Ensino Superior

ABSTRACT

FARIAS, Daysi Lucidi Gomes de. **Reality Shock: a study on occupational stress and quality of life without work at a federal institute of education in Rio de Janeiro**. 2018. 119 p. Dissertation (Business Administration Masters). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas/Instituto Multidisciplinar/Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2018.

The occupational stress and the quality of working life (QWL) are the subjects approached in this research work. The occupational stress has been representing an intervening factor in work relations of Higher Education professors of a federal teaching network. Absences, conflicts of power, stress in the activities and work leaves are examples of the stressing factors, which lead to some questionings on how these teachers who go through these factors feel. Regarding QWL, we observed what and how the professors understand this quality. We also analyzed the relation between the occupational stress and the QWL. Therefore, we raise the guiding question: How does the occupational stress affects QWL, from the perspective of higher education professors, of a federal teaching institution, in the city of Rio de Janeiro? As the general objective, we aimed to analyze the relation between the occupational stress and que QWL of higher education professors, how they understand occupational stress and QWL, and analyze the effects of the occupational stress on the QWL. The approach was qualitative and the exploratory type. For data collection, we used the semi-structured interviews with the participation of 34 professors, located in three *campi* divided between *Baixada Fluminense* and the south *fluminense*, who have been working for more than two years as professors in the network. The technique chosen for data treatment was the analysis of content. The research was structured in two models: occupational stress and QWL based on the researches of Coopes et. Al (1988) and Vilas Boas & Morin (2014, 2015). In the model of Cooper et. al (1988) we confirmed the sources of pressure such as intrinsic work and interpersonal relations. In the general model of quality of working life by Vilas Boas & Morin (2014, 2015) we realized the applicability of the categories of the model. The professors recognized the relation between stress and QWL and confirmed that one of the factors for the lack of QWL in the organizational environment are caused by the relations with the superiors, the conflicts established in the interpersonal relations and the lack of planning and organization of work. Some work leaves, due to psychological diseases, transferences to other *campi*, and stress in relationships came from the lack of QWL, raising the stress level, almost causing total exhaustion. Other sources of pressure and dimensions appear, which lead to the importance of the research continuation with professors, contributing to strategies that balance the indicators that affect the professor's health, presented and analyzed in this research, in order to minimize this situation.

Keywords: QWL; Occupational Stress; Higher Education Professors.

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V – CID 10)	6
Quadro 2 - As Quinze Dimensões Analisadas por Boisvert (1977)	14
Quadro 3 - Qualidade de Vida no Trabalho, na Visão de Nadler & Lawler (1983).....	14
Quadro 4 - Categorias e Subcategorias das Dimensões de Walton (1973), para aferição da QVT	21
Quadro 5 - Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho – Westley (1979)	24
Quadro 6 - Categorias de Análise para a QVT, segundo Huse e Cummings (1985).....	26
Quadro 7 - “O que não é stress”: concepção de H. Selye (1956)	36
Quadro 8 - Verificação Estatística do Stress no Âmbito Organizacional	39
Quadro 9 - As Fases do Processo de Lazarus e Folkman (1984).....	43
Quadro 10 - Estratégias de Enfrentamento (Coping), de Lazarus e Folkman (1988).....	44
Quadro 11 - Qualidade de Vida no Trabalho e Stress nos Docentes	49
Quadro 12 - Cursos e Quantidade de Professores no Quadro Funcional da Instituição Pública Federal em Análise	70
Quadro 13 - Modelo de Stress Ocupacional de Cooper.....	92
Quadro 14 - Modelo de Geral de Qualidade de Vida no Trabalho	92
Quadro 15 - Entrevistas com os professores do ensino superior por Campi. Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense)	75
Quadro 16 - Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense)	76
Quadro 17 - Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense).....	77
Quadro 18 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense) I	93
Quadro 19 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense) II ..	93
Quadro 20 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense) I	94
Quadro 21 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense) II	94
Quadro 22 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense) I	94
Quadro 23 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense) II	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Classificação das ocupações de desligamentos por aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de doença ocupacional.....	9
Figura 2 - Horas Laborais por Países em 2013	16
Figura 3 - Potencial motivador do trabalho: características da motivação do trabalho - Modelo de Hackman e Oldham (1976)	22
Figura 4 - Modelo Geral de QVT – Morin (2008).....	29
Figura 5 - A saúde mental como resultado de uma organização do trabalho que tem um sentido	30
Figura 6 - Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de Docentes na Universidades Federais de 2003 a 2012	7
---	---

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Contextualização do tema	1
1.2	Processos relacionados à saúde do trabalhador	2
1.3	Problemas, objetivos e justificativas da pesquisa	3
1.3.1	Justificativa	3
1.3.2	Objetivo geral e específico.....	4
1.4	Estrutura da pesquisa	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO – PARTE I.....	5
2.1	O mundo do trabalho e o papel do professor	5
2.2	O papel do professor universitário.....	6
3	REFERENCIAL TEÓRICO – PARTE II.....	11
3.1	A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	11
3.2	A origem e a evolução da QVT	11
3.3	A importância do ser humano no trabalho e a perspectiva humanística da QVT.....	12
3.4	Trajetórias e impactos da QVT	13
3.5	Os impactos da QVT no Brasil.....	17
3.6	As Abordagens Clássicas da QVT.....	18
3.6.1	Modelo de Walton (1973).....	19
3.6.2	Modelo de Hackman e Oldham (1975).....	22
3.6.3	Modelo de William Westley (1979)	23
3.6.4	Modelo de K. Davis e W. Werther (1983).....	24
3.6.5	Modelo de Huse e Cummings (1985).....	25
3.7	As abordagens contemporâneas de QVT.....	26
3.7.1	Modelo de Auditoria Operacional de RH para Melhoria da Qualidade de Vida (FERNANDES, 1996)	26
3.7.2	Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e Modelo de Competências do Bem-estar – BEO (LIMONGI-FRANCA, 2003).....	27
3.7.3	Modelo Geral de QVT	28
3.7.3.2	Fatores (determinantes) da Qualidade de Vida no Trabalho	32
3.7.4	Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014)	33
3.8	Considerações sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	34
4	REFERENCIAL TEORICO – PARTE II.....	36
4.1	O <i>stress</i> e sua evolução no âmbito organizacional	36
4.2	A evolução do conceito de <i>Stress</i>	36
4.3	As bases teóricas do <i>stress</i> ocupacional.....	40
4.4	Fontes de pressão no trabalho: sintomas sobre o comportamento do indivíduo.....	41
4.5	Os modelos que estudam <i>stress</i> ocupacional	41
4.5.1	Modelo de Karasek (1979).....	41
4.5.2	Modelo de Lazarus e Folkman (1988).....	43
4.5.2.1	As fases do processo	43
4.5.3	Modelo teórico de Cooper et. al. (1988).....	44
4.6	Sintomas sobre o comportamento do indivíduo na era contemporânea	46
4.7	Considerações sobre o <i>stress</i> ocupacional	47
5	PERCURSOS METODOLÓGICOS	48
5.1	Abordagem e delineamento do estudo	48
5.2	Revisão sistemática.....	49

5.3 A categorização do <i>campus</i>	69
5.4 Métodos da pesquisa	70
5.5 Coleta de dados	71
5.6 Análise dos dados da pesquisa e tratamento dos dados	72
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES COM OS MODELOS: Qualidade de Vida no Trabalho e <i>Stress</i> Ocupacional	75
6.2 Sujeitos da pesquisa <i>campus</i> 2	76
6.3 Sujeitos da pesquisa do <i>campus</i> 3	77
6.4 Categorias e descrição de análise	91
6.5 Tratamento e discussões dos dados	79
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS	98
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO E ESCLARECIMENTO	111
ANEXO II – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	112
ANEXO II – ENTREVISTAS	148

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

Na década de 70, o pesquisador Walton (1973) concebeu a expressão “qualidade de vida”, que, para ele, é usada para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados até então pelas sociedades industriais. Em decorrência do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico, houve a exploração do trabalhador, que foi levado ao máximo da exaustão do seu físico, tendo como decorrência desse quadro a fadiga¹.

A partir dessa época, no Brasil, houve uma busca desenfreada pela qualidade no processo de produção e melhoria nos resultados. As empresas buscavam a excelência da qualidade, que para Fernandes (1996 p. 22) era “entendida como a tendência ao aperfeiçoamento constante e forma de organizar o trabalho tendo a busca de melhoria contínua do processo produtivo”.

As organizações, a partir da revolução industrial no início do século XX, passaram por transformações com o objetivo de aumentar a produtividade e trazer a máxima eficiência na execução das tarefas e a pensar na satisfação do trabalhador. De acordo com Rodrigues (1994), “neste período surgem os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior da organização, utilizando a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT” (RODRIGUES, 1994, p. 20).

Segundo o autor, as organizações buscavam elevar os resultados por meio de recursos limitados, provocando mudança nos aspectos comerciais e de produção. Desse modo, com a mudança na forma de produzir, indiretamente remodelou-se a estratégia de movimentação de pessoas. Nesse contexto, “o capital humano passa a ser entendido como estratégia fundamental para enfrentar as transformações radicais” (GIL, 2008, p. 39).

No entanto, no cerne dessa etapa, encontram-se os trabalhadores, cuja adaptação a esse novo contexto não se deu de forma linear e salutar. Sendo assim, a realização das tarefas, para aumentar a produtividade, que implicava novos e melhores resultados, fazia-se por questões econômicas, e o trabalhador não possuía conhecimento do papel exercido no processo de desenvolvimento e crescimento das organizações.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2017 p.1) problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e a ocorrências de novas doenças ocupacionais” são os maiores desafios ocasionados por essas transformações no contexto organizacional oriundos das novas tecnologias, da utilização de substâncias químicas, riscos físicos e ambientais, e da sobrecarga de trabalho.

Parafraseando Couto (COUTO,1987 apud BCHECHE; KILIMINIK, p. 101, 2015), “os principais fatores de pressão que afetam o indivíduo no trabalho estão ligados à urgência com que as atividades são impostas e à má administração do tempo, vinculadas a uma série de exigências”. Para compreender as causas dessas pressões no trabalho, a pesquisa desenvolvida busca entender as causas, os fatores e as tensões que os trabalhadores sofrem em seu ambiente de trabalho.

Para a investigação nesse campo do saber, a presente pesquisa foi estruturada baseando-se nos modelos: Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014) e *Stress* ocupacional (COOPER; COOPER; EAKER, 1988). Justifica-se essa divisão pelo entendimento de que se poderia demonstrar uma abordagem descritiva de cada um desses dois aspectos, de acordo com teorias que abordam essas temáticas.

¹ Para Limongi-França (2012, p. 100) é um estado físico e mental, resultante de esforço prolongado ou repetido que terá repercussões sobre várias estruturas do organismo, provocando múltiplas alterações de funções, que conduzem à diminuição da performance no trabalho, tanto quantitativa, quanto qualitativa.

Para embasar a pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foram selecionados os trabalhos de pesquisadores clássicos como: Walton (1973, 1980, 1985), Hackman e Oldham (1975), Boisvert (1977), Nadler e Lawler (1983), Levine, Taylor e Davis (1984), Huse e Cummings (1985) e pesquisadores contemporâneos como: Fernandes (1996), Limongi França (1996, 2007, 2009, 2012), Sampaio (2004, Sant' Anna e Kilimnik (2011), Morin (2008), Vilas Boas e Morin (2014, 2015 e 2011) entre outros que foram consultados e utilizados para compor o quadro teórico desta dissertação. Por meio de suas pesquisas, foi possível compreender o contexto do trabalho nas organizações e os fatores e indicadores positivos e negativos da Qualidade de Vida no Trabalho e stress ocupacional.

A pesquisa teve o seu limite circunscrito à organização federal de ensino do Rio de Janeiro, sob a perspectiva dos professores do ensino superior. Entretanto algumas abordagens sobre qualidade de vida no trabalho nas esferas psicossociais também serão apresentadas.

No trabalho, a qualidade de vida representa a necessidade de valorização das condições humanas e cuidados com o ambiente físico, compreendendo, portanto, desde a infraestrutura até a revisão dos processos de trabalho.

1.2 Processos relacionados à saúde do trabalhador

Destaca-se, no campo da saúde do trabalhador, que os riscos psicossociais mencionados podem ser associados aos acidentes que ocorrem direta ou indiretamente sobre a influência de condições perigosas, no exercício da função. Considera-se que as ameaças que afetam o trabalhador como insônia, depressão, ansiedade, irritabilidade possam ser planejadas e estudadas, para que haja um repensar os parâmetros de organização do trabalho (OMS, 2010).

No que tange ao mundo do trabalho, o Relatório de Desenvolvimento Humano do Brasil (PNUD, 2015) demonstra a importância de se estabelecerem estratégias que privilegiem o bem-estar do trabalhador. Dessa forma, propõe uma agenda de ações sob o viés de três vertentes: Novo Contrato Social – entre governo, entidades civis e setores privados, na formulação de políticas; um Acordo Global – garantindo os direitos e benefícios dos indivíduos globalmente; e uma Agenda de Trabalho Decente – garantindo a dignidade humana, satisfação, igualdade e realização pessoal e profissional.

Sob esse ponto de vista, compreende-se que as organizações buscam por profissionais que se adaptem às exigências do mundo do trabalho contemporâneo e ao mercado competitivo. Dessa maneira, a QVT conquista um espaço como um aspecto inerente ao processo de competitividade aliado ao bem-estar do trabalhador na instituição (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Sob a perspectiva do estudo do *stress* ocupacional a pesquisa concentrou-se em teóricos e pesquisadores tais como: Cooper et al (1976, 1982, 1988, 2011), Karasek (1979), Lazarus e Folkman (1984), Rossi (2009), Zanelli (2010), Zille (2010, 2011), Lipp (2012), Limongi França, Rodrigues e Kanakidan (2012) entre outros, com intuito de compreender as fontes de *stress*, fatores intrínsecos ao trabalho os efeitos psicossociais sobre comportamento do indivíduo e os fatores organizacionais.

Karasek (1979, p. 287) propõe um modelo de estrutura no trabalho e afirma que esse “modelo postula que a tensão psicológica (*stress*) não resulta de um único aspecto do ambiente de trabalho, mas sim dos efeitos conjuntos de demandas de situações de trabalho”.

Segundo Cooper (1976, p. 1) “há evidências crescentes de estudos em laboratórios experimentais e no local de trabalho, que sugerem que o *stress* ocupacional é um fator que causa essas doenças”, destacadas pela OMS (2010). Diante dessa afirmativa, acredita-se que o *stress* é uma das doenças que mais acomete os profissionais em seus locais de trabalho, destacando-se os professores – sujeitos desta pesquisa.

1.3 Problema, objetivos e justificativas da pesquisa

Diante do exposto, neste estudo, procurou-se investigar o *Stress* ocupacional e a qualidade de vida no trabalho com professores que atuam no ensino superior, em uma instituição pública federal de educação do Rio de Janeiro.

Desse modo, a questão norteadora da pesquisa é: **Como o *stress* ocupacional afeta a qualidade de vida no trabalho, do ponto de vista dos professores do ensino superior, de uma instituição pública federal de educação no Rio de Janeiro?**

Para responder ao problema exposto, esta pesquisa baseou-se nos modelos propostos por Cooper et.al (1988); Vilas Boas e Morin (2014). A escolha dos dois modelos teóricos foi por entender que a Qualidade de Vida no Trabalho não se dissocia do *stress*. Sendo assim, a pesquisa apresentará os dois modelos na busca da compreensão das relações de trabalhos, e seus efeitos sobre a saúde do trabalhador.

1.3.1 Justificativa

A justificativa para esta pesquisa acadêmica se coaduna com a concepção de Castro (1978), ao evidenciar que a relevância de uma temática ocorre por intermédio de três aspectos centrais: originalidade, importância e viabilidade. A escolha dos professores do ensino superior da rede federal de ensino como sujeitos da pesquisa partiu, a princípio, da atuação da pesquisadora na docência. Entende-se que essa singularidade, exercício da mesma função, no mesmo nível de ensino, contribuirá para o desenvolvimento da pesquisa, uma vez que há uma parte interessada em entender e tender a levantar continuamente dados e fatos que possibilitem a relação do *labor* com a qualidade de vida do professor, observando como o *stress* impacta essa dimensão.

De acordo com Vilas Boas e Morin (2015), compreender a Qualidade de Vida no Trabalho e os impactos que levam ao mal-estar do professor é um desafio, mas que traz benefícios para os trabalhadores e para a sociedade.

Dessa forma, supõe-se a presença de um “momento delicado no mundo do trabalho, caracterizado por mudanças velozes que acarretam consequências às pessoas, com excesso de preocupação com a profissão” (PAIVA, 2005, p. 145). Sendo assim, as mudanças nas configurações do trabalho redundam no aumento da pressão psicológica nos trabalhadores. E, neste trabalho, verificar-se-ão os aspectos que afetam, especificamente, o docente.

Desse modo, a presente pesquisa parte das suposições de que existem dois fenômenos presentes: a Qualidade de Vida no Trabalho e o *stress* ocupacional. O primeiro ocorre por meio de uma preocupação cada vez maior com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. De acordo com Rodrigues (1994, p. 92), “as intervenções do programa de QVT motivam os trabalhadores, principalmente quando este satisfaz suas necessidades”. O segundo decorre de que as doenças ocasionadas pelo *stress* ocupacional, em grau elevado, poderão levar os trabalhadores à exaustão e à morte.

A dimensão teórica procurou, então, contribuir para ampliar as discussões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do docente de Instituições de Ensino Superior (IES) e o *stress* ocupacional, sob a luz dos modelos propostos por Cooper (1988), e Vilas Boas e Morin (2014), visto que essas temáticas, de forma relacionada – QVT e *stress*, ainda são pouco exploradas.

Sendo assim, a pesquisa foi realizada com o intuito de propor novas formas de organização do trabalho que elevem a Qualidade de Vida no Trabalho e a redução/monitoramento do *stress* ocupacional, a fim de “promover benefícios para o trabalhador e a sociedade, tanto em termos de desempenho profissional e qualidade dos

serviços oferecidos à sociedade, quanto em termos de vida pessoal e profissional” (VILAS BOAS; MORIM, 2015, p.137).

1.3.2 Objetivo geral e específico

Esta investigação, portanto, teve como **objetivo geral** analisar a relação entre *Stress* Ocupacional e a QVT. Para o alcance desse objetivo geral, procurou-se: i) verificar o *stress* ocupacional e a qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista dos professores; ii) descrever os componentes da QVT para os docentes de um IFs;

1.4 Estrutura da pesquisa

O primeiro capítulo trouxe a contextualização do tema de pesquisa, qualidade de vida no trabalho e *stress* ocupacional, seus aspectos relevantes. Em seguida a apresentação dos modelos propostos e os principais teóricos. Após discorrer sobre o tema trouxe a problematização assim como os objetivos gerais e específicos e a justificativa.

No segundo capítulo delinea um breve panorama a respeito do mundo do trabalho e suas transformações nas organizações. Além disso, o papel do professor e das relações de *stress* envolvidas na função cotidiana dessa profissão, sobretudo dos atuantes no ensino superior.

O terceiro capítulo versará a respeito da qualidade de vida no trabalho e apresentará os modelos clássicos e contemporâneos da QVT e os conceitos à luz dos teóricos Clássicos: Modelo de Hackman e Oldham (1975); Modelo de Walton (1973), suas dimensões e subcategorias; Modelo de William Westley (1979); Modelo de K. Davis & W. Werther (1983); Modelo de Nadler & Lawler (1983) e Modelo de Huse & Cummings (1985). E dos teóricos contemporâneos: Modelo Fernandes (1996); Modelo de Limongi França (1996); Modelo de Morin (2009); Modelo de Vilas Boas e Morin (2014).

O quarto capítulo consistirá nos modelos sobre o *stress* ocupacional, sua evolução e perspectivas, assim como suas diferentes abordagens. Tais modelos podem ser apresentados como: Modelo de Karasek Jr. (1979); Modelo presente nas obras de Cooper e Marshall (1988), Cooper, Cooper e Eaker (1988) e Cooper (2011) sobre os fatores intrínsecos do trabalho; Modelo de Lazarus e Folkamn (1988).

O quinto capítulo demonstrará os procedimentos metodológicos e a sua caracterização, a população da pesquisa, a abordagem e a tipologia, bem como a apresentação das entrevistas realizadas com 34 professores. A pesquisa teve caráter qualitativo, com entrevistas realizadas por meio de roteiros semiestruturados, gravadas e transcritas, com professores da instituição escolhida de ensino público federal.

O sexto capítulo apresentará os resultados e as discussões encontradas no decorrer das entrevistas com os professores dos três campi – Pinheiral, Volta Redonda e Nilópolis, que atuam no ensino superior em uma instituição de ensino federal. Nesse capítulo, também estarão as análises dos dados, realizadas por meio da Análise do Conteúdo.

Por último, o trabalho apresentará as considerações finais, conforme todo o processo envolvido na consecução da pesquisa e as referências utilizadas para o desenvolvimento da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O mundo do trabalho e o papel do professor

O início do século XVIII foi marcado por mudanças nos processos industriais. A população mundial crescia, proporcionando demanda para as instituições e propiciando a produção em grande escala, bem como o aperfeiçoamento tecnológico. Desse modo, a mão de obra se tornava abundante (RODRIGUES, 1994). Naquele tempo, o trabalho perfazia 18 horas contínuas diárias, em condições desumanas, sem que as necessidades básicas fossem consideradas.

Esse panorama revela que o ato de trabalhar tinha como pano de fundo tarefas árduas, que exigiam esforços físicos, que levavam os trabalhadores à exaustão física, sob condições de elevada pressão do trabalho. Essa conjuntura perdurou desde a Revolução Industrial até o século XIX, porém as pesquisas nos mostram que, mesmo em atividades degradantes, os homens apresentaram, no decorrer da história, novos padrões de comportamento, produzindo efeitos na estrutura social, nas formas de organização do trabalho e na produtividade. Em decorrência desse cenário, as pessoas foram afetadas física e psicologicamente, com implicações para a saúde do trabalhador (ZANELLI, 2010).

Verificava-se, naquela época, que os fatores físicos, sociológicos e psicológicos, somados aos aspectos tecnológicos e do próprio trabalho interferiam no ambiente institucional e influenciavam na motivação, na qualidade de vida e na satisfação dos indivíduos trabalhadores (FERNANDES, 1996). A preocupação das indústrias se relacionava à eficiência da produção, num processo de divisão do trabalho, causando a monotonia e a repetição nas tarefas diárias dos trabalhadores.

No início desse milênio no Brasil, segundo o Ministério da Saúde (2001, p. 17), “os determinantes da saúde do trabalhador são os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais”. Desse modo, de acordo com esse documento, as ações previstas pelo Ministério da Saúde têm como objetivo a reformulação do processo de trabalho e as relações com a saúde-trabalho.

Tofler (1970) acreditava que os efeitos da aceleração dessa continuidade e descontinuidade, causada pelas transformações, obrigava as pessoas a atingirem um nível inaceitável de *stress* psicológico, oriundo das incertezas da época, de várias naturezas, como econômicas ou tecnológicas. Além de outros fatores, como o desemprego e o aumento do ritmo da carga de trabalho, que acabavam por refletir em todos os âmbitos: familiar, social e profissional, levando as pessoas a serem acometidas por doenças ocupacionais.

Para Sant’Anna e Kilimnik (2011), o ritmo em que tais mudanças se processam reflete em altos custos, em termos de bem-estar físico e mental. Tofler (1970) compartilha das mesmas ideias, afirmando que as mudanças se revelam prejudiciais também nos níveis de bem-estar emocional. Destaca-se que os excessos de transformações, características do século XXI, têm levado à perda da continuidade e previsibilidade, fundamentais à saúde humana.

Essas doenças foram evidenciadas a partir do século XXI, causadas por intensas pressões por resultados, pela exigibilidade de produtos e serviços de qualidade, levando, para o mundo do trabalho, a preocupação com a saúde do trabalhador, como um fator de impacto

² Segundo o parágrafo 3º do artigo 6º, da Lei Orgânica da Saúde – LOS, a saúde do trabalhador é definida como “um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde do trabalhador, assim como visa à recuperação e à reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho” (Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990).

nos custos operacionais (ZANELLI, 2010).

Dessa forma, o governo promulgou o Decreto Lei 6.957/2009 (BRASIL, 2009), que altera o Regulamento da Previdência Social, incluindo no Fator Acidentário de Prevenção – FAP, o grupo V – CID 10, os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, evidenciando, assim, o *stress* ocupacional (BRASIL, 2009), conforme se lê no **Quadro 1**.

Quadro 1 - Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V – CID 10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
VI – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstâncias relativas às condições de trabalho (Y96)
VIII – Relações ao <i>Stress</i> Grave e Transtornos de Adaptação (F43): Estado de <i>Stress</i> Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

Fonte: BRASIL. Ato regulamentador do Fator Acidentário de Prevenção - FAP – Lei 6.957 de set/2009.

Nesse sentido, observa-se que dentro das organizações modernas é mantido um descompasso entre os ambientes tecnológico e social, em termos de Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais (RODRIGUES, 1994). Em se tratando do ambiente educacional, o professor também é afetado pelas doenças demonstradas no **Quadro 1**, como o *stress* e os transtornos mentais e comportamentais relacionados com o trabalho.

2.2 O papel do professor universitário

Zanelli (2002 p. 19) retrata a evolução das universidades desde a década de 30 e afirma que essa “coincidiu com a ascensão da burguesia industrial e o crescimento da classe média, assim como a intensificação da imigração estrangeira”. Entende-se, assim, que, com a ascensão dessa classe, acentua-se a expansão do ensino superior (ZANELLI, 2002). E, segundo Saviani (2010), “no Brasil, o ensino superior (...) se fortalece a partir do Decreto 19.851/31 que estabeleceu o Estatuto das Universidades Brasileiras” (SAVIANI, 2010, p.7).

Nos anos 80, o advento da globalização propiciou a aceleração da tecnologia, a competição nos mercados e os estreitamentos dos territórios. O conhecimento se tornou um fator primordial para o desenvolvimento das empresas, as quais demandavam indivíduos críticos, reflexivos, que se adaptassem rapidamente e que tomassem decisões satisfatórias, o que reforçou o crescimento dos estabelecimentos de ensino superior, sob novos moldes.

Todas essas transformações sociais, econômicas e políticas, das últimas décadas, evidenciam o que Vilas Boas e Morin (2016, p. 171) afirmam: “a educação é crucial para o progresso de um país”. Afsar (2014, p. 47) corrobora essa afirmação quando sustenta que “as universidades são também organizações que produzem conhecimentos para orientar a sociedade, que partilham as informações que produzem e que contribuem para o desenvolvimento da sociedade”.

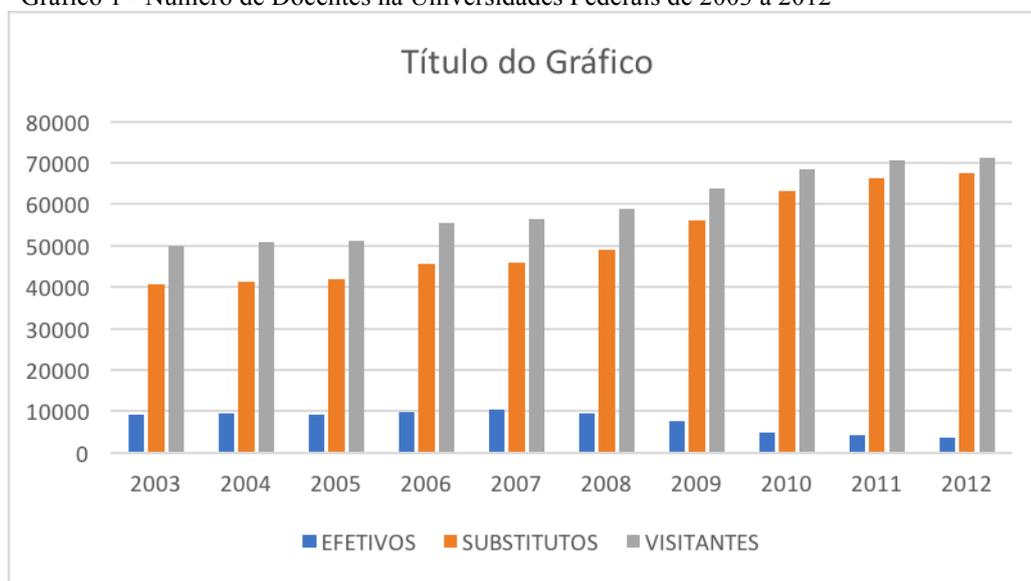
Sendo assim, esse novo cenário se configura por meio da lógica do mercado, que favorece a inserção das universidades. Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017):

Em 2016, 34.366 cursos de graduação foram ofertados em 2.407 instituições de educação superior (IES) no Brasil para um total de 8.052.254 estudantes matriculados. Desse total, 82,3% em instituições privadas. Após uma queda observada em 2015, o número de ingressantes teve um crescimento de 2,2%

em 2016. Isso ocorreu porque a modalidade a distância aumentou mais de 20% entre os dois anos, enquanto nos cursos presenciais houve um decréscimo no número de ingressantes de 3,7%. (INEP, 2017 p. 1)

Os dados apresentados pelo INEP (2017) denotam não só o aumento da quantidade de ofertas de vagas em instituições de ensino superior, como também expõe implicitamente a necessidade de professores para atuarem nessas instituições.

Gráfico 1 - Número de Docentes na Universidades Federais de 2003 a 2012



Fonte: Análise sobre a expansão das Universidades Federais (MEC, 2012 p.9).

Assim, percebe-se um crescimento desenfreado das universidades privadas. Isso remete à reflexão sobre a valorização do professor no desenvolvimento da sociedade e/ou a precarização do trabalho docente? Chauí (2001) afirma que há uma fragmentação das universidades e que estão estruturadas segundo os modelos organizacionais segundo a regra taylorista.

Assim sendo, acredita-se que os educadores do ensino superior contribuem sobremaneira no fomento e na reformulação do saber discente, assim como, no crescimento da empregabilidade no futuro, impactando diretamente na sociedade.

Para Tardif e Lessard (2011, p.38) “o trabalho docente não consiste apenas em cumprir ou executar as tarefas em sala de aula, mas é também uma atividade de interação com alunos, colegas, dirigentes da escola etc., em dar sentido ao que fazem e realizam”.

Com a chegada e o crescimento das multinacionais, suscitou-se a necessidade de profissionais técnicos e especialistas para o mercado. Diante desse cenário, entre os anos 2003 e 2012, o Ministério da Educação e Cultura (MEC, 2012), concretizou a construção de mais 500 novas unidades na Rede Federal, referentes ao plano de expansão da educação profissional, técnica e tecnológica, demonstrando, dessa maneira, o exercício do docente no aperfeiçoamento do mercado.

Pode-se concluir, portanto, que o professor passa a ser visto como “responsável” pelo desenvolvimento da força de trabalho, pois é ele quem vai educar e prepará-la para o futuro. “Em nossa economia baseada no conhecimento, a educação sustenta o crescimento econômico, pois é o principal motor da inovação tecnológica e da alta produtividade (...) e a base da civilização humana” (EUROSTAT, 2018 p. 6).

Contudo, para dar sentido ao trabalho é necessário que o profissional: “seja eficiente e produza resultados úteis; permita autonomia; gere satisfação; estabeleça relações humanas e

seja moralmente aceitável” (MORIN et. al. 2007 p. 49). Para tanto, era esperado que surgissem novas demandas que intensificassem o trabalho docente, da mesma forma que apareceram novas doenças ocupacionais, e houvesse preocupação maior com a saúde desse profissional. A “saúde não seria apenas a ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, psicológico e social” (LIMONGI-FRANÇ RODRIGUES; KANIKADAN, 2016, p. 29).

Todavia, percebe-se que as organizações se preocupam com o produtivismo acadêmico, segundo Wood Jr. (2016) entendido como:

Um sistema voltado para a produção científica em massa, análogo ao fordismo. O mesmo termo é também frequentemente definido como um tipo de mentalidade ou comportamento orientado para o aumento quantitativo da produção científica, em detrimento da qualidade e relevância do que é gerado (WOOD JR. 2016 p. 1).

Nesse limiar, encontra-se “a síndrome do esgotamento profissional, que é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos, no trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 190), causada pelo excesso de tarefas.

Segundo Maslach e Jackson (1981, 1986) *apud* Ministério da Saúde (2001, p. 191), a síndrome de esgotamento profissional é composta por três elementos centrais:

- a) **Exaustão emocional** (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo);
- b) **Despersonalização** (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente);
- c) **Diminuição do envolvimento pessoal no trabalho** (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho). (**grifo nosso**).

Além das doenças mencionadas no *Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho*, do MS, passam a existir duas novas doenças ocupacionais: Lesão por Esforço Repetitivo – (LER) e os Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho – (DORT), levando os profissionais da saúde e segurança e os ergonomistas a maior atenção” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2016 p. 36).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2013, p. 50), o DORT, no que tange ao nível de instrução, aumenta, proporcionalmente, entre pessoas com o ensino superior completo (3,8%). Cabe ressaltar, diante das evidências, a compreensão dos indicadores que afetam direta ou indiretamente a Qualidade de Vida no Trabalho desses profissionais, suas motivações, anseios e o ambiente educacional.

Desse modo, as mudanças sociais fomentaram a necessidade das reformas educacionais e a constituição das condições de trabalho, contribuindo para a alteração do trabalho docente. Nesse contexto, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN Lei 9394/96 (MPE – ES, 2014) em seu Art. 13, recomenda que o trabalho do professor deva abarcar as seguintes funções:

- I – Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II – Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III – Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV – Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V – Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI – Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade (MPE-ES, 2014).

Quanto às atividades laborativas, destaca-se que o professor está “exposto continuamente a elevados níveis de pressão sonora (ruído intenso e excessivo), que podem influenciar na QVT do indivíduo em seu convívio social” (CARVALHO, 2013, p. 256).

O *Anuário da saúde do trabalhador* (DIEESE, 2016) apresenta, conforme a **Figura 1**, a classificação das vinte ocupações com desligamentos por aposentadoria, ocasionadas por doenças ocupacionais.

Figura 1 - Classificação das ocupações de desligamentos por aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de doença ocupacional

Ocupação	Aposentadorias decorrentes de doença ocupacional (n ^{os} abs.)	Taxa de incidência de aposentadoria (por 100 mil vínculos)
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	127	19,0
Professor de nível superior do ensino fundamental (1 ^a a 4 ^a série)	107	25,3
Faxineiro	105	8,7
Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais)	102	10,9
Auxiliar de escritório, em geral	81	3,5
Pedreiro	79	16,4
Servente de obras	75	8,2
Motorista de ônibus urbano	73	27,6
Cozinheiro geral	71	11,9
Assistente administrativo	67	3,0
Agente comunitário de saúde	63	25,2
Vendedor de comércio varejista	54	2,4
Trabalhador agropecuário em geral	49	13,5
Motorista de carro de passeio	47	16,6
Professor de nível médio no ensino fundamental	43	5,7
Alimentador de linha de produção	43	4,5

Fonte: MTPS¹, RAIS² - Anuário da saúde do trabalhador – DIEESE³ (2016, p. 133).

A análise do quadro, permite verificar que as doenças ocupacionais⁶ ocorrem, em maior intensidade, nos professores com nível superior que atuam no ensino fundamental, no primeiro segmento, no entanto se compreende que os trabalhadores com ensino superior sofram outras ações advindas do ambiente onde estejam inseridos.

Os indicadores que levam às pressões no trabalho do professor, como aumento no número de alunos, necessidade de publicação de resultados de pesquisas, aumento de carga de trabalho são evidenciados por Vilas Boas e Morin (2015, p. 120) quando apontam que, “estas pressões contribuem com o *stress* relacionado ao trabalho, desequilíbrio entre a vida e o trabalho, elevação da tensão mental, física e emocional, além dos problemas relacionados à saúde e no relacionamento no ambiente de trabalho”.

Esteve (1999) entende que as demandas de trabalho, conforme destacado no Art. 13, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) (MPE – ES, 2014), podem levar o professor ao mal-estar, afetando, dessa forma, sua vida particular e profissional, impulsionadas por esse cenário.

¹ Ministério do Trabalho e Previdência Social

² Relação Anual de Informações Sociais

³ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

⁶ Doenças ocupacionais ou doenças do trabalho são as doenças profissionais, isso é, aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a um determinado ramo de atividade (DIEESE, 2016, p. 248).

Segundo Kilimnik, Sant'Anna e Barros (2011):

A carreira acadêmica significa para os participantes tanto busca por segurança e autodirecionamento, quanto à priorização da família e da vida pessoal. Significa até a possibilidade de abandono de bem-sucedida carreira em uma determinada empresa que não contemple, entretanto, a dimensão pessoal e familiar. (KILIMNINK, SANT'ANNA; BARROS, 2011, p. 164).

Morin (2008, *apud* VILAS BOAS; MORIN, 2016, p. 177) reforça que “a organização do trabalho tem relação direta com a qualidade de vida no trabalho”. Desse modo, as autoras concebem um modelo sistêmico, que demonstra as características do trabalho em si e as relações interpessoais que se constroem no ambiente de trabalho. Morin (2008) e Vilas Boas e Morin (2015), assim, identificam os fatores ou variáveis determinantes da QVT.

A seguir, apresentam-se as abordagens clássicas da Qualidade de Vida no Trabalho, com base em sua evolução, na história do comportamento do homem e na perspectiva humanística, bem como desenhará o quadro conceitual de Qualidade de Vida no Trabalho e os modelos contemporâneos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO – PARTE II

3.1 A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este capítulo do trabalho apresenta as abordagens clássicas e contemporâneas da qualidade de vida no trabalho sob a concepção desde o modelo das dimensões de Walton (1973) até do modelo sistêmico de QVT de Vilas Boas e Morin (2014). Entretanto, inicialmente, realizou-se um levantamento histórico das mudanças nos processos de trabalho, a partir da Revolução Industrial, e os reflexos físicos, sociológicos e psicológicos dos sujeitos.

Além disso, mostra a transcursão da QVT, partindo da história do comportamento do homem e a perspectiva humanística da QVT, como também traça um panorama das abordagens clássicas da QVT – Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983), Huse e Cummings (1985). E as abordagens contemporâneas estabelecidas pelos autores: Limongi França & Assis (1995), Limongi França e Kanikadan (1996), Limongi França (2003 e 2010), Fernandes (1996), Morin (1996 e 2008), Fernandes & Gutierrez (1988), Morin (2008), Vilas Boas e Morin (2014, 2015, 2017) Tais autores coadunam o interesse sobre a temática por compreenderem que a (falta de) qualidade de vida dos profissionais pode afetar consideravelmente a saúde, o trabalho, a integridade física e, com isso, repercutir na valorização da condição humana.

Espera-se, assim, que este capítulo contribua para uma reflexão sobre a temática em questão.

3.2 A origem e a evolução da QVT

Os primeiros estudos sobre a satisfação e o bem-estar do trabalhador tiveram início nos anos 30. Esses versavam sobre a influência das condições físicas e ambientais no local de trabalho e a rotatividade, realizados por Elton Mayo⁷, ao executar seu primeiro experimento sobre a insatisfação e as condições laborais que favoreciam a fadiga (RODRIGUES, 1994).

As condições laborais, a sobrecarga de horas trabalhadas nas quais os trabalhadores eram expostos os levavam à exaustão física e mental, “resultante de um estado de longo período de execução de atividades, seja de forma repetitiva, monótona ou com grande esgotamento do sistema orgânico”, podendo levá-lo a um estado de *stress*, desmotivação, desânimo e menor interesse sexual, não conseguindo manter suas atividades laborais (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2012, p. 100).

O primeiro experimento sobre esse tema teve início em 1927, com o objetivo de estudar a fadiga e a monotonia (RODRIGUES, 1994). Nesse momento, as experiências coordenadas por Mayo e as pesquisas do *Tavistock Institute*⁸ trouxeram contribuições para se entender o comportamento humano nas organizações (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011). Nessas investigações, foram analisadas as condições materiais, como: a iluminação, os recursos, a infraestrutura, bem como os efeitos psicológicos e sociais. Chegou-se à conclusão de que o rendimento no trabalho é afetado não apenas por aspectos ambientais, como também por características individuais e pelas relações que se estabelecem nos grupos (SANT’ANNA e KILIMNIK, 2011).

Levine, Taylor e Davis (1984) mencionaram que as organizações deveriam propiciar melhor ambiente de trabalho. Dessa forma, essas obteriam melhores resultados financeiros

⁷ George Elton Mayo, australiano de Adelaide, nasceu em 1880, formou-se em Psicologia, na Universidade de Adelaide e, a partir de 1926, ocupou o cargo de chefe do Departamento de Pesquisa Industrial de Harvard.

⁸ Segundo Sant’Anna et al. (2011, p. 5) “os estudos do *Tavistock Institute* (Reino Unido), sob a direção de Eric Trist, trazem grande contribuições para o estudo do comportamento humano nas organizações ao sinalizarem, pela primeira vez, a importância de fatores psicológicos e sociais.”

advindos dos relacionamentos entre os funcionários, com base na confiança, na liderança, no relacionamento interpessoal e no orgulho do trabalho, por meio da identidade com a tarefa.

Em 1950, os estudos sobre QVT foram instituídos em Londres, no *Instituto de Recursos Humanos Tavistock*. Para entender a relação indivíduo-trabalho-organização, desenvolveu-se um modelo, com o intuito de se analisar o “ser humano como um recurso que precisava ser melhorado” (AFSAR, 2014, p. 5). Walton (1980, p. 1) reforça que o “sistema sócio-técnico, definido por Tavistock, tinha o objetivo de otimizar as dimensões sócio-humanas e técnico-econômica da organização do trabalho”.

Os pesquisadores do Instituto chegaram à conclusão de que há, intrinsecamente, uma associação entre as relações sociais e os comportamentos individuais dentro do local de trabalho. Segundo Sant’Anna et al. (2011), o Instituto corrobora as conclusões do trabalho de Mayo. No decorrer da história das organizações, os trabalhos anteriores aos de Mayo sobre o comportamento humano se voltavam para o ambiente interno.

3.3 A importância do ser humano no trabalho e a perspectiva humanística da QVT

Na década de 60, novas pesquisas começaram a se destacar no campo de análise do comportamento do indivíduo no seu ambiente de trabalho, como um sistema aberto. Assim, a partir das necessidades individuais associadas aos fatores intrínsecos, Maslow desenvolve a Teoria da Hierarquia das Necessidades. Entretanto há uma crítica a ela, levantada por Sampaio (2009 *apud* SANT’ANNA, 2011, p. 6), pois “considera que as necessidades não precisam estar totalmente satisfeitas para que outros tipos se manifestem”.

Gil (2008), contudo, destaca a importância da Teoria das Necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, autoestima, autorrealização), de Maslow, no cenário organizacional, por ressaltar os efeitos motivacionais dos trabalhadores, sendo esses reconhecidos e podendo ser satisfeitos pela área de recursos humanos, ao se criar um ambiente que considere a hierarquia das necessidades na obtenção de melhores resultados.

A fim de mostrar que o resultado na produção está ligado, também, ao comportamento do indivíduo, e não somente às hierarquias das necessidades, McGregor, na década de 60, desenvolveu as Teorias X e Y. O pesquisador identificou as diferenças comportamentais do homem nas organizações. Assim, baseou sua pesquisa no comportamento do “homem econômico (Administração Científica)” e no “homem administrativo (Teoria comportamental)”. Segundo Rodrigues (1994), o indivíduo, de acordo com a Teoria X, possui os seguintes aspectos: evita o trabalho, precisando ser coagido e/ou ameaçado para exercer as tarefas e, de modo geral, não gosta de assumir responsabilidades, por essa razão precisa ser direcionado.

Outro viés da Teoria criada por McGregor opõe-se à primeira, a Teoria Y. Propõe outra forma de se olhar para o indivíduo, pois passa a considerá-lo um “homem administrativo”. Assim, os gestores, embasando-se nessa teoria, deverão presumir que os indivíduos são criativos e inovadores, desde que devidamente estimulados (RODRIGUES, 1994).

Dentre as cooperações de McGregor, sobressaem as mencionadas por Sant’Anna et al. (2011), que concluem que o trabalho por si só pode ser fonte de bem-estar ao homem, por

* *Homem Econômico*, segundo Chiavenato (2003, p. 61): é “toda pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais. O homem procura o trabalho não porque gosta dele, mas como um meio de ganhar a vida por meio do salário que o trabalho proporciona”.

meio da produção de um ambiente que propicie a evolução de seus objetivos e a contribuição para o sucesso da empresa.

Outros efeitos sobre a motivação no trabalho começam a ser pesquisados: a Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida por Herzberg, por meio de um estudo empírico com engenheiros e contadores, levanta a hipótese de que os dois fatores, higiênicos (condição de trabalho, política, relacionamento e salário) e motivacionais (crescimento, realização e reconhecimento), produzem efeitos sobre a satisfação no local de trabalho (RODRIGUES, 1994).

Herzberg identificou que os fatores motivacionais devem ser produzidos pelos gestores, por meio do enriquecimento dos cargos, com a capacidade de reorganizar sua estrutura de forma a aumentar a satisfação intrínseca, dar autonomia e diversificar as tarefas, trazendo significado e identidade com elas (GIL, 2008). E, para Rodrigues (1994), o enriquecimento do cargo supõe conceder poder à tarefa, propiciando a utilização eficiente do trabalhador.

A Teoria das Necessidades, de McClelland, traz uma relação entre os três principais motivos/necessidades no trabalho: “A Realização pela busca por excelência/sucesso; o poder: busca por situações em que possam assumir responsabilidades pessoais de encontrar soluções; e a associação: desejo por relacionamentos interpessoais”. (ROBBINS, 2004, p. 51).

Alguns trabalhadores se comportam de diferentes maneiras ao se confrontarem com as motivações destacadas por McClelland. No entanto, se as instituições não propiciarem aos indivíduos um ambiente em que satisfaçam suas necessidades, podem se frustrar, e serem levados ao comportamento de insatisfação no trabalho, acarretando o *stress*.

Nesse mesmo período, nos Estados Unidos, outras teorias foram desenvolvidas com base no comportamento humano (behaviorista). Destacam-se os pesquisadores Watson e Skinner, que analisaram a alteração do comportamento pelo reforço repetitivo, produzindo pesquisas sobre a reação do sujeito com o ambiente.

Outros teóricos, como Argyris (1976), Schein (1982), Katz e Kahn (1965, 1966), Gardner (1961) e Weiss (1984) contribuíram para os estudos do comportamento e a motivação do homem, sob o olhar da psicologia organizacional e social, em relação às características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura e o ambiente externo (ZANELLI, 2002).

Para a presente pesquisa, não é objetivo apresentar todas as teorias, considera-se, porém, a importância de outras não aqui selecionadas para o desenvolvimento desse campo. Foram, então, escolhidas as teorias que levaram a estudos e experimentos que proporcionaram um olhar científico para o tema Qualidade de Vida no Trabalho e *stress* ocupacional.

3.4 Trajetórias e impactos da QVT

A QVT passou a ser discutida como disciplina na *Conferência Internacional Sobre a Democratização do Trabalho*, na Colômbia, em 1972. O conceito foi introduzido a um Conselho Internacional para promover as pesquisas acadêmicas sobre a temática em questão (AFSAR, 2014). Essa conferência trouxe, para o campo da pesquisa, o conceito de desenho do trabalho, intitulado como Projeto de Sistemas Sócio-Técnico – STSD.

Após a conferência, a Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser considerada uma etapa que deve ser realizada em todos os âmbitos organizacionais, com os propósitos de proporcionar a dignidade do ser humano e o respeito ao seu desenvolvimento (MARTEL; DUPUIS, 2006). A QVT passou, então, a exigir um novo olhar sobre o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Hackman e Lawler, em 1971, entenderam Qualidade de Vida no Trabalho “como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos, por meio do enriquecimento e do aumento da motivação” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 11).

Walton, em 1973, elaborou que a QVT se refere ao “atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcada na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa” (MEDEIROS; OLIVEIRA, 2011, p. 115).

Boisvert (1977, p. 155) acrescenta que “a QVT não é apenas descritiva, mas também normativa, implicando métodos de ações corretivas”. O pesquisador menciona que há uma ambiguidade conceitual no termo. Dessa forma, Boisvert analisa a QVT sob 15 dimensões, conforme destacado a seguir, no **Quadro 2**:

Quadro 2 - As Quinze Dimensões Analisadas por Boisvert (1977)

1. Controle sobre o trabalho	6. Controle dos critérios de adequação do trabalho	11. Reconhecimento no trabalho
2. Extensão do uso do próprio julgamento	7. <i>Feedback</i> do desempenho	12. Orgulho do trabalho
3. Importância da tomada decisão	8. Desafio no trabalho	13. Relacionamento com os objetivos organizacionais
4. Oportunidades de aprendizagem	9. Variedade de trabalho	14. Percepção de um futuro desejável
5. Uso de habilidades	10. Interação com colegas de trabalho	15. Participação nas decisões organizacionais

Fonte: (Adaptado) – Boisvert (1977 pp. 155-160).

Nas análises realizadas por Boisvert (1977 p. 155), destaca-se que a QVT deve ser observada “tanto pelo viés dos pesquisadores, quanto sob as perspectivas dos trabalhadores, na medida em que compreendem o escopo organizacional”.

Em 1983, Hackman e Oldham reforçaram o conceito de QVT dizendo que “a interação entre ambiente de trabalho e necessidades pessoais ocorre quando há as recompensas da organização, como: compensação justa, promoção, reconhecimento e desenvolvimento e satisfação das expectativas dos trabalhadores” (AFSAR, 2014, p. 3).

No entanto, Nadler e Lawler (1983) questionam o interesse sobre os estudos da QVT e afirmam que a crescente concorrência internacional dos mercados, nos Estados Unidos, a partir de 1979, começou a associar a qualidade de vida com a baixa produtividade.

Os americanos perceberam que os japoneses se destacavam por seu estilo gerencial, o que impulsionou as empresas americanas a modificarem o seu olhar conservador para que preponderasse o ambiente e seu impacto nas pessoas (NADLER; LAWLER, 1983). A partir da ideia em questão, os autores estudaram o termo Qualidade de Vida no Trabalho e as definições dadas para ele, conforme se lê no **Quadro 3** a seguir (NADLER; LAWLER, 1983):

Quadro 3 - Qualidade de Vida no Trabalho, na Visão de Nadler & Lawler (1983)

PERÍODO	CONCEPÇÃO CENTRAL	DEFINIÇÃO DE QVT
1959 -1972	VARIÁVEL	Reação do indivíduo ao trabalho.
1969 – 1975	ABORDAGEM	Resultados individuais com apoio da gestão.
1972 – 1975	MÉTODO	Na melhoria do ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório; enfatizou a relevância do trabalho integrado.
1975 – 1980	MOVIMENTO	Vista como uma afirmação ideológica sobre a natureza do trabalho e a relação com o trabalhador. Inserção da gestão participativa e democrática, com objetivo da

		melhoria da saúde e eficácia organizacional.
1979 – 1983	TUDO	Renovação pelo interesse QVT. Envolvimento de todos os níveis organizacionais, impulsionada pela alta direção. Vista como um conceito global.
Previsão Futura	NADA	Pela falta de credibilidade sobre os conceitos, acredita-se que nada representará no futuro.

Fonte: (Adaptado) NADLER e LAWLER (1983, p. 26).

Após refletirem sobre as diversas concepções de Qualidade de Vida no Trabalho ao longo da história, Nadler e Lawer (1983) consideraram a perspectiva da QVT sobre dois pontos de vista: 1) O impacto do trabalho sobre as pessoas, tornando-as melhores e 2) a participação dos trabalhadores sobre as decisões.

Entretanto, novos modelos surgiram que fizeram com que este posicionamento defendido por Nadler e Lawler (1983), fosse questionado, e ampliado as discussões sobre esta temática.

Outro ponto é destacado por Levine, Taylor e Davis (1984) ao afirmarem que a participação dos membros da organização deve contribuir com a conceituação de QVT, tanto em sua linguagem, quanto no significado. Com a pesquisa empírica realizada por Levine, em 1983, verificou-se que além do conteúdo do trabalho, devem-se incluir, para uma melhoria de qualidade de vida no trabalho, os aspectos como: promoção, supervisão e confiança, efeitos na vida privada, bem como a contribuição para a sociedade (LEVINE; TAYLOR; DAVIS, 1984, p.101).

Neste limiar, Huse & Cummings, em 1985 compreenderam a QVT como uma “forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização. Estes destacaram dois pontos: primeiro – preocupação com bem-estar e eficiência; segundo – participação dos trabalhadores na tomada de decisão” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 9).

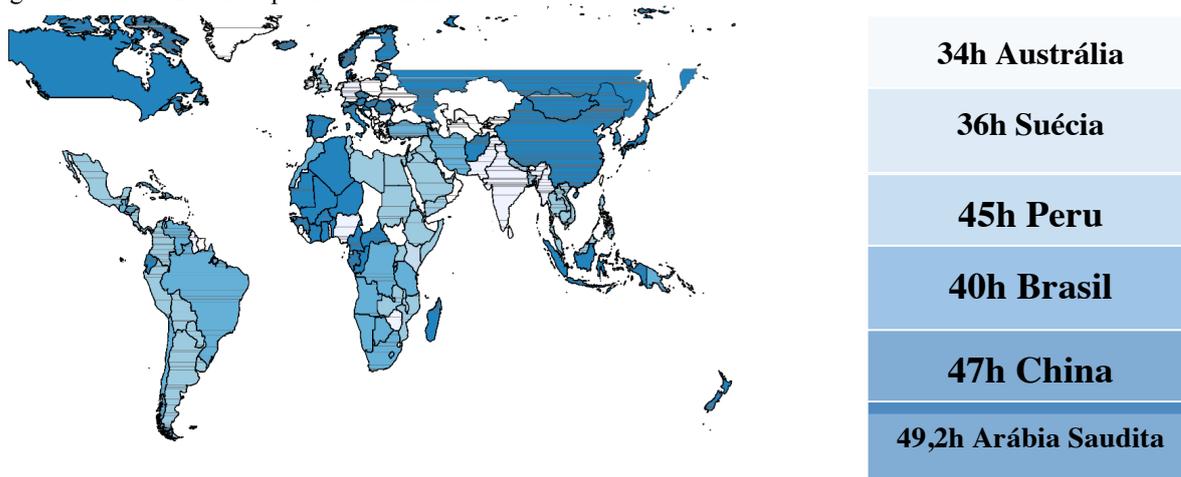
Essa afirmativa se embasa nas ideias de Levine, Taylor e Davis (1984, p. 82) ao especificarem a QVT como “uma abordagem alternativa das preferências humanas, associadas às concepções organizacionais, que consiste em identificar os aspectos do trabalho que são vistos como desejáveis e devem ser considerados ao incorporarem a QVT dentro de um projeto”, de melhoria e bem-estar.

Apesar de não haver harmonia em torno dos conceitos estabelecidos pelos autores, percebe-se que cada um deles focou no bem-estar do indivíduo, na satisfação no âmbito organizacional e nos indicadores que afetam o ambiente. No entanto, a *International Labour Organization - ILO* (OIT, 2015) ressaltou outro indicador que afeta o cenário das empresas: o uso relativo ao tempo de trabalho, seguindo a dinâmica do mercado de trabalho provocada pela crise econômica global.

Outro fator que se destaca é quantidade de horas trabalhadas: “os limites de horas de trabalho representam um importante componente da segurança do trabalho. O excesso de horas trabalhadas está associado a um maior risco de acidentes laborais” (OIT, 2015, p. 13), visto que afetam o bem-estar do trabalhador.

A **Figura 2** apresenta um mapa que demonstra o número de horas laborais semanais por países, no ano de 2013.

Figura 2 - Horas Laborais por Países em 2013



Fonte: OIT (2015, p. 22): *Working Conditions Laws Report 2012: A global review* (Genebra, 2013).

O mapa retrata a média de horas executadas por trabalhadores, em cada país. Verifica-se que, em muitos, excede-se o limite destacado na Lei. “Estima-se que cerca de 22% da mão de obra mundial, ou seja, ligeiramente mais de 600 milhões de pessoas, trabalhe demasiadas horas, estabelecidas como mais de 48 horas por semana” (OIT, 2015, p. 14).

A Rede Federal de ensino da Educação Básica, Técnica e Tecnológica – EBTT, do Brasil, propõe, por intermédio da Lei 12.772/2012 (BRASIL, 2012) e da Portaria 17/2016, o estabelecimento das diretrizes gerais da regulamentação das atividades docentes, no Art. 12º:

A Portaria define, também, o tempo destinado às atividades docentes, que será mensurado em horas de 60 minutos (art. 9º), e a carga horária de aulas, sendo: no mínimo, 10 horas, e, no máximo, 20 horas semanais, para os docentes em regime de tempo integral; e, no mínimo, 8 horas e, no máximo, 12 horas semanais para os docentes em regime de tempo parcial (MEC, 2012, p. 2).

Entretanto, para os professores que atuam nas universidades federais, o tempo destinado, considerando a Resolução 8/2009 (UFCG, 2009) considerando o regime de trabalho e a distribuição da carga horária docente os artigos:

Art. 2º O professor da carreira do Magistério Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho, conforme Art. 14 do Decreto-Lei nº 94.664, de 23 de julho de 1987: I – regime de vinte horas semanais – T-20; II – regime de quarenta horas semanais – T-40, a ser adotado para áreas com características específicas; III – regime de quarenta horas semanais com dedicação exclusiva – T-40 DE, nos termos da legislação superior.

E a distribuição da carga horária docente: Art. 3º Em consonância com o Art. 57 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e para fins de enquadramento e manutenção do regime de trabalho, a carga horária a ser integralizada corresponde ao mínimo de oito horas de aula semanais. § 1º Para os efeitos dos limites definidos no caput deste artigo, entende-se por carga horária as horas despendidas efetivamente com aulas no ensino de graduação e ou pós-graduação. § 2º Da carga horária referida no caput deste artigo, serão destinadas, obrigatoriamente, um mínimo de quatro horas de aula semanais ao ensino de graduação.

Verifica-se que, apesar de a carga horária das aulas dos docentes das universidades/institutos federais ser entre 8h e 12h/semanais, os professores, em regime de dedicação exclusiva, têm dentro das suas atribuições o ensino, a pesquisa, a extensão e a publicações de artigos para atender a avaliação da produção científica. Segundo Bosi (2007):

A pressão exercida para aumentar a quantidade de trabalho dentro da jornada de 40 horas tem se concretizado, principalmente, alicerçada na ideia de que os docentes devem ser “mais produtivos”, correspondendo à “produção” a quantidade de “produtos” relacionados ao mercado (aulas, orientações, publicações, projetos, patentes etc.) expelidos pelo docente. Por um lado, evidencia esse processo o direcionamento empresarial da ciência, tecnologia, pesquisa e desenvolvimento, presente nos editais dos órgãos de fomento à produção científica (BOSI, 2007, p. 1513).

No entanto, apesar de os conceitos de QVT apresentados focarem na satisfação, na saúde do trabalhador, no bem-estar, no respeito mútuo, na prática, as atitudes organizacionais, em relação à QVT, ainda são insipientes. Assim sendo, Ferreira (2012, p. 91) revela que os “contornos da Qualidade de Vida no Trabalho têm assumido um caráter muito mais assistencialista”¹⁰.

3.5 Os impactos da QVT no Brasil

A modernidade impactou sobremaneira as atitudes das empresas em razão da competitividade imposta pelo mercado, por conta dos níveis de exigência dos clientes, que buscam por satisfação em produtos e serviços. As empresas perceberam a necessidade de se reestruturarem para que se mantenham competitivas, fato que demandou uma transformação interna, impulsionada por fatores externos. Assim, a busca por funcionários competentes levou ao estabelecimento de estratégias de qualidade.

Com contexto, a QVT passou a ser pesquisada no Brasil por Eda Fernandes¹¹ cujos estudos envolveram o “conhecimento do nível de satisfação dos empregados como fonte motivadora e os efeitos sobre o comportamento do indivíduo”, seus anseios e desejos, ligados, intrinsecamente, às condições do trabalho, observando os impactos do ambiente externo e os efeitos sobre o ambiente interno (FERNANDES, 1996 p.14).

Vale ressaltar que Fernandes (1996) pontua que a QVT tem a possibilidade de ser utilizada para renovar as formas de organização do trabalho nas empresas. Para Fernandes, pode-se pensar que as “exigências por melhor qualidade de vida se refere à melhoria das condições de trabalho e na organização psicossocial que demandarão um novo comportamento” organizacional (FERNANDES, 1996, p. 28).

Assim, depois de passar por favoráveis condições e reorganização do trabalho (...) deve-se mobilizar os empregados em termos de organização

¹⁰ **Suporte psicológico:** autoconhecimento, gerenciamento do *stress*, mapa astral, meditação e oficina de relaxamento;

Suporte físico-corporal: ginástica corretiva postural, ginástica laboral, grupo de caminhada e corrida e pilates;

Terapias corpo-mente: aromaterapia, massoterapia, artes terapêuticas, reflexologia e psicoterapia breve.

¹¹ Autoridade brasileira na temática QVT, incluída entre as maiores do mundo. Dedicou-se ao estudo e à criação de um método – **Auditoria Operacional de RH para Melhoria da Qualidade de Vida** – trabalho vencedor do primeiro *Prêmio Ser Humano*, concedido pela ABRH Nacional, em 1995. (Fred Lima – Diretor Presidente CETTA Excelência Empresarial, 1996).

grupal e a uma efetiva participação nas decisões (FERNANDES, 1996, p. 29).

Numa tentativa de chegar a um conceito de QVT a partir de uma revisão na literatura, Fernandes (1996 p. 45) apoiou-se em quatro elementos-chaves:

- Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis;
- Reestruturação do trabalho;
- Inovação do sistema de recompensa;
- Melhorias do ambiente de trabalho.

Sob a compreensão de Ferreira (2012, p. 97), a “concepção dominante da QVT (...) caracteriza-se por três perspectivas: foco no indivíduo, caráter assistencialista e ênfase na produtividade”.

Foco no indivíduo – o trabalhador é responsável por sua QVT. Ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil. *Caráter assistencialista* – as atividades dos programas de QVT significam, figurativamente, prescrever um analgésico para alguém que se queixa de dor de dente; pode até amenizar a dor, mas não a elimina. *Ênfase na produtividade* – as atividades de QVT buscam, de fato, assegurar os índices prescritos de produtividade, devendo as metas ser alcançadas a qualquer custo (FERREIRA, 2012, p. 97-98).

A QVT, para Limongi-França e Kanikadan (2006, p. 602), segundo o modelo de competência do Bem-Estar Organizacional – BEO, está “associada como uma orientação gerencial baseada nas expectativas e necessidades dos empregados”, gerando aperfeiçoamentos estruturais, no meio organizacional, por meio da implementação do método.

Outro enfoque percebido por Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2007, p. 167) sobre a QVT é “a capacidade de gerir conjuntos de ações, incluindo: melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, como prioridade o bem-estar das pessoas”. Desse modo, para a autora, a QVT “é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais; ambiente social e econômico e expectativa de vida” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2009, p. 260).

Nessa mesma linha, coaduna-se a concepção de Kilimnik et al. (1994 *apud* SANT’ANNA; KILIMNKIK, 2011, introdução): “o atual estágio da qualidade de vida no trabalho visa extrapolar os limites intramuros das organizações e trabalhar a questão do bem-estar de forma mais global”.

Por meio das dimensões de QVT, a pesquisa de Morin (2007 *apud* CABRAL Jr, 2013, p. 17) analisa as variáveis: “utilidade do trabalho, retidão moral, aprendizagem e desenvolvimento, autonomia, qualidade das relações, reconhecimento, reconhecimento social, remuneração justa”, com o objetivo de investigar os aspectos subjetivos do sentido do trabalho, ressaltando a relação entre a pessoa e o seu trabalho. Salienta-se que Morin (2008) desenvolveu o Modelo Geral de QVT e Vilas Boas e Morin (2015) o Modelo Sistêmico de QVT, tendo como foco “o estado de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas” (VILAS BOAS; MORIN, 2015 p. 1).

3.6 As Abordagens Clássicas da QVT

Por meio da revisão da literatura de livros e periódicos, revelam-se as principais abordagens clássicas mencionadas na Teoria da QVT.

3.6.1 Modelo de Walton (1973)

A insatisfação no trabalho é um problema recorrente e que afeta todos os níveis da organização e qualquer tipo de profissional. Percebe-se que algumas empresas se preocupam em “diagnosticar a origem da insatisfação, estabelecendo critérios relacionados à política de recursos humanos” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2007, p. 48). Enquanto outras se preocupam com o ambiente organizacional, com as características do trabalho, as relações estabelecidas, com o sentido do e no trabalho, o bem-estar, assim como, o comprometimento organizacional (VILAS BOAS; MORIN, 2015).

Walton, em 1973, entendeu que as “condições de trabalho não devem expor o trabalhador a situações danosas e inseguras. Para tanto, deve assegurar um local de trabalho seguro e agradável” (SAMPAIO, 2011, p. 45). Dessa forma, a QVT deve ter como meta “gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva, responsabilidade, autonomia, feedback, e enriquecimento do trabalho com ênfase no desenvolvimento pessoal” (WALTON, 1973 p. 57)

Morgan (1996, p. 294-295) aponta os riscos: “doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em atividades de manufatura, tais como: *stress*, DORT, LER”, as quais, segundo Ferreira (2012), geram consequências, como o custo individual, coletivo, social, empresarial e estatal dos acidentes. Esse autor salienta, ainda, que na esfera privada, as empresas registram índices elevados de rotatividade e DORT: “Na França, em 2009, uma única empresa, pós-privatização, registrou o 25º suicídio, em 20 meses” (FERREIRA, 2012, p. 18).

Isso demonstra que tais consequências na esfera do trabalho continuam a levar uma parcela da vida humana, o que é reafirmado por Ferreira (2012), ao se reportar ao desempenho no contexto do trabalho, nos valores e atitudes e no estado de saúde: “Aponta indicadores críticos: absenteísmo¹², representeísmo¹³ e acidentes de trabalho”, no contexto organizacional.

Walton, em 1973, apontou, no entanto, outras questões: “Como conceituar e mensurar a qualidade de vida no trabalho? Quais são os critérios apropriados e como são inter-relacionados? Como se relacionam com a produtividade? ” (RODRIGUES, 1994, p. 82). Para responder a esses questionamentos, Walton propõe oito dimensões que abrangem as necessidades básicas do trabalhador e as condições de trabalho oferecida pela organização.

3.6.1.1 As Dimensões, Categorias e Subcategorias de Walton (1973)

As categorias e dimensões desenvolvidas por Walton se deram pela busca da “humanização do trabalho e QVT, popularizados no início dos anos 1970, cujo intuito se referia à melhoria da experiência humana no trabalho e na diminuição dos custos sociais e psicológicos” (WALTON, 1980, p. 484). As oito categorias podem ser descritas como:

a) *Compensação justa e adequada:*

Rodrigues (1994, p. 82) afirma que “Walton via o trabalho, em primeiro plano, como um meio do indivíduo ganhar a vida”. Sendo assim, a compensação justa e adequada propiciaria ao trabalhador uma remuneração “sob diferentes prismas: experiência e

¹² Segundo Ferreira (2011, p. 69):

a) Absenteísmo: são as ausências sistemáticas do trabalho, ocasionadas pelo cotidiano nesse âmbito, sobretudo, pelo aumento de carga de trabalho;

¹³ b) Representeísmo: avesso ao absenteísmo, que se expressa por falta de engajamento efetivo na execução das tarefas, desmotivação, baixa produtividade, falta de iniciativa, indisposição e postura do tipo “corpo presente e espírito ausente”.

responsabilidade; talento e habilidade; nível de demanda de mercado, a partir da equidade interna e externa” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 13).

De acordo com Walton (1980, p. 2) “Muitas empresas têm buscado uma força de trabalho mais satisfeita e comprometida, melhorando a produção e criando novas estruturas de trabalho”. Para isso, é necessário um olhar para a QVT, “cujo conteúdo contribuirá para o alcance das três dimensões: vigilância a saúde, assistência psicossocial e o bem-estar; independente de uma política de gestão de pessoas” (FERREIRA, 2012, p. 108).

Para Zanelli (2010, p. 36), “o bem-estar só é possível se as interações humanas estiverem sustentadas por respeito mútuo, compromisso com a saúde e a qualidade de vida da coletividade”.

b) *Condições de segurança e saúde do trabalhador:*

O segundo destaque da categoria se dará pelas condições de segurança e saúde do trabalhador, cujos aspectos perpassam as condições físicas e ergonômicas, como jornada de trabalho, respeito às leis, e ambiente livre de doenças e danos à saúde (RODRIGUES, 1994).

Sob a ótica do trabalhador, a QVT se expressa nas representações explícitas no contexto de trabalho e nas situações de trabalho que se estabelecem, indicando o predomínio do bem-estar, propiciando o crescimento profissional e do reconhecimento institucional (FERREIRA, 2012).

Vilas Boas e Morin (2015, p. 123) dizem que “as horas de trabalho também devem ser consideradas como fator de QVT, na medida em que exceder as horas trabalhadas, pode exercer impacto na saúde do trabalhador”.

c) *Oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana:*

A forma de organização da reestruturação dos cargos deve contemplar oportunidades imediatas, além de favorecer o desenvolvimento das capacidades humanas, como o significado da tarefa e a amplitude dela, ao possibilitar ao indivíduo a autonomia no desenvolvimento do conhecimento e aprendizado. Sobre isso, Walton contribui: “o termo reestruturar se refere a um padrão de inovações que se desenvolveu nos Estados Unidos da América (EUA) na década passada” (WALTON, 1980, p. 485). De acordo com Sampaio, “para assegurar o uso e o desenvolvimento das capacidades humanas, deve-se incorporar o autocontrole, (...) e informações sobre o processo total de trabalho” (SAMPAIO et al., 2011, p. 45).

d) *Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança:*

Para viabilizar a oportunidade futura de crescimento, Walton sugere usar o conhecimento e as habilidades expandidas em atribuições de trabalho futuro (RODRIGUES, 1994, p. 83). O autor salienta que, nessa dimensão, é imperiosa a existência de uma carreira que permita: crescimento profissional, escalonamento de carreira e estabilidade profissional (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011).

Ferreira (2012, p. 184) afirma que “reconhecimento e crescimento profissional devem integrar empenho e dedicação da hierarquia, da instituição e da sociedade, assim como o uso da criatividade e desenvolvimento das competências”.

e) *Integração social na organização:*

Para que a integração na organização aconteça, os gestores precisam desenvolver uma cultura de respeito às diferenças, às minorias, à diversidade cultural, à etnia e ao gênero. “O apoio mútuo e o bom relacionamento interpessoal constituem pontos básicos para o estabelecimento de níveis satisfatórios de integração social” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 14).

f) *Constitucionalismo:*

Segundo Walton (1973), as principais variáveis do constitucionalismo são: a liberdade de expressão, a equidade e a privacidade de direito contra as decisões consideradas injustas

pelo trabalhador. Segundo Rodrigues (1994, p. 84), “as normas que definem os direitos e deveres são vistas como elementos-chave para elevar a QVT”.

g) *Trabalho e espaço total na vida:*

A categoria trabalho e espaço total na vida, estudada por Walton (1973), define-se por meio do equilíbrio entre a vida pessoal, o trabalho e suas relações familiares (RODRIGUES, 1994).

Ferreira (2012), em suas pesquisas, acrescenta o termo *elo* entre trabalho e vida social, destacando três fatores: *sentido do trabalho*: prazer, valorização do tempo, sentimento de utilidade social; *importância da instituição*: significado pessoal, profissional, familiar e social, e *vida social*: relação trabalho e casa, trabalho e lazer, trabalho e amigos e trabalho e sociedade. No entanto, para que haja esse equilíbrio, as organizações precisam ter um ambiente de qualidade de vida profissional aliado a princípios consagrados como: “segurança, equidade, democracia e individualização (HERRICK; MACCOBY, 1975 *apud* WALTON, 1980, p. 486).

h) *Relevância social no trabalho:*

Walton (1973) aborda implicações quanto à reputação da organização, à responsabilidade social e ambiental, pelos serviços prestados à comunidade, e à entrega de produtos de qualidade, destacando, também, o compromisso com seus trabalhadores.

Walton (1985, p. 11) traz uma “nova abordagem baseada no compromisso e na força de trabalho”, para isso é necessário trabalho mais abrangente, que combine planejamento e atualização das operações. Em relação às “responsabilidades individuais devem ser modificadas conforme as condições se alteram” (WALTON, 1985, p. 4).

A seguir, uma breve descrição dos modelos teóricos da QVT, suas dimensões e as categorias identificadas:

Quadro 4 - Categorias e Subcategorias das Dimensões de Walton (1973), para aferição da QVT

CATEGORIAS	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada.	Remuneração adequada ao trabalho; equidade interna e externa; imparcialidade entre salários.
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis.	Jornada de trabalho; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade.
3. Oportunidades imediatas para utilizar e desenvolver as capacidades humanas.	Autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade de trabalho; <i>feedback</i> .
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança.	Perspectiva de carreira e aumento salarial; treinamento e desenvolvimento profissional; segurança no emprego.
5. Integridade social na organização do trabalho.	Igualdade de oportunidades e ausência de preconceitos; oportunidade de convívio e desenvolvimento de pessoas; senso comunitário.
6. Constitucionalismo.	Respeito às leis e direito trabalhista; privacidade social; normas e rotinas; liberdade de expressão; direito de proteção ao trabalhador.
7. Trabalho e sua relevância na vida do empregado.	Papel balanceado do trabalhador; interface família, lazer e trabalho; estabilidade de horários.
8. Relevância social do trabalho.	Imagem da instituição; responsabilidade social pelos serviços; responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: (Adaptado) Quality Work Life Activities: A Research Agenda. *Professional Psychology*. vol. 11, n.3, 1980. Walton (1980, p. 484).

Segundo Lippit (1978 *apud* SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 15) “tomando referências aos critérios de Walton (1973), agrupou-os em quatro fatores-chave para QVT: trabalho em si; o indivíduo; a produção do trabalho e as funções e estrutura da organização”.

De acordo com esse autor, esse modelo proporciona tanto ao indivíduo, quanto à organização o atendimento às suas necessidades.

3.6.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

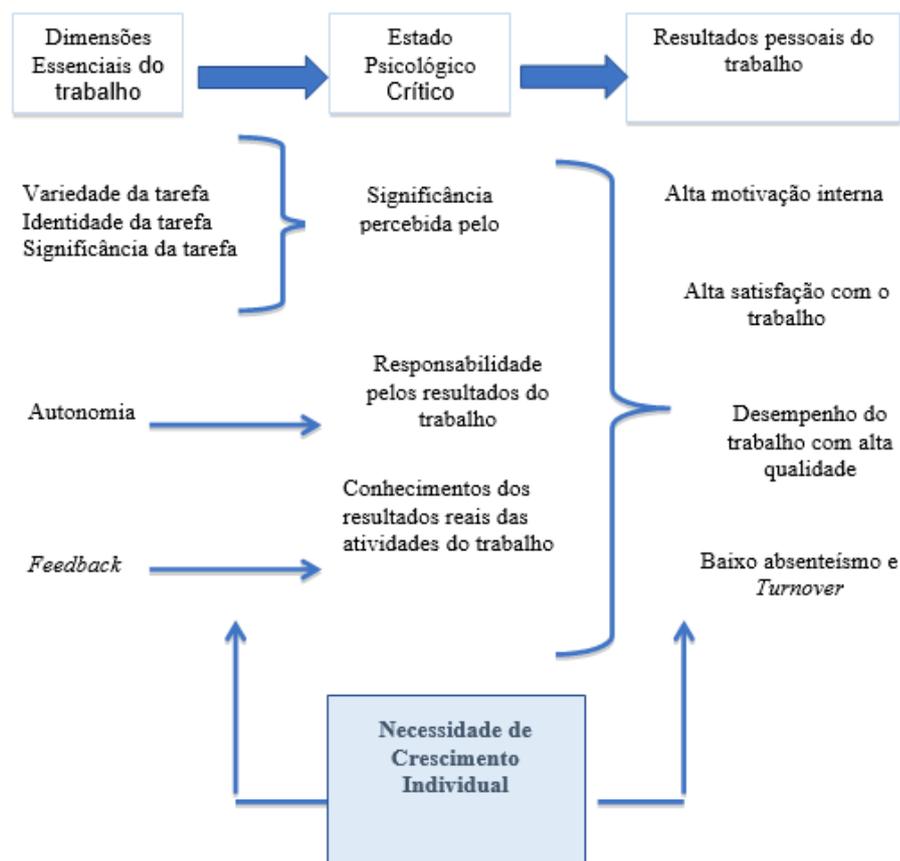
Sant’Anna e Kilimnik (2011, p. 23) apontam que Hackman e Lawler, em 1971, pesquisaram sobre as tarefas realizadas pelos trabalhadores e o nível de satisfação com o trabalho e o absenteísmo.

Propuseram, então, quatro dimensões da tarefa, como capazes de levar os trabalhadores à satisfação com o trabalho: “variedade de habilidades, autonomia, identidade com a tarefa e *feedback*. Essas dimensões se aperfeiçoaram dando ênfase a um novo modelo – *Job Diagnostic Survey* – JDS, um instrumento projetado especificamente para medir cada uma das variáveis no modelo de características do trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975 p. 259). O objetivo de Hackman e Oldham (1975) era saber a percepção do sujeito com relação às suas tarefas.

Sendo assim, a QVT envolve tanto as características objetivas, quanto sua própria avaliação (PAIVA; AVELAR, 2011, p. 307), conforme ilustrado na **Figura 3**. Os pesquisadores, então, concluíram que:

(...) positividade e o resultado do trabalho são obtidos quando os três estados psicológicos (significação percebida – SP; responsabilidade percebida – RP; conhecimento dos resultados do trabalho – CR) estão presentes num determinado trabalho (RODRIGUES, 2016, p. 132).

Figura 3 - Potencial motivador do trabalho: características da motivação do trabalho - Modelo de Hackman e Oldham (1976)



Fonte: (Adaptado) – *Motivation through the Design of Work: Test of Theory*. (HACKMAN; OLDHAM, 1975 p. 256).

De acordo com essa formulação amplamente aceita, Hackman e Oldham (1975) publicaram que o comportamento produtivo dos trabalhadores, assim como, sua satisfação e atitudes, dependem, em grande parte, de certas condições psicológicas. “Essas condições, por sua vez, dependem de dimensões centrais do trabalho: autonomia, *feedback*, importância da tarefa, variedade de habilidades e significado da tarefa” (SHAMIR; SALOMOM, 1985, p. 456).

Acredita-se que o grupo de trabalho também desempenhe um papel importante na socialização do indivíduo na organização do trabalho, pois envolve tanto a “capacitação técnica”, no local, quanto a transferência mais informal da cultura organizacional e suas normas informais (HACKMAN; OLDHAM, 1976). No entanto, ressalta-se que as características da motivação do trabalhador dependem de como são percebidas pelos empregados (RODRIGUES, 1994): “Antes que um programa de enriquecimento de trabalho tenha início, um empregador precisa estudar tarefas para avaliar quanto elas contem de variedade, identidade, significância, autonomia e *feedback*” (DAVIS; NEWSTROM, 1992, p. 154).

Para Morin (2001 p. 10) três estados psicológicos impactariam a motivação e a satisfação de uma pessoa no seu trabalho: o sentido que uma pessoa encontra na função exercida, o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados obtidos e o conhecimento de seu desempenho no trabalho.

Segundo Pedroso et al., (2010, p. 18) “uma exclusividade do modelo de QVT de Hackman e Oldham é a estruturação da teoria em um instrumento quantitativo”, por trabalhar com questões fechadas de mensuração dos resultados, por meio de média aritmética, de acordo com a equação:

$$(Variedade da Tarefa + Identidade da Tarefa + Significado da Tarefa) \times Autonomia \times Feedback \quad (1)$$

Hackman e Oldham (2010) explicitam que:

Os empregados, ao invés de serem motivados pela promissora recompensa ou perspectiva de receber ou evitar atenção da supervisão, seriam capazes de considerar que o trabalho significativo quando os três estados estiverem presentes. Ter autonomia e receber *feedback* contribuiria para sentir a responsabilidade dos empregados e o conhecimento quanto aos resultados. Desta forma, ficariam motivados para um bom desempenho (HACKMAN; OLDHAM, 2010, p. 464).

No entanto, a preocupação é que o modelo proposto pelos autores não menciona a variável *ambiente de trabalho*, mas o comportamento do indivíduo. A Qualidade de Vida no Trabalho, pelo ponto de vista de Walton (1973), “organiza-se em um esquema em que as variáveis se agrupem em quatro fatores-chave: trabalho em si; o indivíduo; a produtividade; as funções e a estrutura da organização” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 15).

3.6.3 Modelo de William Westley (1979)

Os modelos de Herzberg, Maslow, McClelland, entre outros, propuseram reflexão com base na produtividade e no impacto do comportamento do indivíduo. “Do mesmo modo, outros autores (Walton, 1973, Westley 1979, Werther, Davis 1980) fizeram uma correlação entre a mobilização, a participação e o comprometimento com a QVT” (FERNANDES, 1996, p. 15).

Por meio dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, de Westley (1979), visando ao aumento da produtividade e à melhoria de vida do trabalhador, o autor cria um modelo

com intuito de compreender e visualizar as possíveis causas que afetem a QVT (SANT' ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 16).

De acordo com Rodrigues (2016 p. 102): “Westley classifica e analisa quatro obstáculos para QVT: político, econômico, psicológico e sociológico”.¹⁴ O **Quadro 5**, mostra a natureza dos problemas ou obstáculos, apresenta as propostas para melhorias da QVT. O primeiro deles foca a injustiça social, o segundo foca a tomada de decisões, o terceiro enfatiza o *empowerment* e as últimas ações focam aspectos grupais.

Rodrigues (2016 p. 103) declara que Westley (1979) “vê a alienação como um desinteresse entre o trabalho e o próprio ser”. Fernandes (1996, p. 53) afirma que “a alienação assume características desumanas, levando à ausência de significado do trabalho”. Para redução da alienação, Westley (1979, p. 120) propõe um redesenho do trabalho, enriquecimento das tarefas e o trabalho em grupo, “baseando suas ideias na Teoria de Herzberg, com base na psicologia e em Lewin, nos pensamentos técnico e social”.

Quadro 5 - Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho – Westley (1979)

NATUREZA DOS PROBLEMAS	AÇÃO E PROPOSTAS
ECONÔMICO (Injustiça Social)	Para diminuição da injustiça social, propõe a união dos trabalhadores, a cooperação divisão dos lucros e participação nas decisões.
POLÍTICO (Insegurança)	Propõe trabalho autossupervisionado, conselho de trabalhadores e sua participação nas decisões organizacionais. Dessa forma, os trabalhadores teriam mais poderes nas tomadas de decisões.
PSICOLÓGICO (Alienação)	A proposição para esse problema seria por meio dos agentes de mudanças e o enriquecimento das tarefas, obtendo, assim, o <i>empowerment</i> ;
SOCIOLÓGICO (Anomia)	A proposta seria um autodesenvolvimento por meio dos métodos sociotécnicos aplicados ao grupo.

Fonte: (Adaptado) RODRIGUES (2016, p.104).

Rodrigues (2016) acredita que, tal como indicou “Herzberg et al. (1959 *apud* WESTLEY 1979, p. 119), “a insatisfação é uma resposta a um sentimento de privação relativa de segurança e equidade”, visto que essa é estabelecida pela falta de envolvimento dos grupos de trabalho.

De acordo com Westley (1979): “Nos termos de Etzioni, a insatisfação afeta a remuneração inadequada e provoca a alienação, o sentimento de que o trabalho é prejudicial pessoalmente, causando a anomia, e a falta de envolvimento moral”. (WESTLEY, 1979, p. 120). O autor sugere, “como forma de minimizar estes problemas, que sejam utilizadas técnicas de enriquecimento de tarefas e métodos sócio-técnicos para estruturação de grupos de trabalho” (SANT' ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 16).

Para Westley (1979 *apud* FERNANDES, 1996, p. 53) “a insatisfação e a injustiça são decorrentes da concentração de poder e da concentração dos lucros e, conseqüente, da exploração dos trabalhadores”.

3.6.4 Modelo de K. Davis e W. Werther (1983)

Davis e Werther, em 1983, “notaram que a QVT é afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo nos níveis

¹⁴ Os problemas políticos trariam como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça social, afetando os trabalhadores; o psicológico, a alienação, como um desinteresse entre o trabalho e o próprio ser e o sociológico (RODRIGUES 2016, p. 102/103).

Segundo dicionário Aurelio (2017) anomia é a ausência das leis ou da organização.

organizacionais, ambientais e comportamentais” (RODRIGUES, 2016, p. 105). O trabalho, para Pedroso et al. “(...) em si, sob a ótica dos trabalhadores, seria tedioso”. (PEDROSO et al., 2010, p. 18). Entretanto, Morin (2001, p. 16-18) apresenta outra perspectiva, pois afirma que “o processo de trabalho ajuda o indivíduo a desenvolver sua identidade”. De mesmo modo, “no processo de sociabilização, o ser humano interage com seu meio e transforma a si e ao seu mundo” (PINTO; PAULA; LOBATO; VILAS BOAS, 2015, p. 66).

O sentido do trabalho, para Morin (2001) “representa um fator importante nas sociedades contemporâneas” (MORIN, 2001 p. 8). Porém, percebe-se que as organizações precisam reorganizar o desenho do trabalho, para que haja uma integralidade entre o que desempenha e a tarefa por eles realizada.

O futuro desafiador da gestão de pessoas exige mudanças nas práticas dos negócios, à medida em que as pessoas compreendem que o bem-estar poderá trazer, para os trabalhadores, tanto sentido *do trabalho*, como sentido *no trabalho*, fazendo com que eles se sintam parte integrante da empresa. Assim, a percepção do indivíduo quanto ao ambiente de trabalho produzirá resultados favoráveis para ambas as partes.

A palavra “sentido” significa capacidade de ter impressões, conhecer, ver e julgar. Conferi a reunião de uma ou várias características do emprego: a reunião de tarefas, a formação da unidade natural de trabalho – o que deu lugar à formação de equipes de trabalho (semi) autônomas –, o estabelecimento de relações do tipo cliente–fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de feedback sobre o desempenho (MORIN, 2001 p. 10).

Werther Jr. e Davis (1983 p. 455) acreditam que ações como a participação dos empregados, segurança no emprego, assistência ao empregado e horário flexível, além da motivação, tendem a propiciar a QVT. Contudo, fazem uma ressalva quanto à participação dos empregados, pois “embora estes programas pareçam melhorar a QVT, no Brasil, procura-se valorizar a produtividade ou ambas” (WERTHER Jr.; DAVIS, 1983, p. 453). Eles acreditam que os esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho é “tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios” (1983, p. 452).

3.6.5 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Huse e Cummings, em 1985 “admitem que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram, de forma decisiva, para que os cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho” (RODRIGUES, 2016, p. 94).

A QVT, para Huse e Cummings (1985), pode ser definida como: “uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando: a preocupação com o bem-estar do trabalho e a eficiência organizacional e o envolvimento dos trabalhadores nas decisões” (RODRIGUES, 2016, p. 107).

Na análise feita por meio da exposição das teorias, uma questão fundamental levantada pelos autores é a preocupação com o bem-estar e como solução à participação ativa dos trabalhadores nas decisões, proporcionando melhoria da QVT e a inserção dessa para vida secular.

Shamir e Salomon (1985, p. 455) se referem ao “bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência no trabalho seja despojada de *stress*”. Ressaltam, ainda, que as novas modalidades de trabalho, como *home office*, teletrabalho¹⁵, também devem ser causadoras de *stress*.

¹⁵ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação

O modelo proposto pelos autores se fundamenta no aperfeiçoamento da eficácia organizacional e na preocupação com o trabalhador. Assim, propõem quatro aspectos, destacados a seguir:

Quadro 6 - Categorias de Análise para a QVT, segundo Huse e Cummings (1985)

CATEGORIAS	ANÁLISE DA QVT
Participação do Trabalhador	O envolvimento dos trabalhadores nos diversos níveis hierárquicos, por meio da filosofia colaborativa.
Projeto do Cargo	Envolve a reestruturação do cargo, incluindo o projeto de enriquecimento dos cargos.
Inovação no Sistema de Recompensas	Reestruturação do plano de cargos e salários, com o intuito de minimizar as diferenças salariais.
Melhora no Ambiente de Trabalho	Mudanças físicas que elevem a melhoria das condições de trabalho: horário flexível e/ou modificação do local.

Fonte: (Adaptado) Rodrigues (2016 p. 108). **Qualidade de Vida no Trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

Esse modelo se fundamenta nas condições primordiais para o aperfeiçoamento da produtividade. Por outro lado, Fernandes (1996, p. 45) apresenta que os “elementos-chave da QVT se apoiam na resolução de problemas envolvendo os membros da organização; reestruturação da natureza básica do trabalho; inovações no sistema de recompensa e melhoria do ambiente de trabalho”.

3.7 As abordagens contemporâneas de QVT

As abordagens contemporâneas ocorreram a partir dos anos 80 e 90, marcados pelo grande desenvolvimento da QVT no âmbito acadêmico (FERNANDES, 1996; FERNANDES; GUTIERREZ, 1988; RODRIGUES, 1994; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1996), LIMONGI-FRANÇA (2003) e difundida em outro país como Canadá com as pesquisas de Morin (2008) e Vilas Boas e Morin (2014) e popularizando-se no mundo corporativo, com a preocupação das empresas na busca pela rivalidade entre os mercados cada vez mais globalizado, e com a percepção da necessidade de manter funcionários satisfeitos e motivados (BOM SUCESSO, 1998; CAMPANA, 2011).

A partir de então buscou-se desenvolver modelos estratégicos que demandariam por gestão estratégica e reestruturação do trabalho. A resposta encontrada para solução do problema: “qualidade de vida no trabalho era uma questão de competitividade” (FERNANDES, 1996, p. 16). Contudo, as empresas nesse período utilizavam o programa de QVT como estratégias de qualidade total para melhoria dos seus produtos e serviços, demandando inclusive “mudanças no papel gerencial dos executivos e dirigentes, bem como o envolvimento dos próprios trabalhadores” (FERNANDES, 1996, p. 14).

3.7.1 Modelo de Auditoria Operacional de RH para Melhoria da Qualidade de Vida

Por meio das pesquisas realizadas por Fernandes (1996), constatou-se que no Brasil, embora algumas empresas se preocupem com a questão de participação dos funcionários, infelizmente o discurso se distancia do que se observa em termos de condições de trabalho

de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho. DUARTE, Leonardo Gularte. **Teletrabalho:** um novo modelo de trabalho. In: *Âmbito. Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 18 jan 2018.

(FERNANDES 1996 p. 29). A autora acredita, portanto, que dar aos funcionários oportunidade de expressão e de participação nas decisões é fundamental para melhoria dos métodos de trabalho (FERNANDES 1996, p. 25).

Para Fernandes (1996, p. 45) o conceito de QVT envolve a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Na tentativa de combater a desmotivação dos trabalhadores, os altos índices de rotatividade e absenteísmo, e incentivar a melhoria do clima e do bem-estar do trabalhador foi desenvolvida uma metodologia com o intuito de avaliar o nível de satisfação dos funcionários, visando a medir os resultados do processo produtivo (FERNANDES, 1996). Assim, desenvolveu-se o Modelo de Auditoria Operacional de RH, distinguindo 06 (seis) etapas no processo - preparação; sensibilização; planejamento; fase de execução; apresentação do relatório apreciativo e plano de ação/avaliação.

O modelo busca analisar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes, as condições e a organização do trabalho, por meio das seguintes etapas conforme menciona Fernandes (1996 p. 83):

- Levantar o posicionamento do empregado em relação ao posto de trabalho, permitindo a sua reestruturação;
- Investigar os fatores do ambiente de trabalho que, se modificados, melhorariam a qualidade de vida dos empregados;
- Detectar os pontos críticos relativos às formas de organização do trabalho;
- Identificar os aspectos de relação chefia-subordinado que poderiam facilitar o desempenho do empregado;
- Avaliar o nível de satisfação do empregado em relação à saúde, moral, compensação e participação;
- Identificar a percepção do empregado no que tange à imagem da empresa.

Conclui-se que o modelo desenvolvido pode melhorar tanto a qualidade de vida no trabalho, quanto a motivação dos empregados, aumentando simultaneamente a produtividade e os resultados da organização.

3.7.2 Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e Modelo de Competências do Bem-estar – BEO (LIMONGI-FRANCA, 2003)

O novo cenário apresentando anteriormente, sobre as diferentes formas organizacionais, demandou novos padrões de consumo originário do avanço da tecnologia e da globalização. Em resposta a esse cenário e observando a importância de pesquisar sobre a saúde biopsicossocial, Limongi-França e Assis (1995, p. 28) afirma que:

[...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

Nessa lógica, Limongi-França e Kanikadan (2006 p. 601) desenvolveu o Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 com as dimensões:

- Biológica – para captar questões relativas ao biótipo, aspectos nutricionais, fatores de saúde e segurança, herdados ou adquiridos;
- Psicológica – referente aos interesses, características de personalidade, memória, afetos e características da satisfação e confiança;
- Social – relativo aos grupos aos quais a pessoa pertence, hábitos de consumo, locais onde trabalha, escolaridade, características familiares;
- Organizacional – envolvendo questões da imagem da instituição, tecnologia, aspectos contratuais e práticas de gestão.

Um segundo modelo Competência do Bem-Estar Organizacional – BEO, complementa o primeiro modelo ao ser construído por meio de seis fatores críticos da gestão (LIMONGI-FRANÇA 2006, p. 602):

Fator 1: Conceito de qualidade de vida no trabalho, historicamente associado à saúde e à segurança, utilizado como orientação gerencial baseada nas expectativas e necessidades dos empregados;

- **Fator 2:** Produtividade, utilizando a ideia da relação homem-hora *versus* demanda de tarefas e responsabilidade acrescidos dos aspectos de gestão da qualidade;
- **Fator 3:** Legitimidade, considerando os aspectos de direito à vida e à expressão da personalidade às questões da sustentabilidade, equidade e justiça social;
- **Fator 4:** Perfil dos líderes, analisando o poder de influência dos líderes na gestão das atividades dos seus empregados;
- **Fator 5:** Práticas e valores, buscando identificar aspectos da cultura organizacional relativos ao bem-estar e as condições de saúde e segurança;
- **Fator 6:** Nova competência, tomando como referência as especialidades e conhecimentos específicos para realizar as ações de qualidade de vida no trabalho, desde as ações aleatórias aos programas integrados na estratégia de negócios da organização.

Por meio do instrumento de avaliação desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) - Whoqol (2012, p. 11) amplia-se o conceito de QVT e afirma-se que são “percepções individuais da sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores em que vivem e em relação às suas metas, expectativas, padrões e preocupações”. Menciona-se que a QVT é uma avaliação subjetiva.

Entretanto esses modelos propostos pela autora visam à melhoria da produtividade empresarial e percebe-se uma forma de controle comportamental por meio de motivação, estímulos e comprometimento, modificando o sentido do trabalho proposto por Morin (2001 p. 9) “ a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências e exercer seu julgamento de livre-arbítrio”.

3.7.3 Modelo Geral de QVT e Modelo Sistêmico de QVT

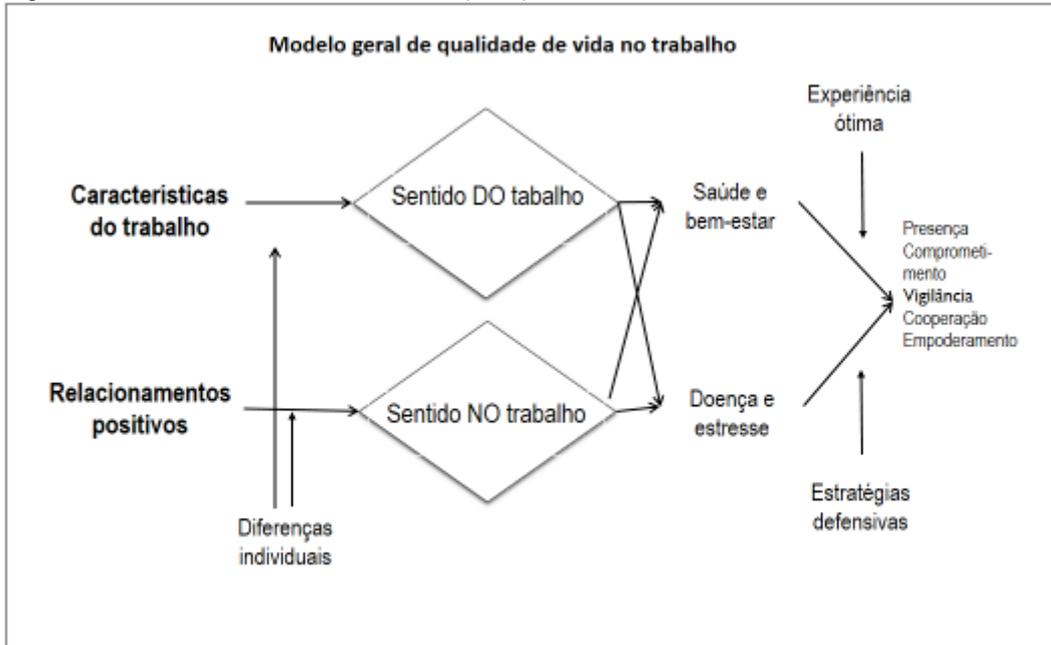
As pesquisas realizadas por Morin (2001, 2008) Vilas Boas e Morin (2003, 2004) visam compreender o trabalho em si e as influências sobre a satisfação do trabalhador.

A autora acredita que os esforços para reorientar os comportamentos fora dos padrões, e para reforçar os comportamentos produtivos ainda não são suficientes para solucionar os problemas de produtividade, enfrentados pelas empresas (MORIN, 2001, p. 9).

Dessa forma, desenvolveu o Modelo Geral de QVT (**Figura 4**) considerando as características do trabalho e os relacionamentos positivos. Esse modelo pretende demonstrar

que os indicadores de qualidade de vida no trabalho podem ser desencadeados pela organização desse e levar o trabalhador ao adoecimento e à produção de baixo sentido no/do trabalho. E que os fatores afetam a percepção, positiva ou negativa, do significado do sentido no/do trabalho podem levar o trabalhador a uma percepção positiva do trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015).

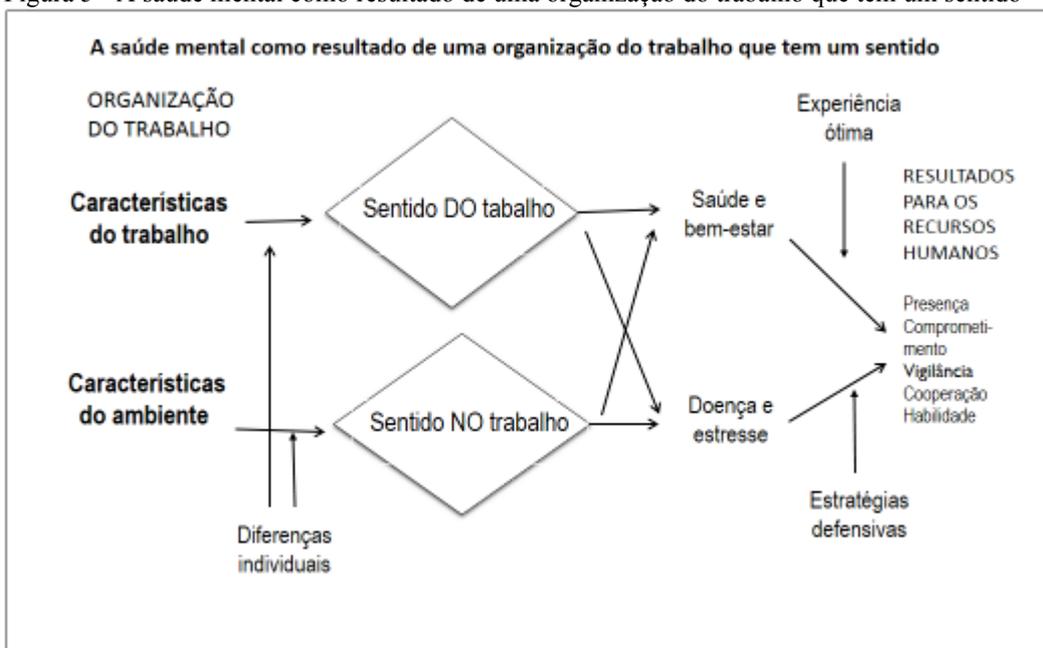
Figura 4 - Modelo Geral de QVT – Morin (2008)



Fonte: Morin (2008 p. 51 in Vilas Boas e Morin 2017 p. 65).

Com o desenvolvimento das pesquisas Morin (2001) reformula o modelo (Figura 5) proposto anteriormente e apresenta a importância de criar um ambiente que possibilite ao trabalhador encontrar sentido em suas atividades laborais. Observando dessa forma as “características do trabalho e as características do ambiente” (VILAS BOAS; MORIN, 2015 p. 4). De acordo com as autoras, o modelo mostra os resultados positivos para as empresas em sua área de recursos humanos, e afirma a necessidade de ter uma organização do trabalho em si propiciando ao trabalhador sentido ao realizar suas atividades.

Figura 5 - A saúde mental como resultado de uma organização do trabalho que tem um sentido



Fonte: Morin (2010 p. 35 in Vilas Boas e Morin 2017 p. 67).

A seguir são apresentados os indicadores e os fatores identificados por Vilas Boas e Morin (2017 p. 67-73) propostos no modelo que têm como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho. Ele embasa a referência teórica desta pesquisa acadêmica.

3.7.3.1 Indicadores (componentes) da Qualidade de Vida no trabalho

- Sentido do trabalho e sentido no trabalho

O sentido do trabalho e sentido no trabalho compreendem suas experiências nas organizações (VILAS BOAS; MORIN, 2015 p. 4). De acordo com o Modelo Geral de QVT, o sentido do trabalho permite ao indivíduo responder: O que eu faço? Quem sou eu? E por que estou aqui? Enquanto que o sentido no trabalho ao indivíduo irá responder: Com quem? E em quais condições? Se desenrolam suas relações de trabalho.

Compreendendo esses questionamentos e sua importância nas atividades que realiza, o trabalhador se identifica com as tarefas realizadas.

- Bem-estar e sofrimento psicológico

Compreender as causas que levam ao bem-estar e ao sofrimento psicológico como indicadores nos estudos de qualidade de vida no trabalho também é relevante. No entanto, percebe-se que as formas capitalistas de organização do trabalho ainda levam o trabalhador ao sofrimento psicológico. Masse et al. (1998 in Vilas Boas e Morin 2015) realizaram uma pesquisa com objetivo de identificar se o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico são polos opostos. Porque o sofrimento causa: ansiedade, depressão, irritabilidade, autodepreciação e desengajamento; enquanto o bem-estar produz os fatores de autoestima, envolvimento social, equilíbrio mental e controle de si mesmo (VILAS BOAS e MORIN 2015 p. 5).

- Estresse relacionado ao trabalho

A compreensão do estresse relacionado ao trabalho amplia o olhar sobre os indicadores que são determinantes para a QVT. Nessa pesquisa utiliza-se o modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988) que auxilia esse entendimento.

Destaca-se que os estudos realizados por Vilas Boas e Morin (2015) sobre as fontes de estresse (fatores intrínsecos da atividade profissional, fatores psicossociais e fatores

organizacionais) também são primordiais para o entendimento da questão do estresse relacionado ao trabalho.

- **Presenteísmo**

O presenteísmo refere-se ao comparecimento ao trabalho enquanto o indivíduo está doente, o que afeta a QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2015 p. 6). Salienta-se que alguns profissionais tomam essa postura por algumas causas: instabilidade, crise econômica, medo do desemprego, ameaças, etc. No entanto, segundo as autoras, a estabilidade profissional dentro dos setores públicos também afeta o presenteísmo dos professores do ensino superior, foco desta pesquisa.

Segundo Cooper (2011), as pesquisas sobre presenteísmo demonstram que uma das principais causas desse fenômeno é o medo da perda do emprego. Os estudos realizados pelo autor detectaram a existência de quatro tipos ou grupos de presenteísmo relacionados ao trabalho:

As pessoas estão em pleno funcionamento, são saudáveis, motivadas e contribuem plenamente para o seu trabalho e para a organização, e raramente ficam doentes; 2. Presenteísmo-doença: os trabalhadores aparecem para trabalhar, mas permanecem no trabalho mesmo estando doentes. Nesse grupo há um problema de saúde subjacente que deixa o empregado menos produtivo para o trabalho; 3. Os empregados são saudáveis, mas trabalham insatisfeitos; tem uma maior média de ausência no trabalho; são menos engajados e/ou menos comprometidos com o trabalho, sejam por questões pessoais, ou de gestão; e, 4. Grupo composto por uma combinação daqueles que têm algum problema de saúde grave ou crônico decorrente do trabalho. (COOPER, 2011 p. 2)

- **Comprometimento organizacional e com o trabalho**

As pesquisas nas áreas de Psicologia e dos Estudos Organizacionais sobre comprometimento organizacional e com o trabalho são desenvolvidas por Meyer e Allen (1991). No Brasil essa temática é destaque dos estudiosos (ZANELLI 2002, 2004; BASTOS et al., 2008; MORIN, 2001, 2008; PAIVA, 2015; VILAS BOAS; MORIN, 2014, 2015, 2017) com objetivo de compreender o comprometimento como um estado psicológico no entendimento das relações no âmbito organizacional.

- **Equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas de trabalho**

A compreensão do equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas de trabalho está relacionada ao espaço entre as atividades laborais e a família, “adotada nas pesquisas nos últimos anos como um aspecto positivo” (VILAS BOAS; MORIN, 2015, p. 6). A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2013) fundamenta afirmando que:

O equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são duas esferas aparentemente regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas (pessoais e de suas famílias) e, ao mesmo tempo, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. Essa questão afeta particularmente as mulheres. Essa realidade está na base da situação de desvantagem que elas enfrentam no mercado de trabalho. Assim, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é fundamental para a igualdade de gênero no mundo do trabalho. (OIT, 2011 p. 1).

O impacto desse desequilíbrio gera conflitos internos no trabalhador e dentro das famílias e é um indicador para o desencadeamento do *stress* ocupacional em destaque nesta pesquisa.

3.7.3.2 Fatores (determinantes) da Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalho faz parte da natureza humana e possibilita sua inserção e relação na sociedade. Dessa forma, Vilas Boas e Morin (2015 p. 6) afirmam que “certos aspectos do trabalho que dependem da forma de organização podem determinar a QVT”.

Os fatores determinantes da QVT envolvem as características do trabalho (utilidade social ou finalidade do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional); as características nas relações de trabalho (retidão moral; relações com os colegas e superiores; reconhecimento e valorização); carga de trabalho; horário de trabalho e segurança no trabalho.

Características do trabalho

- Utilidade social ou finalidade do trabalho

Para Morin (2001 p. 16):

O trabalho é uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade; ele deve, conseqüentemente, respeitar as prescrições relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua execução como nos objetivos que ele almeja e nas relações que ele estabelece.

Sendo assim, o trabalho é um “processo que é sustentado por ações que provocam causalidade materiais” (TARDIFF; LESSARD, 2013, p. 32) e um método que propicia a autorrealização, a ascensão profissional e o efeito psicológico na criação da sua própria identidade.

- Autonomia

Morin, Tonelli e Pliopas (2016 p. 16) mencionam que “ a maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência”.

Segundo a autora:

O interesse no trabalho é resultante das possibilidades de desenvolver sua autonomia e perceber seu senso de responsabilidades. Isso é oferecido por uma organização que deixa os empregados serem os administradores de suas atividades e que, por meio da presença de mecanismos de feedback, lhes mantém informados sobre a evolução do seu desempenho e lhes permite fazer os ajustes necessários para melhorá-lo (MORIN, 2001 p. 17).

Essa autora, salienta que o trabalho com autonomia possibilita realização das relações, aumenta a satisfação e motivação no trabalho, assim como, estabelece um clima propício ao crescimento e desenvolvimento profissional, diminuindo o nível de conflitos e *stress* ocupacional.

- Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional

Um ambiente que dá oportunidade à aprendizagem e ao desenvolvimento, estimula a geração de novas ideias, a inovação e ao estabelecimento de um clima organizacional mais participativo e à retenção de talentos.

Nessa perspectiva, a aprendizagem deve ser definida como um “processo tanto intencional quanto espontâneo, através do qual as organizações compreendem e administram suas experiências” (VILLARDI; LEITÃO, 2000 p. 57).

Características das relações de trabalho

- Retidão moral

Vilas Boas e Morin (2015) salientam que retidão moral ocorre quando existe um ambiente que respeita os valores, a justiça e a dignidade dos seres humanos. Da mesma forma, um ambiente que promove os relacionamentos profissionais positivos (MORIN, 2008 In: VILAS BOAS; MORIN, 2015 p.7).

- Relações com os colegas e superiores

Segundo as autoras, criadoras do modelo, as atividades laborais devem oferecer um ambiente que possibilite boas relações com os demais colegas de trabalho e superiores, permitindo o desenvolvimento de relacionamentos profissionais agradáveis (2014).

Destaca-se que um ambiente agradável possibilita a colaboração entre as equipes e funciona como um ambiente de aprendizagem constante.

- Reconhecimento e valorização

O reconhecimento e a valorização se tornam primordiais para que os trabalhadores sejam comprometidos com o trabalho. O comprometimento organizacional de acordo com Meyer e Allen (1991) passa por três dimensões: afetiva, instrumental e normativa.

A dimensão afetiva traz a ideia do comprometimento baseado em um vínculo de apego e afeto com a organização levando-o ao sentimento de pertencimento. A dimensão instrumental denota-se ao alto custo por deixar a organização, não somente econômicas, como também o social e o psicológico. E a normativa significa a internalização da normas e valores no sentido de obrigação com os objetivos organizacionais (CARVALHO et al., 2016 p. 2).

Para Vilas Boas e Morin (2015 p. 7), “o reconhecimento pode vir de diversas formas como por exemplo: palavras de apreço e consideração demonstradas pelos supervisores”.

- Carga de trabalho

Altos níveis de carga de trabalho percebida ocorrem quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atendê-las, bem como, a baixa carga de trabalho podem levar à fadiga (VILAS BOAS; MORIN, 2017 p. 173). Do mesmo modo que o excesso ou a sobrecarga de trabalho podem afetar os níveis de stress ocupacional.

- Horário de trabalho

O número de horas trabalhadas, bem como o horário de trabalho podem comprometer a QVT. De acordo com a pesquisa realizada por Kinman e Jones (2008) com acadêmicos do Reino Unido, observou-se que muitos professores e pesquisadores ultrapassam o limite de 48h/semanais (VILAS BOAS; MORIN, 2017 p.73), o que pode causar um sofrimento psicológico.

- Segurança no trabalho

A segurança no trabalho é vista como estabilidade, tranquilidade para cumprir com seus compromissos e estabelecer a possibilidade de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Entretanto, a insegurança pode ser definida como “preocupação com a permanência futura no trabalho” (VILAS BOAS; MORIN, 2015 p. 7). Essa insegurança pode levar o indivíduo ao medo, à insônia e ao stress, afetando possivelmente o equilíbrio entre trabalho e a vida privada e por conseguinte a QVT.

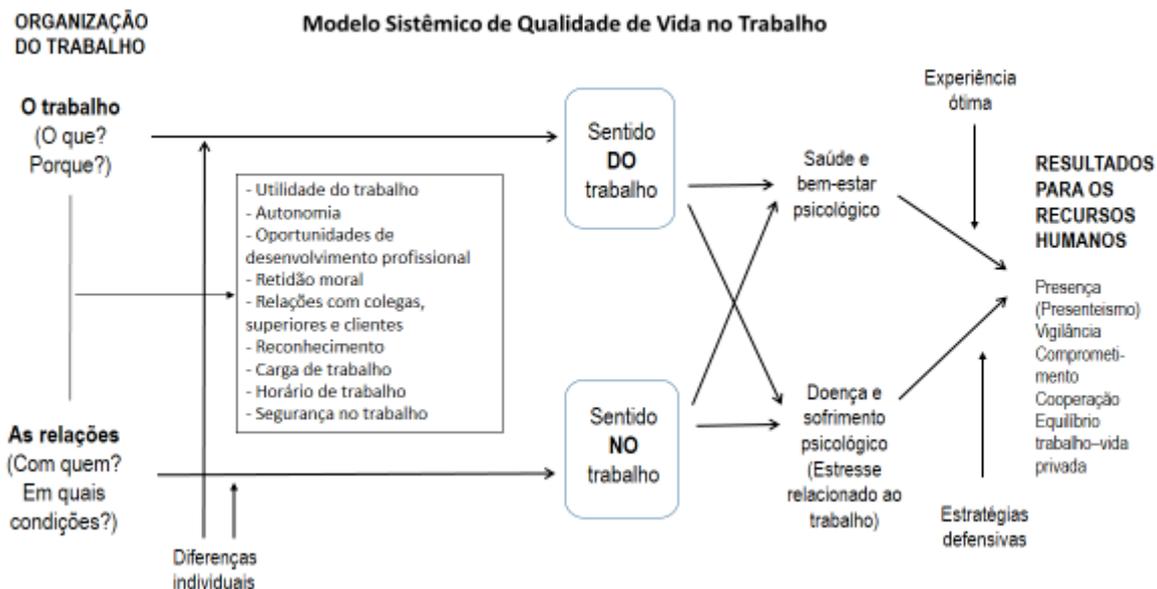
3.7.4 Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014)

Ampliou-se a visão do modelo por meio dos resultados de pesquisas realizadas com docentes de Minas Gerais e Quebec, entendendo que a Organização do Trabalho em termos

do trabalho em si e das relações no ambiente de trabalho é o que fornece subsídios para o sentido do trabalho e no trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2017 p. 83).

As pesquisadoras compreenderam, por meio das pesquisas realizadas em três universidades com professores do ensino superior, que promover a qualidade de vida no trabalho é um desafio para o setor de gestão público (VILAS BOAS e MORIN, 2015 p. 16). Contudo, sugerem-se outros estudos, detalhando cada fator e indicador da qualidade de vida no trabalho e o melhor entendimento do papel das diferenças individuais na compreensão do referido modelo.

Figura 6 - Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Vilas Boas e Morin (2017 p.82).

3.8 Considerações sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este capítulo procurou estudar a Qualidade de Vida no Trabalho sob a perspectiva social, organizacional, psicológica e biológica de Limogi-França (1996), no que tange ao indivíduo em seu contexto organizacional, bem como aos efeitos em sua vida diária. As contribuições de Eda Feranndes (1996) com o Modelo de Auditoria de RH para melhoria da QVT, distinguindo seis etapas no processo – preparação, sensibilização, planejamento, fase de execução, apresentação do relatório apreciativo e o plano de ação/avaliação, que busca analisar a percepção dos funcionários sobre as condições e a organização do trabalho.

Ao se delinear o escopo dos fatores e os indicadores que influenciam a QVT, devem-se levar em consideração o Modelo Sistêmico de QVT de Vilas Boas e Morin (2015) que enumera os direcionamentos para a organização do trabalho, sentido do trabalho e sentido no trabalho. Entende-se os fatores como elementos determinantes da QVT e indicadores como variáveis componentes da QVT, evidenciados pelas autoras como: “a carga de trabalho, número de horas trabalhadas, o *stress* ocupacional, bem-estar psicológico e o comprometimento com o trabalho” entre outros (VILAS BOAS e MORIN 2015 p. 122).

Outro ponto em destaque é o que indica Ferreira (2012, p. 255) que a QVT, sob a ótica do trabalhador, é indissociável das seguintes questões: “do prazer no trabalho; do reconhecimento; a possibilidade de crescimento profissional; dos relacionamentos e das condições adequadas de trabalho”.

Sampaio (2012, p. 135) menciona que há uma nova perspectiva na abordagem da QVT: “Os estudos de Morin e colaboradores são uma nova influência neste campo e trazem

aperfeiçoamentos teóricos e técnicos aos modelos clássicos, apesar de sua identificação com os conceitos de bem-estar e sentidos do trabalho”.

Ao criar uma cultura voltada para a QVT, essa deve ter “um caráter sustentável: seja normatizada, incorporada ao planejamento estratégico, ter durabilidade e estar alinhada às diretrizes das normas de saúde e trabalho da OIT”. (FERREIRA, 2012, p. 226).

O próximo capítulo trata do *stress* ocupacional, sob o ponto de vista do modelo dinâmico de Cooper et al (1988). Embora seja traçado um panorama a respeito do *stress* ocupacional de uma forma geral, o destaque foi sobre o *stress* relacionado ao trabalho docente, especificamente, do professor universitário.

4 REFERENCIAL TEORICO – PARTE III

4.1 O *stress* e sua evolução no âmbito organizacional

Este capítulo percorre desde a origem da palavra *stress* até a sua evolução e a sua reação no âmbito organizacional, sob a perspectiva de Cooper, Marshall, Cartwright, Ashely e Lundberg (1976, 1981, 1982, 1988, 1997, 1999, 2012). Para tanto, apontará as causas, os fatores e seus impactos na vida do indivíduo, assim como seus efeitos na saúde do trabalhador, e também sob a ótica dos pesquisadores, como: Limongi-França (1996, 2010); Fernandes (1996); Morin (2001, 2008); Lipp (2012), Vilas Boas e Morin 2014, 2015, 2017).

Os estudos de Cooper et al. visam criticar a visão mecanicista do *stress*, e entende esse processo com base nas premissas, de acordo com Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2012 p. 76):

- A maioria dos indivíduos procura manter seus pensamentos, emoções e relacionamentos com o mundo de forma estável;
- Cada fator de estado emocional e físico de uma pessoa possui limites de estabilidade. E quando alguma força conduz esses fatores para além do limite, o indivíduo precisa reagir;
- O comportamento de um indivíduo para a manutenção desse estado confirma sua forma de ajustamento ou de enfrentamento.

Diante do exposto, este capítulo também destaca o Modelo Teórico de Cooper e seus colaboradores e as principais categorias ambientais relacionadas ao trabalho, nesta pesquisa as atividades laborais dos professores, além de mostrar outros modelos, como de Hackam e Holdham (1976) Karasek (1979), Lazarus & Folkman (1988) e que estudam o *stress* ocupacional e os agentes estressores. Por último, apresenta uma pesquisa realizada pelo ISMA-BR, sobre o crescimento do *stress* nos brasileiros. Acredita-se, assim, que este capítulo possa colaborar com a pesquisa sobre *stress* ocupacional e novos estudos que envolvam outras dimensões dessa categoria estudada.

4.2 A evolução do conceito de *Stress*

A palavra *stress* advém da física e da engenharia como um termo do conhecimento e significa “carga no sentido de tensão”. Posteriormente, no campo da medicina e da biologia, o *stress* foi definido com “estado manifestado por uma síndrome específica” (HINKLE, 1974, p. 338).

O *stress* foi usado no século XVII com o significado de dificuldades, adversidades ou aflições. Posteriormente como força, pressão, tensão ou esforço forte, com referência a uma pessoa ou a órgãos de uma pessoa ou poderes mentais (HINKLE, 1974, p. 337).

Hans Selye, em 1936, utilizou o termo pela primeira vez em estudos da Psicologia para “denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2012, p. 29). Durante os estudos realizados, Selye optou por definir o *stress* pelo o que este não é” (MARRAS; VELOSO, 2012, p. 4). Desse modo, o **Quadro 7** retrata as definições e concepções estabelecidas por esse autor.

Quadro 7 - “O que não é *stress*”: concepção de H. Selye (1956)

DEFINIÇÃO	CONCEPÇÃO
1. <i>Stress</i> não é tensão nervosa.	Observou que os animais desprovidos de sistema nervoso possuíam características de <i>stress</i> .

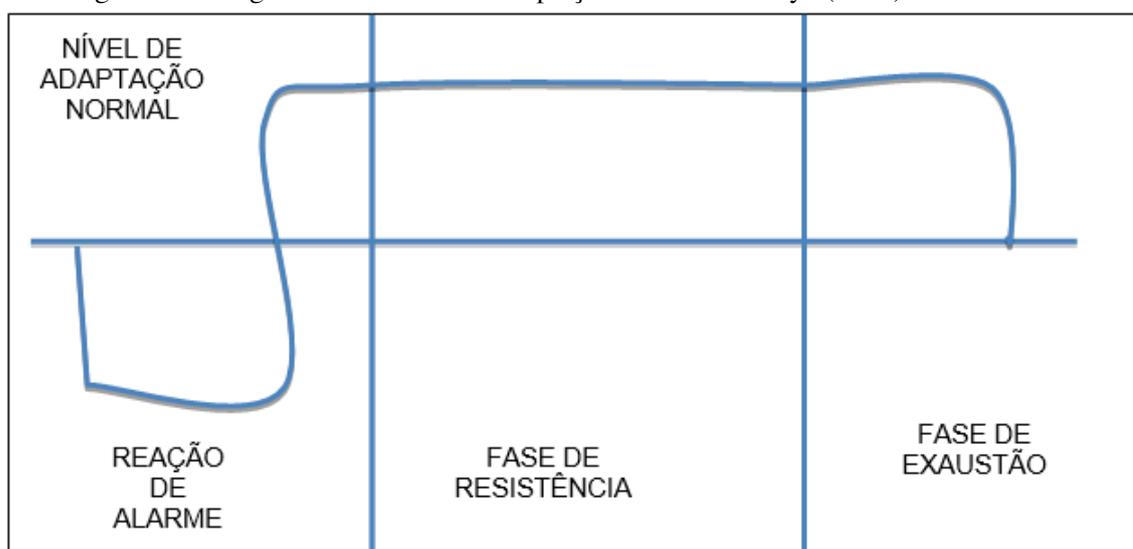
2. <i>Stress</i> não é descarga hormonal das glândulas suprarrenais.	Percebeu que partes do corpo, quando lesionadas, sofrem o processo de <i>stress</i> sem que haja descarga hormonal.
3. <i>Stress</i> não é um estimulante das glândulas suprarrenais.	Ele salienta que o hormônio das suprarrenais pode ser liberado sem que haja qualquer sintoma de <i>stress</i> .
4. <i>Stress</i> não é apenas fruto de lesões no corpo.	O processo de <i>stress</i> pode ser observado em atividades normais dos seres vivos.
5. <i>Stress</i> não é uma alteração da homeostase.	A homeostase é um estado de equilíbrio, a cada alteração do corpo, uma reação é desencadeada buscando o equilíbrio inicial.
6. <i>Stress</i> não é nada que desencadeie a reação de alarme.	A reação de alarme é o primeiro estágio. O que desencadeia essa reação é o agente estressor.
7. <i>Stress</i> não é uma reação não específica.	O <i>stress</i> tem forma padronizada de agir. Nessa perspectiva, se várias fontes de pressão atuarem simultaneamente, o resultado será acumulativo em termos de <i>stress</i> .
8. <i>Stress</i> não é uma reação específica	As reações específicas têm agentes específicos. O <i>stress</i> , diferentemente, pode ser causado por qualquer agente.

Fonte: (Adaptado) MARRAS e VELOSO (2012, p. 5-6). *Estresse Ocupacional*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

Por meio das conclusões de Selye do que *não* seja *stress*, pode-se nomeá-lo como “Síndrome de Adaptação Geral – SAG, que contempla três estágios: reação de alarme; fase de resistência e fase de esgotamento” (LIPP, 2012, p. 12). Tais estágios estão apresentados na **Figura 7**. Segundo Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2012), tais estágios compreendem:

Reação de alarme assemelha-se à reação de emergência de Cannon, que significa aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial; 2) **Fase de resistência** caracteriza-se pelo aumento do córtex da suprarrenal, atrofia do timo, baço e todas as estruturas linfáticas; 3) **Fase de exaustão** representa a falha do mecanismo de adaptação, o estímulo estressor permanece potente, o organismo pode morrer (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN 2012, p. 37). (**grifo nosso**)

Figura 7 – Estágio da Síndrome da Adaptação Geral – H. Selye (1956)



Fonte: (Adaptado). Lipp (2012, p. 12) **O Stress do Professor**. 7 ed. Campinas, SP: Papirus, 2012.

Lipp (2012, p. 110) identificou, em suas pesquisas, mais uma fase que se estabelece entre a resistência e a exaustão, “denominando-a *quase-exaustão*, iniciando o processo de

adoecimento e uma maior vulnerabilidade”. Remete, ainda, que, no decorrer dos tempos, outros indicadores, como: tecnologia, precarização do trabalho e competitividade, foram associados às pesquisas, na busca por compreender os fatores estressores.

Destaca-se como uma das fontes de tensão a adoção de novas tecnologias organizacionais, que envolvem a transformação de normas, estruturas, processo, abrangendo o ambiente físico e psicológico no trabalho (ZILLE; BRAGA, 2011, p. 201).

Em entrevista ao *Jornal A Tribuna*, (2015), a presidente da *International Stress Management Association* - ISMA-BR, Ana Maria Rossi, contou sobre uma pesquisa que realizou em Porto Alegre e São Paulo:

(...) 70% dos brasileiros sofrem com estresse. A maior motivação para isso está no âmbito profissional: 69% dos entrevistados afirmaram que o estresse está relacionado ao trabalho. Os principais motivos são as longas jornadas de trabalho e o excesso de tarefas. Além do trabalho, as dificuldades financeiras, violência e relacionamentos interpessoais estão entre as principais causas do estresse nos brasileiros (BARRETO, N. 2015, p. 1).

Vilas Boas e Morin (2015, p. 120) apontam que os professores do ensino superior, em seu âmbito profissional, têm a qualidade de vida no trabalho afetada devido:

Às exigências por publicação, demandando mais horas e dedicação às suas próprias pesquisas; as orientações de pesquisas para alunos de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Todas essas pressões contribuem para o stress no trabalho, desequilíbrio entre vida-trabalho, tensão mental, física e emocional, podendo causar diferentes problemas de saúde e até mesmo de relacionamento no ambiente de trabalho.

A *American Institute of Stress*, de New York, (AIS) realizou uma pesquisa em 2014, identificando as causas e os fatores de *stress* nos Estados Unidos. Segundo dados da AIS (2014, p. 3), cerca de “US \$300 bilhões/ano são gastos como consequência do *stress*”. As causas e consequências são: “a pressão no trabalho, dinheiro, saúde, relacionamento, alimentação, sobrecarga da mídia e insônia”.

No **Quadro 8**, a AIS (2014) apresenta, com dados estatísticos, os fatores de impacto na saúde do trabalhador. Dentre os fatores identificados pelo AIS (2014, p. 4) destacam-se:

- Tensão entre colegas de trabalho, chefe e sobrecarga de trabalho;
- Desemprego; redução da aposentadoria e despesas médicas;
- Crise na saúde, doenças crônicas ou terminais;
- Divórcio, morte do cônjuge e solidão;
- Alimentação inadequada, cafeína, alimentos processados e açúcares refinados;
- Televisão, rádio, internet, *e-mail* e redes sociais;
- Incapacidade de liberar a adrenalina e outros hormônios do *stress*.

De acordo com Rossi (2009), é de grande relevância para os brasileiros ter sido fundada em nosso território uma filial da *International Stress Management Association* que contribui com as pesquisas sobre *stress* e a prevenção do mesmo (ROSSI 2009, p.4).

O *stress* ocupacional tem sido, portanto, nas últimas décadas, a doença que mais acomete os trabalhadores, dentre eles, destaca-se o professor do ensino superior: “As distintas exigências associadas às atividades profissionais podem acarretar queda na qualidade de vida emocional, levando à pressão psicológica e ao *stress*” (PAIVA, 2005, p. 146).

Na visão de Witter (2012), professores geram ou intensificam o *stress* do aluno e, assim, prejudicam a qualidade e o resultado do ensino, além de ampliarem a ocorrência de agressões na escola. Esses fatores acabam por gerar um ambiente em que se intensifica o

stress do docente. Resulta, portanto, num ciclo vicioso que o professor é quem possui melhores condições para rompê-lo.

Para Cooper e Cartwright (1997 p. 18) o *stress* é visto como “qualquer força que conduz um fator psicológico ou físico além de seu limite de estabilidade, produzindo uma tensão (*strain*) no indivíduo”.

Quadro 8 - Verificação Estatística do Stress no Âmbito Organizacional

CAUSAS	FATORES	IMPACTO ESTATÍSTICO DO STRESS	PERCENTUAL
Pressão no trabalho	Tensão entre colegas de trabalho, chefe e sobrecarga de trabalho.	Impacto negativo na vida pessoal e profissional.	48%
Dinheiro	Desemprego, redução da aposentadoria e despesas médicas.	Dificuldades em gerir o trabalho e as responsabilidades familiares.	31%
Saúde	Crise na saúde, doenças crônicas ou terminais.	Interferência do trabalho com o tempo familiar ou pessoal, como uma fonte significativa de <i>stress</i> .	35%
Relacionamentos	Divórcio, morte do cônjuge e solidão.	O <i>stress</i> como fator causador de luta contra as pessoas próximas.	54%
Alimentação	Alimentação inadequada, cafeína, alimentos processados e açúcares refinados.	Relatado por um amigo ou membro da família, por causa do <i>stress</i> .	26%
Sobrecarga da mídia	Televisão, rádio, internet, e-mail e redes sociais.	Estar "sempre" ou "frequentemente" sob estresse no trabalho.	30%
Insônia	Incapacidade de liberar a adrenalina e outros hormônios do <i>stress</i> .		

Fonte: American Psychological Association - APA (2014, p. 5)

A partir deste contexto, foi criado, no Brasil, o Decreto 6957/2009 (BRASIL, 2009) incluindo na Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10 Grupo V, doenças correlatas ao trabalho. A categorização foi estabelecida de acordo com entendimento do Ministério da Saúde (BRASIL, 2009).

Dentre a categorização dos grupos (F40-F48) destacam-se as seguintes doenças: transtornos neuróticos relacionados com o *stress* e somatoformes¹⁶.

Reações Grave e Transtornos de Adaptação (F430), e ao Estado de “Stress” Pós-Traumático, desencadeada aos fatores de risco de natureza ocupacional e a outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (F431); outras reações ao "stress" grave (F438); Reação não especificada a um "stress" grave (F439); Inquietação e preocupação exageradas com acontecimentos "estressantes" (R466); *Stress* não classificado em outra parte (Z733). (BRASIL, 2009, p. 1).

Nessa perspectiva, “denomina-se *stress* a um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo” (LIPP, 2012, p. 30). O *stress* é também compreendido

¹⁶ Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2009, p. 22) transtornos somatoformes são histórias frequentes de queixas físicas, com prejuízo significativo no funcionamento social, ocupacional ou outros aspectos da vida do indivíduo. Há tendência a buscar tratamento em ambientes não psiquiátricos, nos quais as somatizações, frequentemente, não são reconhecidas.

“como uma necessidade ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe (ZANELLI, 2010, p. 47).

Conforme Zanelli (2010), o organismo reage frente às pressões do ambiente, sejam externas ou internas – “As externas são as que acontecem por meio do excesso de trabalho ou trabalho desagradável; as internas representam as crenças e os valores e como interpretamos o mundo” (LIPP, 2012 p. 31).

Para melhor entendimento, a seguir, apresentam-se as bases teóricas do *stress* ocupacional.

4.3 As bases teóricas do *stress* ocupacional

A fim de compreender como ocorre o *stress* ocupacional, foram levantados dados que circunscrevem a teoria sobre o *stress* ocupacional. Para Limongi-França e Rodrigues (1996, p. 24), essa concepção é definida como uma “reação entre pessoas, ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, sendo esta avaliada como uma ameaça que põe em perigo o seu bem-estar”.

Zille (2010, p. 5) ao mencionar os estudos de Selye, de 1956, afirma que “do ponto de vista biológico, o *stress* se manifesta de duas formas: no *distress*¹⁷, ou *stress* de derrota, e *eustress*, na forma de superação e prazer”. A diferença entre o *eustress* e *distress* é a associação entre o estresse positivo ou negativo, porque o estresse também é proveniente de situações de grandes realizações, conquistas e vitórias (MARRAS, 2012, p. 18).

Cooper e Eaker (1988) descreveram o processo de *stress* no âmbito organizacional, seguindo a mesma lógica, ou seja, diante de uma pressão ou ameaça ao sujeito. Esse ocorre da seguinte forma: quer de natureza ambiental e/ou pessoal, há a análise, a reação e a adoção de estratégias de defesa. Os pesquisadores desenvolveram, então, o Modelo Dinâmico de *Stress*, considerando assim, outras variáveis (PAIVA, 2015).

Marras menciona que “as fontes de pressão no trabalho podem não desencadear o *stress* ocupacional. No entanto, associados às pressões pessoais e familiares podem potencializar os agentes estressores”, levando o indivíduo a tensões comportamentais e conflitos no trabalho. (MARRAS, 2012 p. 21).

Sob o ponto de vista psicológico, são mencionadas, na literatura, de acordo com Zille Pereira (2010, p. 8), as seguintes abordagens: “Interacionista, de Lazarus, em 1974; psicossomática de Cooper e Eaker, em 1988; e, na psicologia social, de Albrecht, em 1990”.

À luz da sociologia, para Zille Pereira (2010), pode ser avaliado em termos de quatro variáveis para analisar o *stress* ocupacional: “fontes de pressão no trabalho; personalidade do indivíduo; estratégias de combate ao estresse desenvolvidas pelas pessoas; sintomas físicos e mentais manifesto no processo”, sendo que as duas primeiras afetam sensivelmente as outras (KILIMNIK et al. 2012, p. 4).

No que se refere ao ambiente de trabalho, Paiva (2005, p. 147) acredita que o “estresse apresenta como uma tentativa de ajustamento entre o indivíduo e suas condições ocupacionais, de maneira que o equilíbrio orgânico possa ser alcançado”.

O conceito de *stress* veio modificando ao longo do tempo e lugar empregado. Nesse sentido, Dewe; O’Driscoll; Copper, (2012, p. 23) “compreenderam o porquê de diferentes definições, sua influência e a forma como interpretaram os resultados”. Para esses autores, “as denominações iniciais de *stress* definidas em termos de um estímulo, a resposta, ou a interação entre as duas” (DEWE; O’DRISCOLL; COPPER, 2010 *apud* DEWE et al. 2012, p.

¹⁷ *Distress* ou *stress* de derrota – é a forma como conhece em seu lado negativo; e *Eustress* – considerado o *stress* positivo que representa a reação do corpo a um estímulo externo (ZILLE PEREIRA, 2010 p. 5).

24). Esse limiar propiciou aos estudiosos conhecimentos necessários para o desenvolvimento da teoria.

Há outras compreensões para o *stress*: “O *stress* pode ser caracterizado como a doença endêmica da nossa era” (ALBRECHT, 1988 *apud* SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 177). E também como “respostas prejudiciais físicas e emocionais, que ocorrem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador” (FERREIRA, 2012, p. 213).

Entretanto, Cooper e Marshall (1982 p. 153-154) destacam que existem outras dimensões do *stress* ocupacional que afetam o comportamento do indivíduo. São elas: “fatores intrínsecos ao trabalho; papel da organização; os relacionamentos no trabalho; o desenvolvimento da carreira e a estrutura e clima organizacional”.

A seguir, apresentam-se as fontes de pressão no trabalho destacadas pelos autores Lazarus, 1974; Hackaman e Oldham, 1976; Karasek, 1979; Folkman, 1986; Cooper e Eaker 1988.

4.4 Fontes de pressão no trabalho: sintomas sobre o comportamento do indivíduo

Um dos modelos teóricos de referência sobre o *stress* ocupacional é o proposto por Cooper, Sloan e William, em 1988. Esses consideravam que todas as ocupações profissionais possuem agentes estressores, classificados de acordo com suas categorias de análise (KILLIMNIK et al., 2012, p. 4).

Dentre os profissionais que mais são acometidos pelas doenças no trabalho encontram-se os docentes. Em 2013, a Organização Internacional do Trabalho – OIT se reuniu com o Conselho de Administração e criaram um documento de prevenção das enfermidades profissionais, fato que demonstra que o mundo está adoecendo com doenças diversas:

- **Japão**: apresenta número crescente de indenizações por transtornos mentais;
- **Estados Unidos**: um dos sintomas que os profissionais apresentam é a perda de audição;
- **Argentina**: enfermidades respiratórias e enfermidades agravadas pelo trabalho, como: o *stress*, a depressão e a ansiedade (OIT, 2013).

Diante dessa calamidade social, a OIT (2013, p. 4) alerta sobre a necessidade de se pesquisar sobre as doenças profissionais, devido ao número elevado de pessoas que são acometidas por doenças laborais. Segundo estimativas de um total de “2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, somente 321.000 se devem a acidentes. 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho”.

Verifica-se, desse modo, que os dados fornecidos pontuam um problema social.

4.5 Os modelos que estudam *stress* ocupacional

Esta pesquisa procurou demonstrar os modelos que estudam o *stress* ocupacional e seus impactos sobre o comportamento do indivíduo no contexto organizacional propostos por Karasek (1979), Lazarus e Folkman (1988), e Cooper, Cooper e Eaker (1988).

4.5.1 Modelo de Karasek (1979)

O modelo *The Job Demands-Control (JDS)*, desenvolvido por Karasek, em 1979, “prevê os resultados da interação de demandas de trabalho e latitude de decisão de trabalho”. Além disso, o Modelo, “esclarece os resultados contraditórios com base na interação da demanda e

decisão de trabalho” (KARASEK, 1979, p. 285).

A expressão *Demands-Control* (exigência-controle) refere-se aos dois eixos do modelo proposto por Karasek. Relaciona-se às características psicossociais do trabalho” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN 2012, p. 72).

O modelo Exigência-Controle prevê que os trabalhadores que se defrontam com alta sobrecarga de exigências, combinada com um baixo e alto controle sobre o trabalho correm risco de apresentar problemas de saúde física e mental decorrentes do *stress* (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2012, p. 73).

A **Figura 8** demonstra que a baixa demanda de trabalho e o baixo controle resultam do trabalho excessivo, pois quando se tem baixo controle e alta demanda de trabalho, o resultado propicia alta tensão, ocasionado o *stress*. Outro ponto que se destaca no modelo JDS, refere-se ao fato de que os trabalhadores com baixo controle de demanda, porém com alto controle das tarefas que realizam o trabalho torna-se ativo, isso é, com sentido para quem o executa.

Figura 8 - *The Job Demands-Control (JDS) – Modelo de Karasek (1979)*

	Baixa demanda de trabalho	Alta demanda de trabalho
Alto controle	Trabalho de alta tensão	Trabalho passivo
Baixo controle	Trabalho Ativo	Trabalho de baixa tensão

Fonte: KARASEK JR, R. A. (1979 p.288).

O objetivo na construção da escala de trabalho é medir as demandas e os estressores psicológicos envolvidos em realizar a carga de trabalho, estressores relacionados a tarefas inesperadas e estressores relacionados ao trabalho de conflito pessoal (KARASEK, 1979, p. 291). Assim, os componentes do processo de *stress* estudados por Baker e Karasek (2000, apud LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2012, p. 75) são:

I. Estressores

- Exigências de tempo, estrutura temporal do trabalho e o ritmo (horas extras, pagamento por produção);
- Estrutura das tarefas (falta de controle);
- Condições físicas (riscos físicos, ergonômicos)
- Organização do trabalho (ambiguidade de papéis, conflito de papéis, rivalidade);
- Fontes extra organizacionais (insegurança no emprego, preocupação com a carreira);
- Fontes extratrabalho (pessoais, família).

II. Consequências

- Fisiológicas;

- Psicológicas;
- Comportamentais

Esses componentes do processo tornam o ambiente de trabalho propício a altas demandas de *stress*, conflitos e doenças, como “exaustão e cansaço na parte da manhã e exaustão completa à noite. O indicador é construído a partir de respostas de nervosismo, ansiedade, problemas de sono, preocupação e depressão”. (KARASEK, 1979, p. 301).

De modo complementar Wang, Beck e Berglund *et al.* (2004 *apud* MARQUES *et al.* 2016, p. 13) ratificam os achados dos estudos de Karasek (1979) “constatarem que a depressão, uma das principais manifestações do estresse, aumenta o absenteísmo e reduz a produtividade dos trabalhadores”.

4.5.2 Modelo de Lazarus e Folkman (1988)

De acordo com Lazarus (1993), “no final de 1970, a pesquisa sobre enfrentamento passou a ser reconhecida como processo de enfrentamento. Nesta perspectiva, o processo significava lidar com as mudanças, de acordo com os contextos situacionais em que ela ocorre” (LAZARUS, 1993, p. 234).

Lazarus e Folkman, em 1984, disseminaram a ideia de que “o *stress* constitui um aspecto inevitável da vida e que diferentes respostas a tal processo se explicam pela maneira pela qual as pessoas o enfrentam” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES; KANIKADAN, 2012, p. 68). O conceito desenvolvido por meio do modelo é de que “o *stress* psicológico é uma relação particular entre a pessoa e o ambiente que é avaliada pela pessoa como onerando ou excedendo seus recursos e colocando em risco o seu bem-estar” (LAZARUS e FOLKMAN, 1984 p. 19).

4.5.2.1 As fases do processo

O modelo criado por Lazarus e Folkman (1984) leva em consideração as seguintes fases, vistas como mediadoras da relação-ambiente: avaliação primária; avaliação secundária; reavaliação e enfrentamento, conforme sintetizados no **Quadro 9**.

Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2012 p. 70-71) apresentam as fases criadas pelo modelo como:

Quadro 9 - As Fases do Processo de Lazarus e Folkman (1984)

FASES DO PROCESSO	ANALISE
• Avaliação Primária	A pessoa examina, do ponto de vista do seu bem-estar, os acontecimentos positivos e estressantes
• Avaliação Secundária	Julgamento relativo ao que pode ser feito ou quais estratégias de enfrentamento definir.
• Reavaliação	É a avaliação modificada, baseada em novas informações advindas do ambiente ou levantadas pela própria pessoa.
• Enfrentamento (<i>Coping</i>)	É definido como esforços em curso cognitivos e comportamentais para gerenciar as demandas externas e/ou internas específicas que são avaliados como de tributação ou excedendo os recursos da pessoa” (LAZARUS, 1993, p. 237).

Fonte: Elaboração própria

Os estressores postulados no ambiente de trabalho por Zanelli (2010, p. 92) são: “as condições desfavoráveis, a segurança no trabalho, a falta de orientação, a pressão para a produtividade, a falta de controle sobre as tarefas, entre outras”.

As medidas de enfrentamento envolvem “estilo de comportamentos; as abordagens dedutivas e indutivas para avaliar o enfrentamento; estresse geral em relação aos estressores;

e fatores de estresse predeterminados versus estimulados” (O’DRISCOLL; COPPER, 1994, p. 345). O que leva a uma avaliação subjetiva, variando de indivíduo para indivíduo.

Conforme demonstrado no **Quadro 10**, Lazarus e Folkman (1988) desenvolveram oito estratégias de enfrentamento (*coping*), que o indivíduo deve aprender ao lidar com as situações: “Tais diferenças de enfrentamento também ocorrem quando os objetivos gerais e as intenções quanto a situação individual variam” (LAZARUS, 1993, p. 245).

Quadro 10 - Estratégias de Enfrentamento (Coping), de Lazarus e Folkman (1988)

1. Confronto

- Manter sua posição e lutar pelo que quer;
- Tentar mudar sua mente;
- Expressar raiva para a pessoa (s) que causou o problema.

2. Distanciamento

- Feito luz da situação; recusar-se a ficar;
- Não permitir a aproximação, recusando-se a pensar muito sobre isso;
- Tentar esquecer o problema.

3. Autocontrole

- Guardar seus sentimentos;
- Esconder dos outros como as coisas foram ruins;
- Não agir precipitadamente ou seguir o meu primeiro palpite.

4. Buscar Apoio Social

- Comentar com alguém para saber mais sobre a situação;
- Falar com alguém que possa fazer algo de concreto acerca do problema;
- Perguntar a um parente ou amigo que eu respeite para dar conselho.

5. Aceitar Responsabilidades

- Criticar a si mesmo;
- Perceber que os problemas afetam;
- Prometer a si mesmo que as coisas serão diferentes próxima vez.

6. Fuga / Esquivar

- Desejar fugir da situação. Ir embora;
- Esperar por um milagre;
- Evitar contato com as pessoas de modo geral.

7. Resolução dos Problemas

- Reconhecer que precisar fazer e se esforçar para fazer as coisas funcionarem;
- Estabelecer um plano de ação e segui-lo;
- Mudar.

8. Reavaliação Positiva

- Mudar ou crescer como uma pessoa;
- Aprender com os problemas;
- Encontrar nova fé.

Fonte: Folkman and Lazarus, 1988 In: Lazarus (1993, p. 237).

4.5.3 Modelo teórico de Cooper et. al. (1988)

No contexto do *stress* no trabalho, Cooper, Cooper e Eaker (1988, p. 4) consideram os fatores ambientais (que envolvem o trabalho e vida pessoal) e os fatores individuais (personalidade, atitude, etc) como desencadeadores de estado de stress que demandam estratégias de enfrentamento. Contudo, para o autor, ao “avaliar o estresse relacionado ao trabalho na perspectiva do modelo, deve-se partir do princípio de que os mesmos estressores são sentidos e enfrentados de forma diferente pelos indivíduos” (VILAS BOAS; MORIN, 2016, p. 178).

Segundo Coopr, Cooper e Eaker (1988) as **categorias ambientais** relacionadas ao trabalho destacam-se:

- Fatores intrínsecos ao trabalho;
- Papel da organização;
- Relacionamentos no trabalho;
- Desenvolvimento na carreira;
- Estrutura e clima organizacional.

4.5.3.1 *Categorias ambientais de Cooper et al (1988)*

- *Fatores intrínsecos ao trabalho*

Os fatores identificados nesta categoria envolvem: condições de trabalho empobrecidas, trabalho em turno, jornada de trabalho extensa, viagens, atividades de risco, novas tecnologias, sobrecarga de trabalho ou trabalho monótonos.

- *Papel da Organização*

Preocupa-se com a ambiguidade e conflitos de papéis na organização, assim como o nível de responsabilidade em relação a coisas ou pessoas da organização.

- *Relações de Trabalho*

Representa as pressões exercidas pelos superiores, isolamento, rivalidade, pressões políticas e falta de suporte social por parte dos colegas, bem como conflitos e ressentimentos.

- *Desenvolvimento na Carreira*

Cooper, Cooper e Eaker (1988) propõem que se examine a falta de segurança gerada pelo medo de redundância, aposentadoria precoce, inadequação em relação à posição na organização ou frustrações na carreira.

- *Estrutura e clima organizacional*

O modelo propõe a investigação de aspectos que ameacem a individualidade, liberdade, autonomia e identidade, como a falta de pertencimento, de participação e as restrições ao comportamento do trabalho.

Além de compreender categorias destacadas por Cooper, Cooper e Eaker (1988), eles também se preocuparam as relações de gênero e *stress*. Outro ponto que se destaca para compreensão do *stress* psicológicos oriundo do trabalho são os mecanismos de enfrentamento do indivíduo, destacado por Lazarus (1993, p. 237) “do ponto de vista do processo, o enfrentamento é definido como esforços cognitivos e comportamentais contínuos para gerenciar o estresse psicológico”.

O enfrentamento, segundo Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2012, p. 49), está associado aos seguintes fatores “personalidade, constituição orgânica, avaliação e percepção, expectativa, contexto organizacional, que caracteriza a resposta individual”.

De acordo com Witter (2012, p. 129), “no meio acadêmico, variáveis como sistema, o estilo de gerenciamento, a personalidade do gestor, o estilo de liderança, geram clima de trabalho que podem ser adversos, provocando *stress* com consequências negativas”.

A falta de uma gestão eficaz do *stress* pode levar a uma diminuição significativa do bem-estar, insatisfação, sentimentos de desengajamento do trabalho e redução do desempenho (COOPER; O’DRISCOLL, 1994, p. 343).

Por meio de uma pesquisa com 950 gestores, Zille Pereira (2005 *apud* ZILLE et al., 2011, p. 214) desenvolveu o Modelo Teórico para Explicar o Estresse Ocupacional em Gerentes – MTEG. Zille Pereira chegou aos seguintes resultados: “ausência de estresse, em 29%; estresse leve a moderado, em 43%; estresse, em 23%; e estresse muito intenso, em 5%”. Os dados tornam-se relevantes, pois levam em consideração que os gestores podem ser um

indicador de mal-estar ou bem-estar no cenário empresarial, levando em ponderação as relações de trabalho, o papel da organização e o clima organizacional.

4.6 Sintomas sobre o comportamento do indivíduo na era contemporânea

A era contemporânea, observada dentro de seu contexto, retrata, por meio da modernidade, a busca desenfreada pela competitividade, por melhores produtos e serviços, além de primar pela qualidade e por trabalhadores com “dedicação quase que exclusiva”, sob a égide de um discurso de satisfação e da QVT. Nesse cenário, o magistério tende a acompanhar essa tendência:

Há uma pressão exercida especialmente pelas novas tecnologias e novos modelos de trabalho, necessitando uma adaptação. Isso favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, o que esgota o professor (LIPP, 2012, p. 14).

Limongi-França, Rodrigues (1996), sob essa perspectiva, acredita que:

Valoriza-se a profissionalização e não só a dedicação crédula e cega da estabilidade e dependência, assim, a saúde sinaliza limites de resistência física, mental e de relacionamentos com as pessoas, apresentando-se sintomas como: tensões excessivas no organismo, problemas de adaptação; limites de resistências e vulnerabilidade pessoal ou ocupacional; ambientes insalubres; relacionamentos conflituosos; mecanismos de sobrevivência e necessidade de ajuda (LIMONGI-FRANÇA, RODRIGUES, 1996, p. 91).

A consequência dessa lógica pode ser um impacto no processo produtivo. Dessa forma, caracteriza-se que o *stress*, além das reações fisiológicas, também pode afetar a saúde, causando transtornos psicológicos na vida do indivíduo: “Os efeitos maléficos mentais do estresse (ansiedade, baixa autoestima, depressão) são intuitivamente credíveis e frequentemente são usados como medidas de estresse” (COOPER, 1981, p. 11).

Acredita-se que esses efeitos do *stress* sejam oriundos da modernidade. Tais sintomas mostram-se tanto em “nível individual (irritabilidade acentuada, alienação, apatia, ansiedade etc.), quanto organizacional (absenteísmo, rotatividade, queda na qualidade e na produtividade etc)” (PAIVA, 2005, p. 147).

Outras manifestações, quanto à saúde do trabalhador, são assinaladas por Limongi-França, Rodrigues e Kanikadan (2012, p. 108). São elas: a fadiga, a insônia e os *workaholics* (dependentes de trabalho). Especialmente os *workaholics* “são muito valorizados no meio empresarial, por serem pessoas muito produtivas, competitivas e que vivem em busca do alcance dos objetivos relacionado ao trabalho”.

As pesquisas demonstram que cada indivíduo tem seu próprio limite de *stress*, essa é a razão pela qual algumas pessoas prosperam em um determinado ambiente e outras sofrem. As possíveis variáveis que podem influenciar a “vulnerabilidade do indivíduo ao estresse, incluem: personalidade, estratégias de enfrentamento, idade, sexo, treinamento, experiências passadas e o grau de apoio social oferecido pela família, amigos e colegas de trabalho” (COOPER; CARTWRIGHT, 1997, p. 9).

Lipp (2012, p. 114-15), no âmbito do *stress* ocupacional do magistério, apresenta outros “sintomas ocasionados pelo *stress* (mau humor; fortes dores na coluna; aumento da pressão arterial; irritabilidade; angústia e impaciência), que prejudicam a qualidade de vida e a sensação de bem-estar dos professores”, podendo, ainda, vivenciar conflitos no local de trabalho. Os conflitos são definidos como “processo dinâmico que ocorre quando os indivíduos vivenciam reações emocionais negativas” (BUCK-LEE; SPECTOR, 2011, p. 3).

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS (2017):

Um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental de trabalhadores, além do uso abusivo de drogas ou álcool, faltas e perda de produtividade. Globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, principal causa de incapacidade. Mais de 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade. Muitas dessas pessoas vivem com ambos os transtornos. A depressão e os distúrbios de ansiedade são transtornos mentais comuns que têm impacto em nossa habilidade de trabalhar e de trabalhar de maneira produtiva, disse a agência da ONU (OMS, 2017 p. 1).

Diante dessas evidências, reconhece-se, no contexto organizacional, a imperiosidade de estabelecer “o equilíbrio entre trabalho e família, rever as demandas de trabalho, os conflitos e as relações que podem levar a exaustão emocional em professores” (ZIMMERMAN; HAMMER; CRAIN, 2011, p. 92). Os autores afirmaram em suas pesquisas que há uma forte relação com a exaustão profissional e a família, assim como sugerem uma política de apoio para minimizar os efeitos sobre o indivíduo.

O *stress* ocupacional configura-se quando a origem dos agentes estressores é eminentemente proveniente do espaço de trabalho ou decorrente das atividades realizadas naquele ambiente (MARRAS, 2012, p. 20).

Cooper e Marshal (1982, p.163) dizem que as pessoas com grande participação nas decisões demonstram “baixa tensão psicológica, em contrapartida, melhoraram a autoestima; aumentam a satisfação no trabalho; apresentam baixa ambiguidade, grande utilização de responsabilidade e passam a ter boas relações de trabalho e alto nível de produtividade”.

4.7 Considerações sobre o *stress* ocupacional

O *stress* ocupacional, no decorrer dos tempos, tem sido uma das maiores preocupações da sociedade e do ambiente empresarial. Os profissionais são a estressores que levam a doenças mentais, sociais, biológicas e psicológicas.

Vilas Boas e Morin (2015, p. 188) acreditam que “o estresse no trabalho tem efeitos e relações específicas com a QVT, pois, atualmente, os docentes universitários são mais pesquisadores do que professores em si, e isso traz demandas específicas que comprometem a saúde física e mental dos docentes”.

Entretanto, para o Witter (2012), o “estresse profissional, embora referido frequentemente na imprensa, nas palestras e discussões, há insuficiência de pesquisas quanto ao *stress* do professor e suas consequências para ele, alunos e processo de ensino” (WITTER, 2012, p. 128-132).

Acredita-se na necessidade de investir em estratégias de prevenção junto à gestão de pessoas. Poder-se-ia pensar e investir em estratégia que “promovam um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faça sentido” (VILAS BOAS; MORIN, 2015, p. 193).

Para Lipp (2012), as estratégias de enfrentamento perpassam atividades físicas, de relaxamento, monitoramento do pensamento com o intuito de propiciar uma melhora na forma de lidar com situações de *stress*. Diante do exposto, pode-se afirmar que é relevante estudar as interrelações entre *stress* e QVT em diferentes contextos.

O próximo capítulo apresenta os percursos metodológicos definidos na pesquisa.

5 PERCURSOS METODOLÓGICOS

O capítulo apresenta os percursos metodológicos realizados nesta pesquisa acadêmica. Assim, foi definido o delineamento do estudo, que se refere ao planejamento em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação, quanto a previsão de análise e interpretação dos dados. Esse delineamento considera o ambiente em que são coletados os dados, bem como as formas de controle das variáveis envolvidas (GIL, 2008, p. 49).

5.1 Abordagem e delineamento do estudo

Este trabalho foi constituído sob a natureza qualitativa, cujo objetivo é analisar a relação entre o stress ocupacional e qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista dos docentes. Esse tipo de análise de natureza qualitativa embasa o conhecimento teórico-empírico.

A pesquisa qualitativa responde aos aspectos da realidade que não são quantificáveis estatisticamente. A característica é prover o pesquisador de um conhecimento sobre o tema, sendo, mais apropriada para os primeiros estágios da investigação (SOUZA, 2014 p. 131).

A pesquisa busca, portanto, trazer, à luz das teorias, as questões relativas à Qualidade de Vida no Trabalho e ao *Stress* Ocupacional. O nível de pesquisa foi descritivo e exploratório:

A pesquisa exploratória tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos ou ideias, com vistas na formulação de problemas (GIL, 1987, p. 44).

Pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição e as características de uma determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 1987, p. 45).

Para responder ao objetivo geral da pesquisa buscou-se estabelecer duas fases, que se complementam, por meio da interseção de dados, que remetem ao alcance dos mesmos. Essas fases foram realizadas em períodos distintos. Estabeleceu-se uma hierarquia planejada.

Na primeira fase, foram concebidos os seguintes procedimentos:

1. Revisão Sistemática nas bases acadêmicas. Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 28) significa a “escolha do tema, elaboração do plano de trabalho, identificação (autores sobre a temática), fichamento, análise e interpretação”.
2. Posteriormente, a respeito da pesquisa de campo: escolha do local e os sujeitos da pesquisa.
3. Por fim, a realização da pesquisa, que teve como objetivo “fazer um levantamento da coleta de dados, por meio de entrevistas, com intuito de observar a reação dos sujeitos escolhidos”, frente a um questionário semiestruturado (CASTRO, 1978, p. 81).

A segunda fase responde ao primeiro objetivo específico: identificar a relação entre o stress ocupacional e a QVT por meio de entrevistas semiestruturadas com os professores do nível superior de uma instituição de ensino no estado do Rio de Janeiro. Como delimitação, as entrevistas foram realizadas em três campi – um em Nilópolis (Baixada Fluminense), e dois no Sul Fluminense (Pinheiral e Volta Redonda) do estado do Rio de Janeiro. A escolha dessas regiões deu-se pelos indicadores: local, perfil dos alunos e distanciamento dos grandes centros urbanos; e porque em todos os *campi* há cursos de graduação. Não foram entrevistados todos os professores dos *campi*. Alguns se recusaram a responder, outros estavam ocupados ou não estavam no local no dia definido para a realização das entrevistas.

5.2 Revisão sistemática

A etapa da revisão sistemática foi desenvolvida com base em material já elaborado e constituído em livros e artigos científicos identificados nas bases acadêmicas. De acordo com Gil (1987 p. 71) “a principal vantagem da revisão reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos”.

Partindo-se dessa etapa, realizaram-se pesquisas nas bases acadêmicas: *Spell*, *Scielo* e Google Acadêmico, referente a publicações desde o ano de 2003 a 2017, com a finalidade de buscar artigos científicos sobre os temas propostos. Essa fase compreendeu a leitura de resumos de artigos em relação à qualidade de vida no trabalho e stress ocupacional, tendo como sujeito da pesquisa os professores do ensino superior.

Foram encontrados, nesse levantamento, 37 artigos, a partir de 2003 que destacam a Qualidade de Vida no Trabalho, Stress Ocupacional, Mudança Organizacional, *Burnout*, Sentido do Trabalho nos professores. Sendo esses: 18 artigos que abordam QVT, 11 sobre *Stress* Ocupacional, 3 de stress ocupacional e *Burnout*, 1 de Mudança organizacional, 2 sobre sentido do trabalho e 2 sobre *Burnout*. **Quadro 11.**

Outro destaque percebido na pesquisa nas bases de dados foi quanto ao tipo de abordagem: dos artigos identificados, em 29 deles a abordagem foi quantitativa, em 06 o tratamento foi qualitativo e 02 utilizaram a abordagem qualitativa e quantitativa.

Os Modelos Teóricos mais reconhecidos foram: Modelo de Inventário de Sintomas de Stress – ISSL (LIPP, 2012); *Maslach Burnout Inventory* – MBI (MALASH; JACKSON); BPSO e BEO (LIMONGI FRANÇA, 1996); *Job Diagnostic Survey* – JDS (HACKMAN; OLDHAM, 1976); Modelo de Enfrentamento (LAZARUS; FOLKMAN, 1984); Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (ZILLE PEREIRA, 2010); As Oito Dimensões (WALTON, 1973); Modelo Dinâmico do Stress Ocupacional (COOPER et al , 1988) e Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014).

Quadro 11 - Qualidade de Vida no Trabalho e Stress nos Docentes

ANO/AUTOR (ES)/TÍTULO	TEORIA	ABORDAGEM
2003 - Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional. Ferran Salmurri Trinxet; Vania Skoknic Cvitanic	<i>S.C.L.-90-R: Cuestionario de Psicopatología revisado</i> de Derogatis; <i>Escala de Asertividad</i> de Gambriel y Richey; <i>E.P.Q.-A: Cuestionario de Personalidad</i> de Eysenck y Sybil. <i>T.C.I.: Cuestionario de Temperamento y Carácter.</i> <i>Escalas de Autodirección y de Cooperación</i> de Cloninger.	Quantitativa
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
1. Os professores valorizam a melhora de sua autoestima, do seu autocontrole, do seu conhecimentos e habilidades de interação. 2.Quanto ao comportamento assertivo, tanto o "grau de ansiedade", como a escala de "probabilidade de resposta" de assertividade, as reduções observadas são estatisticamente significativas após a intervenção direta com os professores. Isso é, o autocontrole do comportamento, avaliada por TCI pode sugerir que essa alteração é ligada à da dinâmica do ambiente de trabalho e que é mantida ao longo do tempo, uma vez obtida; 3. Podem ser destacadas a evolução das subescalas de "responsabilidade", "determinação" (<i>locus</i> de controle) e "bons hábitos". Todas as subescalas "Empatia", "altruísmo", como "compaixão" e "Integridade melhoram entre os professores expostos à intervenção, os resultados permaneceram grupo estável de professores não participantes; 4. Essa tendência positiva desde o início da intervenção é manifestada e mantida ao longo do tempo, e até mesmo tende a melhorar. Indicadores de sintomas psicopatológicos avaliados por meio dos subescalas mostram um ganho na saúde mental ou psicológica dos professores participantes.		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, Nº 1: Pág. 37-64. 2003.		

2004 - O Sentido da Vida: Prevenção de stress e Burnout do professor.	Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL), o <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Quantitativa
Helga H. Reimhold		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. O sentido da vida torna a pessoa resistente ou resiliente ao stress, reduz a vulnerabilidade e melhora o desempenho.</p> <p>2. O modelo ISSL identificou das 28 pessoas – 50% muito estressante e 50% muitíssimo estressante;</p> <p>3. <i>Burnout</i> (35,7% apresentam <i>Burnout</i>, 10,7% tendência ao <i>Burnout</i>, 53,6% não apresentaram <i>Burnout</i>);</p> <p>4. Encontrou diferença nas questões demográficas: gênero, estado civil, filhos;</p> <p>5. Houve correlação do <i>stress</i> e algumas dimensões: exaustão emocional, despersonalização e a realização pessoal.</p> <p>6. 50% das professoras consideram o trabalho muito estressante; 21,4% um pouco estressante; 28,6% muitíssimo estressante.</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
PUC-Campinas Biblioteca Digital de Teses e Dissertações		
2005 - Estresse ocupacional de docentes do ensino superior.	Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional concebido por Cooper, Cooper e Eaker (1988)	Quantitativa e Qualitativa
Kely César Martins de Paiva Luiz Alex Silva Saraiva		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Identificação do perfil dos entrevistados: Predominaram, na amostra, professores do sexo masculino na instituição pública (57%) e na instituição confessional (58%), fato não observado na instituição privada (47%). Em termos de faixa etária, a maioria dos pesquisados nas instituições pública (45%) e confessional (43%) tem mais de 46 anos, enquanto na instituição privada (28%) tem entre 36 e 40 anos de idade. Quanto ao estado civil, a amostra é, em sua maioria, de docentes casados, sendo 51% na instituição pública, 49% na privada e 65% na confessional. Em relação à escolaridade, há certa heterogeneidade: 53% dos professores da instituição pública são doutores, enquanto 18% dos docentes da confessional e 3% da privada possuem esse título. Sob outro ângulo, 90% dos pesquisados da primeira instituição e 60% da segunda são, no mínimo, mestres. Já na instituição privada, 85% possuem, no máximo, esse título. No que diz respeito à carreira, a maior parte dos professores da instituição pública tem mais de oito anos de permanência na instituição (55%). Na instituição confessional 53% dos pesquisados têm mais de 12 anos, enquanto na privada 62% têm de 2 a 12 anos de casa. A maior proporção dos docentes da instituição privada (30%) está de 4 a 8 anos no mesmo cargo; já a maioria dos pesquisados da instituição confessional (40%) e na instituição pública (33%) está há mais de 12 anos no mesmo cargo. Em termos de prática de exercícios físicos, a maioria dos abordados pode ser categorizada como sedentária, já que não pratica um programa efetivo desse cunho com regularidade (43% na instituição pública, 57% na instituição privada e 60% na instituição confessional).</p> <p>2. Com relação aos fatores de pressão e/ou insatisfação no trabalho, não se observou diferença significativa entre os entrevistados nas três instituições, em todas as variáveis consideradas, a saber: fatores intrínsecos ao trabalho; papel do indivíduo na organização; relacionamentos interpessoais; satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas; clima e estrutura organizacionais; e interface casa-trabalho.</p> <p>3. A respeito do relacionamento professor-instituição de ensino, 71% dos professores pesquisados na instituição pública, 65% na instituição confessional e 52% na instituição privada nunca pensaram em se demitir, o que revela um envolvimento com as organizações nas quais trabalham.</p> <p>4. Quanto à interferência das mudanças na vida pessoal, 47% dos professores na instituição privada, 53% da confessional e 45% da pública consideraram que percebem suas consequências tanto na sua vida pessoal, quanto na de seus amigos próximos.</p> <p>5. Os professores (47% na instituição privada, 38% na confessional e 27% na pública) apontaram que percebem as consequências das mudanças em sua vida profissional como na de seus familiares e amigos próximos.</p> <p>6. Em termos de tipo de personalidade, notou-se a predominância do tipo híbrido AB, tendendo a A, os quais somam 80% dos pesquisados na instituição privada, 80% na confessional e 88% na pública.</p> <p>7. No que diz respeito a locus de controle, a maioria apontou para um <i>locus</i> de controle interno (65% na instituição privada; 65% na confessional; e 69% na pública). Em ambas as tipologias, não houve diferenças</p>		

significativas entre os grupos.

8. Quanto a **sintomas mentais de estresse**, a maioria dos professores da instituição privada (87%), da pública (91%) e da confessional (83%) foram categorizados como calmos, com nível elevado de saúde mental.

9. No que diz respeito a **sintomas físicos**, a maior proporção dos professores pesquisados nas três instituições apresentou um nível elevado de bem-estar físico, de saúde física (89% na instituição privada, 95% na confessional e 96% na pública).

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

R.Adm., São Paulo, v.40, n.2, p.145-158, abr./maio/jun. 2005

2005 - O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde	Pesquisa documental: os dados foram extraídos da Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica (GSPM).	Quantitativa
Sandra Maria Gasparini; Sandhi Maria Barreto; Ada Ávila Assunção		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Observou-se que os professores têm mais risco de sofrimento psíquico de diferenciados matizes e a prevalência de transtornos psíquicos menores é maior entre eles, quando comparados a outros grupos.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005

2006 - Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-estar – BEO, sobre Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.	Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e Modelo de Competências do Bem-estar – BEO,	Quantitativa
Ana Cristina Limongi-França Andréa Yumi S. Kanikadan		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1
, conhecimentos sócio culturais e competência intercultural.
. Em relação aos dados demográficos da pesquisa foram encontrados: faixa etária dos 25 aos 44 anos, representando 56% do total e 57,1% de solteiros. Quanto ao sexo, a amostra é 74,7% feminina. Quanto à escolaridade, 32% de pessoas possuem superior incompleto, cabendo destacar que ainda estão cursando graduação; 29 % dos profissionais com superior completo e 18% com pós-graduação.

2. De acordo com a percepções de QVT dos professores de inglês utilizando-se o modelo de competências para o bem-estar organizacional (BEO) e a abordagem BPSO-96:

a) **Fator crítico – conceito de QVT:** é negligenciado nos aspectos da saúde e carreira. Vê-se que a QVT precisa ser pensada no contexto do crescimento no trabalho de modo que exista uma perspectiva de futuro, sendo tudo isso apoiado pela sobrevivência com dignidade. Os professores pesquisados se preocupam bastante com a questão salarial, e há indícios de que quanto mais se trabalha, maiores são os ganhos financeiros, ao passo que as horas trabalhadas afetam a saúde.

b) **Fator crítico – Produtividade:** além de conhecer a tarefa que será realizada, um dos determinantes da relação de produtividade do trabalhador do conhecimento, está no aprendizado e ensino contínuos e na importância de o professor querer trabalhar para a organização. Demonstrou-se que todos os professores foram ex-alunos da instituição.

c) **Fator crítico – Legitimidade:** sendo a legitimidade entendida como algo que é aceito pela maioria, cabe destacar a questão do orgulho que os professores e seus familiares sentem por atuarem nessa profissão em tais instituições.

- d) **Fator crítico – Perfil do Gestor:** considerando o papel dos coordenadores e/ou diretores, na qualidade de gestores, as organizações pesquisadas promovem a comunicação interpessoal, atendendo aos interesses interpessoais e institucionais, porém não atuam de modo integrado, sistêmico e estratégico, nem são capazes de lidar com modelos de gestão inovadores.
- e) **Fator crítico – Práticas e Valores:** embora não se tenha percebido um programa formal de GQVT, os professores de inglês percebem que algumas práticas organizacionais geram resultados positivos, como a avaliação de desempenho, que mostra resultados positivos quando as escolas a realizam.
- f) **Fator crítico – Nova competência:** os resultados mostram que é claro o espaço existente para o desenvolvimento de uma nova competência, pois os respondentes da pesquisa concordaram que o professor de inglês precisa apresentar as competências propostas por Ferreira (1998): conhecimentos teóricos, competências linguísticas, conhecimentos e competências pedagógico-didáticos, conhecimentos técnicos.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

REAd – Edição 54, Vol 12, Nº 6 nov-dez 2006

2006 - Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria.	Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R) de <i>(Moreno-Jiménez et al. 2000)</i> Symptoms Checklist-90-R (SCL-90-R) de <i>Derogatis, 1977</i> Beck Depression Inventory (BDI) de <i>Beck, Rush, Shaw y Emery, 1979</i>	Quantitativa
María Prieto Ursúa; Laura Bermejo Toro		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Las variables evaluadas por el CBP-R entre los que destaca la puntuación media más alta: falta de reconocimiento profesional, y la más baja, que corresponde a las Preocupaciones profesionales.
2. La quinta parte de los profesores (22,1%) evalúan desfavorablemente el estilo de supervisión que reciben. Os estadísticos descriptivos de algunas de las variables que hemos tomado como indicadores del malestar docente.
3. Las variables Estrés de rol y Burnout, presentaron niveles medios o altos de Estrés de rol y de Burnout respectivamente. De las tres dimensiones la media más elevada fue en Agotamiento emocional, dimensión en la compulsión seguida de Depresión y Somatización La dimensión con puntuación media más baja fue Ansiedad fóbica.
4. La sintomatología depresiva (BDI), destaca el hecho de que ninguno de los participantes presentó un nivel grave de depresión.
5. Las diferentes dimensiones sintomáticas evaluadas por el SCL-90-R; tanto la Somatización como la Depresión se asociaron de forma significativa a la edad de inicio del profesor en su profesión.
6. La variable años de experiencia docente se asoció significativa y negativamente con la dimensión Ansiedad fóbica. La Ideación paranoide se relacionó de forma significativa y negativa con la variable correspondencia entre el área de conocimiento en que el profesor desempeña la docencia con el área de conocimiento de su titulación superior
7. De las tres dimensiones del síndrome de burnout la Falta de Realización Personal también correlacionó con las variables profesionales número de grupos y número de alumnos a los que imparte clase el profesor en el curso escolar analizado.
8. As outras tres variables antecedentes (Supervisión, Preocupaciones profesionales y Falta de reconocimiento profesional) correlacionaron de forma significativa, aunque algo más baja, y en sentido positivo con Burnout.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

2007 - Sintomas de Stress em Professores Brasileiros	Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL)	Quantitativa
Maria das Graças Teles Martins		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. 67,1% dos professores apresentaram stress e apenas 32,9% não apresentaram sintomas significativos de stress. Esses dados refletem que a presença de sintomas de stress nos professores do ensino fundamental apresenta-se alta.

2. 48,7% dos professores tinham jornada parcial enquanto 39,5% se declararam com jornada integral. Alguns dos professores das escolas pesquisadas escreveram em seu inventário que trabalhavam em mais de uma escola (uma estadual e outra municipal), alguns davam aulas em três turnos, porque precisavam melhorar sua renda para satisfazer as necessidades da família.
3. A presença frequente de stress no cotidiano do professor pode conduzi-lo a posturas rígidas, irracionais e controladoras.
4. A fase do stress presente na maioria dos professores é a fase de Resistência, em que 55,3% dos professores se encontram. Observamos, também, que entre os professores entrevistados nenhum se encontra na fase Alerta, porém, a fase Quase Exaustão está presente em 10,5% dos professores e a fase Exaustão está presente em 1,3% dos entrevistados. Constatamos também, como já havíamos observado anteriormente, que 32,9% dos professores não apresentam sintomas significativos de stress.
5. As sintomatologias predominantes nos 51 professores que apresentaram sintomas significativos de stress demonstram que os professores com stress apresentam uma maior incidência em sintomas psicológicos, ou seja, 49,0%, enquanto 37,3% apresentam sintomas físicos e 13,7% dos professores têm os sintomas de stress manifestados igualmente tanto nos sintomas físicos como nos sintomas psicológicos.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Revista Lusófona de Educação, 2007, 10, 109-128

2007 - Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos	Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).	Quantitativa
Arlene Oramas Viera; Pedro Almirall Hernandez; Ivis Fernández		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. En relación con las características:

a) existe un predominio de maestras en la muestra total (84.79%), en las submuestras de los tres Estados y en las diferentes enseñanzas, lo cual se corresponde con la creencia que tradicionalmente plantea la **profesión de la educación como propiamente femenina, una extensión del rol reproductivo socialmente asignado a la mujer.**

b) En la **muestra de docentes** de la enseñanza diversificada el número de maestros es, en proporción, relativamente mayor (45,9%) lo cual está en concordancia con el requerimiento que existe en este nivel de enseñanza, medio superior y técnico, de una mayor calificación. **Esta labor, muy vinculada con la técnica, se corresponde más con el rol productivo, socialmente asignado al hombre.**

c) El **nivel de escolaridad de los docentes**, que encontramos con más frecuencia, es el superior con un 75.5%, seguido del nivel medio con 13.41%.

d) Entre las variables que describen a esta población desde el **punto de vista ocupacional** encontramos un predominio de maestros de educación Básica (96.6%) lo cual incluye Pre-escolar, Primaria y Secundaria, el 3,37% es de Educación Media Superior.

2. Distribución de sujetos según los componentes del Burnout:

a) Agotamiento Emocional (AE) – bajo 31,1%, medio 34%, alto 34,9%;

b) Despersonalización (D) – bajo 55,8%, medio 14,4%, alto 29,8%;

c) Falta de realización profesional (FRP) – bajo 34,6%, medio 34,5%, alto 31%.

3. **En relación con los resultados en la Escala Sintomática de Estrés**, se obtuvo que en la muestra de docentes estudiados la prevalencia de síntomas fue de 23.9%.

4. **Los factores laborales que provocan mayor estrés son:** volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo.

5. Distribución de sujetos según el Estrés Laboral Percibido

a) Ninguno – 25,3%

b) Ligeramente – 29,5%

c) Moderado – 21,9%

d) Severo – 23,3%.

6. Observando el **comportamiento del Estrés laboral percibido según la edad** y el sexo encontramos que para las maestras este se mantiene ascendiendo ligeramente hasta los 40 años y se estabiliza en ese tiempo pero en

realidad podemos plantear que no tiene cambios significativos.

7. **Los síntomas de estrés están presentes en los tres componentes del Burnout, con correlaciones más elevadas en el Agotamiento Emocional.** Los síntomas que más aportan al nivel de estrés son: **fatiga o debilidad, falta de energía o depresión, nerviosismo o ansiedad, palpitaciones o latidos irregulares del corazón, dificultades para quedarse dormido o se despierta durante la noche, falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico, mareos e irritabilidad o enfurecimientos** (itens: 16, $r=0,76$; 15, $r=0,75$; 17, $r=0,71$; 11, $r=0,65$; 6y 14, $r=0,63$; 10 $r=0,61$; y 18, $r=0,60$; $p\leq 0,05$). Los mismos expresan alteraciones en diferentes sistemas funcionales: **conativo, afectivo y psicossomático.**

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

2007 - Mudança Organizacional, Aprendizagem e Estresse: um estudo de caso numa IES

Daniele Cristine Nickel;
Claudia Coser

Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional concebido por Cooper, Cooper e Eaker. (1988)

Qualitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Processo de mudança organizacional, foram identificados alguns possíveis fatores geradores de pressão: didática; disciplina em sala; sobrecarga de trabalho; relacionamento com os alunos; aprendizagem dos alunos; frequência da realização da avaliação de desempenho dos professores por parte dos alunos.
2. Esses elementos foram identificados como os possíveis fatores estressores.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 91-106, julho/setembro 2007

2009 – Docência Universitária: condições de trabalho, estresse e estratégias de enfrentamento.

Maria da Apresentação Barreto;
Tereza de Souza;
Joana D’Arc M. Martins

Sentido da complexidade no diálogo com a realidade e com os fenômenos, Morin nos apresenta os operadores, bases ou princípios da complexidade: o dialógico, a recursão organizacional e o princípio hologramático. Estratégia de enfrentamento de Lazarus & Folkman.

Qualitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Más condições de trabalho e as cobranças institucionais apareceram como fatores que exercem maior influência na manifestação do fenômeno tratado;
2. Instituições privadas: além das más condições de trabalho e cobranças institucionais, ainda evidenciaram as angústias que vivenciam na condição de horistas, dificuldades em avaliar os alunos e administrar o tempo, o descompasso da remuneração recebida em relação às exigências feitas, a falta de incentivos e as incertezas que permeiam suas ações;
3. Instituições públicas: as instituições de ensino público o quadro não é muito diferente, apenas o “patrão” está mais distante, mas os seus professores também vivenciam o estresse relacionado às más condições de trabalho, exigências de produção, dificuldades em avaliar os alunos, corrida contra o tempo, falta de reconhecimento, entre outros.
4. Estratégias de enfrentamento: as estratégias adotadas são de caráter individual: oração, lazer, desabafo com familiares e colegas de ofício, enfrentamento racional — “simplesmente enfrento” —, atividade física, planejamento pessoal, exaustão, saídas criativas, choro, fuga, alimentação excessiva, lazer, relaxamento e meditação.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Editora Unijuí • Ano 10 • nº 19 • Jul./Dez. • 2009

<p>2010 - Stressors rendering school coexistence difficult, personal variables and burnout: towards an explanatory model.</p> <p>José M. Otero-López; M^a. José Santiago; Cristina Castro y E. Villardefrancos.</p>	<p><i>Maslach Burnout Inventory (MBI);</i> Comportamento Tipo A: <i>Personal Views Survey (PVS);</i> Otimismo: <i>Life Orientation Test -LOT-R;</i> <i>Inventario de Estresores Laborales para Profesores de Secundaria–IELPS.</i></p>	<p>Quantitativa</p>
<p>RESULTADOS ENCONTRADOS:</p>		
<p>1. Os resultados mostram que, quando os estressores são analisados isoladamente ou agrupados em dimensões, há uma associação estatisticamente significativa com as variáveis pessoais analisadas.</p> <p>2. O fato é confirmado, enquanto o padrão de comportamento Tipo A mostra associações positivas, o otimismo e a resistência são negativamente associados. Os resultados parecem indicar quando o padrão de comportamento do tipo A está alto, há um aumento na percepção do estresse que resulta não apenas do comportamento disruptivo dos alunos (comportamento agressivo, vandalismo ou passividade da sala de aula), mas também da falta de apoio (de pares, famílias, gestor escolar, chefe do departamento) e conflito (falta de consenso entre os professores sobre questões disciplinares, encontro dos pais dos alunos que estão em dificuldade).</p> <p>3. A resistência é, com base em nossas descobertas, um poderoso amortecedor para as diferentes fontes de estresse ocupacional. Especificamente, os professores que obtêm altos dessa construção pessoal tendem a avaliar muitas situações potencialmente estressantes (como o abuso verbal dos alunos, não tendo ninguém para recorrer quando surge um problema, relacionamentos problemáticos com os pais de seus alunos) como muito pouco ameaçador. A esse respeito, como alguns escritores sugerem que as pessoas demonstrem dificuldade em resolver conflitos, reorientar as mudanças negativas em novas direções, aprender com esse processo, alcançar maior sucesso e se sentir mais satisfeito.</p> <p>4. <i>Burnout</i> é mais um dos elementos-chave na abordagem e desenvolvimento desse estudo, pois o objetivo final é testar empiricamente uma proposta para um mapa de influências sobre essa manifestação negativa da atividade docente. A esse respeito, e sujeito à verificação prévia do modelo, é necessário analisar a conexão entre esse fenômeno e os determinantes explicativos incluídos (estressores e variáveis pessoais).</p> <p>5. Nossos resultados geralmente confirmam que há uma covariação positiva e significativa entre os diferentes estressores (considerados de forma isolada ou dimensional) e <i>burnout</i>. O abuso verbal por parte dos alunos, o vandalismo nas instalações da escola, a falta de apoio social dos pares, a necessidade de conhecer os pais dos estudantes que estão em dificuldade e a falta de consenso sobre questões disciplinares são os estressores mais estreitamente associados ao <i>burnout</i>.</p>		
<p>LOCAL DE PUBLICAÇÃO:</p>		
<p>European Journal of Psychology of Education · January 2010</p>		
<p style="background-color: #d9ead3; height: 25px;"></p>		
<p>2010 - O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio.</p> <p>Karla Rejane Canova; Juliana Barreiros Porto</p>	<p>Escala de estresse no trabalho (ETT); Inventário de perfis de valores organizacionais (IPVO); Análise de escalonamento multidimensional (EMD) para o inventário de valores organizacionais.</p>	<p>Quantitativa</p>
<p>RESULTADOS ENCONTRADOS:</p>		
<p>1. Caracterização dos participantes da pesquisa:</p> <p>a) a amostra foi composta por 321 professores regentes de ensino médio de um total de 2.790, que corresponde a 11,5% do total de professores, sendo 42,2% do gênero masculino, 48,1% possuem nível superior, 43,8% têm especialização, 6,8% possuem mestrado e 0,9% doutorado.</p> <p>b) maioria é casada ou está em uma união estável (60,2%).</p> <p>c) a idade dos professores variou de 22 a 65 anos, sendo a média de 39,49 anos.</p> <p>d) a maior parte da amostra (52,2%) possui de 11 a 20 turmas de alunos. Em relação à responsabilidade familiar, 208 professores (64,6%) declararam ter a responsabilidade financeira da família.</p> <p>2. Fatores estressores relacionados à escola: as cargas fatorias variaram de 0,48 a 0,69, e o alfa de Cronbach foi de 0,80. Essa variável será denominada estresse ocupacional 1 (EO 1).</p>		

3. **Fatores estressores relacionados à instituição de educação:** as cargas fatorias variaram de 0,34 a 0,72, e o alfa de Cronbach foi de 0,71. Essa variável será denominada estresse ocupacional 2 (EO 2).

4. A análise fatorial para estresse apontou para dois fatores, e o escalonamento multidimensional do inventário de valores organizacionais indicou 5 tipos motivacionais: ética e preocupação com a coletividade; domínio, prestígio e realização; autonomia e bem-estar; conformidade; e tradição.

2. A regressão múltipla sugere que quanto mais o professor percebe valores organizacionais de autonomia e bem-estar e ética e preocupação com a coletividade, menos ele relata estresse ocupacional.

3. Atividades físicas e licenças médicas também apresentaram impacto. Concluiu-se que os valores organizacionais influenciam significativamente o estresse ocupacional e que a gestão da cultura organizacional pode melhorar o nível de estresse.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 11, N. 5 • SÃO PAULO, SP • SET./OUT. 2010 • p. 4-31

2010 - As condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a: estudo de caso de uma IFES.	Teste <i>Qui-quadrado</i> e a tabela ANOVA	Quantitativa
Maria de Fátima E. Mendonça Lima; Dario de Oliveira Lima-Filho		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. **Caracterização dos sujeitos da pesquisa:** O maior percentual de professores é do sexo masculino (61,5%), o que não surpreende; no nível superior de ensino o sexo masculino lidera, ao contrário de outros níveis, ou seja, quanto mais prestígio social mais presente o sexo masculino. (72,3%), casados, (15,8%) solteiros e (12%%). Os professores apresentam um alto nível de qualificação, na medida em que 60,5% possuem doutorado, 3,8% possuem pós-doutorado, 25,4% possuem mestrado, 9,2% possuem especialização e apenas 1,1% são graduados.

2. As condições de trabalho mostram-se bastante diversificada de departamento para departamento. Em alguns departamentos as condições ambientais foram referidas como satisfatória quanto em outros as condições foram insatisfatórias. Isso revela situação de desigualdade dentro da universidade. Acabando comprometendo o bem-estar e a eficácia docente;

3. Os sintomas relacionados a exaustão física e mental destacaram-se de forma em que os níveis atuais de adoecimento psíquico tem atingido patamares nunca antes observado.

4. **Fatores ambientais quanto exigências físicas e mentais** são destacadas como geradores de estresse no trabalho. Com referência às condições ambientais, ruído, temperatura, vibração, iluminação e poluição têm sido apontadas como estressores produzidos no ambiente de trabalho.

5. **Com relação à organização do trabalho**, atividades monótonas, repetitivas e fragmentadas predispõem ao estresse mais que outras. Além disso, sobrecarga, conflito e ambiguidade de papel também são ressaltados como possíveis estressores no trabalho.

6. A **sobrecarga de trabalho** não leva diretamente ao estresse. O problema surge, principalmente, quando essa sobrecarga se associa à falta de autonomia e, em consequência, as alternativas para se lidar com a situação ficam muito restritas.

7. A maioria dos professores encontra-se com **excesso de carga horária**, ou seja, 70,4% estão com encargos acima de 8 horas semanais. Entretanto, 7,3% ministram menos de 8 horas semanais de aula, o que está aquém do preconizado pelas normas da instituição.

8. A sobrecarga de trabalho a que está submetida a maioria dos professores, uma questão não presente no instrumental de pesquisa é o número de horas dedicado, pelo professor, ao preparo de aulas, atendimento de alunos, correção de trabalhos, avaliação, preenchimento de diário, lançamento de notas/frequência no sistema.

9. Os sintomas psicossomáticos de maior prevalência foram: cansaço mental (53,9%), estresse (52,4%), ansiedade (42,9%), esquecimento (42,9%), frustração (37,8%), nervosismo (31,1%), angústia (29,3%), insônia (29,1%) e depressão (16,8%). Esses sintomas estão presentes na síndrome de *Burnout*.

10. 71,9% dos professores terem dito que visitam regularmente profissionais de saúde, os dados mostram que os docentes não estão cuidando dos sintomas de exaustão emocional apresentados acima; apenas 4,3% disseram fazer uso de calmantes; 5,9% relataram fazer uso de antidepressivos; 4,3% disseram fazer uso de ansiolíticos e 11,5% relataram fazer uso de anti-hipertensivos.

11. 23,9% das mulheres já desenvolveram alguma doença relacionada ao trabalho, contra 15,9% dos homens. O

fato de as mulheres perceberem sua saúde geral pior do que os homens, assim como mais estressadas e com distúrbios psicossomáticos pode ser compreendido a partir do papel que a mulher atualmente ocupa na sociedade.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Ciências & Cognição 2009; Vol 14 (3): 062-082

2010 - Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Aplicação do modelo de Walton em uma Instituição de Ensino Superior.

Patrício Henrique de Vasconcelos;
Carlos Eduardo Leitão Alves;
Suênya Freire do Monte Santos;
Antônio Carlos de Francisco;
João Luiz Kovaleski

Dimensões de Walton

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Dados sócio demográficos: 78% do corpo docente é composto por mulheres e 22% por pessoas do sexo masculino; Observou-se que 44% têm entre 31 a 40 anos, 28% acima de 41 anos e 28% entre 21 e 30 anos; Verificou-se que 50% dos respondentes são solteiros, 11% divorciados e 39% casados; Quanto a formação acadêmica 50% dos entrevistados têm especialização, 44% mestrado, 6% doutorado e 0% apenas graduação.

2. Em relação as dimensões de QVT (Walton)

a) **Compensação Justa e Adequada:** 60% acham média a adequação do salário as suas tarefas como professores, já 28% disseram ser muito adequado e 12% responderam pouco e nada adequado, ou seja, boa parte dos entrevistados acredita não receber um salário adequado; quanto aos benefícios extrassalariais 39% dos respondentes afirmam não receber nenhum benefício, 10% diz que raramente recebe, 17% que sempre recebem, 17% que quase sempre recebem e mais 17 % que às vezes recebem.

b) **Condições de trabalho/jornada de trabalho:** constatou-se que na questão do tempo de trabalho para realização das tarefas, 61% respondeu que sempre ou quase sempre o tempo de trabalho é suficiente, no caso relacionado ao tempo que o professor está na sala de aula. Já no que diz respeito à jornada de trabalho, apenas 6% respondeu que quase sempre é cansativo, 55% diz que às vezes a jornada é cansativa, 17% respondeu que raramente e 22% afirma que a jornada nunca é cansativa;

c) **Autonomia:** 28% dos pesquisados afirmou que sempre ou quase sempre tem autorização para decidir o que fazer no seu trabalho diário e 45% diz que às vezes conta com essa autonomia, estes dados revelam que os entrevistados não estão presos a nenhuma autorização dos superiores.

d) **Segurança no emprego:** Os resultados mostram que não existe um número extensivo de turmas, e também só é feito um vestibular ao ano, dessa forma, os professores acabam demonstrando certa insegurança em sua permanência no emprego, onde 44% de entrevistados disseram se sentir seguros às vezes, 6% nunca se sentem seguros, 33% quase sempre se sentem segurança na permanência e apenas 17% sempre estão seguros.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Congresso Internacional de Administração

2010 - Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física do estado do Paraná, Brasil.

Hudson de Resende Moreira;
Juarez Vieira do Nascimento;
Christi Noriko Sonoo;
Jorge Both

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” e “Perfil do Estilo de Vida Individual”

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Os resultados evidenciaram que os docentes estão **insatisfeitos com os salários, condições de trabalho e com o trabalho e espaço total de vida.**

2. A maioria apresentou **comportamento positivo quanto ao estilo de vida (EV)**, porém os componentes nutrição, atividade física e controle do estresse apresentam grande preocupação.
3. **Em relação as dimensões de QVT:** Insatisfeito (I) – Indeciso (IN) – Satisfeito (S)
- a) Remuneração e compensação: 44,0% (I); 35,4% (IN); 20,6% (S);
- b) Condições de trabalho: 31,6% (I); 29,2% (IN); 39,2 (S);
- c) Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas: 4,1% (I); 21,4% (IN); 74,5% (S);
- d) Crescimento e segurança: 5,1% (I); 23,4% (IN); 71,4% (S);
- e) Constitucionalismo: 5,9% (I); 17,7% (IN); 76,4% (S);
- f) Trabalho e espaço total da vida: 21,5% (I); 30,6% (IN); 47,9% (S);
- g) Relevância social da vida no trabalho: 5,3% (I); 17,2% (IN); 77,6% (S).

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Rev Bras Cineantropom Desempenho Hum 2010, 12(6):435-442

2011 - A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT).	Dimensões de Walton	Quantitativa
Seyed Mohammad Mirkamalia; Fateme Narenji Thani.		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

- Os membros do corpo docente da UT e da SUT estão em condições relativamente desfavoráveis de QWL;
- Não há diferença significativa no nível de QVT entre os docentes das duas universidades, no entanto, há uma pequena diferença na integridade social e coesão entre as duas populações. Dito de forma diferente, os membros da SUT possuem um nível superior de integração social e coesão em comparação com a faculdade de UT;
- Dos oito fatores da QVT, uma diferença notável pode ser vista apenas entre integração social e coesão entre os professores das referidas universidades.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Procedia – Social and Behavioral Sciences – volume 29, 2011, pages 179-187.

2011 - Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Arte da Rede Escolar no Interior do Paraná.	Modelo BPSO de Limongi- França (2004); Para verificar a percepção dos professores sobre sua prática docente, adaptou-se o modelo de Guimarães (2003)	Quantitativa
Amanda Caico Collares de Lima; Silvio Roberto Stefano; Marcia Aparecida Zampier.		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

- Aspectos organizacionais: média mais alta de satisfação é em relação a imagem da escola junto aos professores, o que representa um grau de satisfação;
- Aspectos biológicos: o controle dos riscos relacionados aos distúrbios osteomomusculares relacionados a trabalho; estado geral de saúde de colegas e superiores; controle de riscos ergonômicos e ambientais; qualidade dos programas de prevenção de doenças; qualidade das refeições oferecidas pela(s) escola(s) e como me sinto fisicamente.;
- A média mais baixa de satisfação é referente ao controle dos riscos relacionados a DORT. Aspectos psicológicos, eles são: a forma de avaliação de desempenho de seu trabalho; a satisfação com salário; a satisfação com plano de carreira; o clima de camaradagem entre as pessoas; a interferência na vida pessoal e ao final da jornada de trabalho.
- Percebe é que os professores avaliam que a prática em sala de aula está relacionada às suas habilidades pessoais de ensino, ou seja, ao grau que eles podem atendê-la. Quanto a satisfação no trabalho. Na percepção

dos entrevistados, o resultado de seu trabalho beneficia os outros, nesse caso os alunos. Isso está relacionado com o fato de ensinar, ser professor ainda é uma profissão valorizada, com certo prestígio.		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Revista Capital Científico - Guarapuava - PR - v.9 n.1 - jan./jun. 2011		
2012 - Qualidade de Vida no Trabalho sob a Perspectiva de Professores de Ensino Superior.	WHOQOL- bref. Ele é composto por quatro domínios: psicológico, ambiente, físico e relações sociais.	Qualitativa
Caroline Lúcia Cantarelli Rohde		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Artigo 1: qualidade de vida no trabalho nos professores: uma introdução:</p> <p>a) os resultados do primeiro estudo evidenciaram que vários elementos são fundamentais para a qualidade de vida no trabalho dos profissionais do ensino superior, tais como: a trajetória individual, os aspectos organizacionais das instituições e o meio social em que esses trabalhadores estão inseridos.</p> <p>2. Artigo 2: qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior em uma universidade pública:</p> <p>a) os resultados apontam que todos os participantes possuem a mesma percepção sobre o aumento da carga de trabalho que ocorreu, posteriormente, ao processo de qualificação e que eles precisam atender. As exigências ampliam-se para os docentes que desempenham as suas atividades em programas de pós-graduação em relação aos que atuam somente na graduação, e isso parece desencadear uma reação negativa, pois entendem que o ensino está se voltando para outros fins, ou seja, na exigência de publicações para atingir a pontuação estipulada pelo Ministério da Educação</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Santa Maria – Centro de Ciências Sociais e Humanas Programa de Pós-Graduação em Psicologia		
2012 - Estrategia de Afrontamiento Cognitivo. Auto Eficacia Y Variables Laboral e Orientaciones para Prevenir El Estrés Docente.	<i>Escala de Recursos Personales de Afrontamiento Cognitiv</i>	Quantitativa
M. Elena Gismero-González; Laura Bermejo, María Prieto; Virgínia Cagigal, Ana García-Mina; Vicente Hernández		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Los resultados indican que los profesores de centros públicos utilizan más las estrategias de <i>Pasividad pesimista</i> y <i>Autorreferencia Obsesiva</i> que los de centros privados.</p> <p>2. Los de Infantil y Primaria emplean más la <i>Planificación Racional</i> ante los problemas de conducta de los alumnos y menos la <i>Pasividad Pesimista</i> ante la sobrecarga de trabajo que los de Secundaria.</p> <p>3. También aparecen diferencias significativas en <i>Pasividad Pesimista</i> y <i>Planificación racional</i> en función del nivel de percepción de eficacia.</p> <p>4. Finalmente, quienes encuentran más útil la formación recibida usan menos estrategias como <i>Pasividad Pesimista</i> y <i>Autorreferencia Obsesiva</i>.</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Acción Psicológica, diciembre 2012, vol. 9, n.o 2, 87-96		

<p>2012 - Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh</p> <p>Ayesha Tabassum</p>	<p>Dimensões de Walton</p>	<p>Quantitativa</p>
<p>RESULTADOS ENCONTRADOS:</p>		
<p>1. O teste de hipóteses confirma que todas dimensões da QVT estão positivamente correlacionadas com a satisfação no trabalho dos membros do corpo docente das universidades privadas de Bangladesh;</p> <p>2. A remuneração adequada e justa e o constitucionalismo na organização do trabalho mostram a maior correlação positiva com a satisfação no trabalho;</p> <p>3. Oportunidade de usar e desenvolver as capacidades humanas mostra a correlação menos positiva com a satisfação profissional dos membros do corpo docente. Essa relação positiva indica que a tentativa de melhorar as dimensões da QVT pode aumentar significativamente a satisfação no trabalho dos membros do corpo docente.</p>		
<p>LOCAL DE PUBLICAÇÃO:</p>		
<p>European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.2, 2012</p>		
<p>2012 - Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior</p> <p>Patrício Henrique de Vasconcelos; Carlos Eduardo Leitão Alves; Suenya Freire do Monte Santos; Antônio Carlos de Francisco.</p>	<p>Dimensões de Walton</p>	<p>Quantitativa</p>
<p>RESULTADOS ENCONTRADOS:</p>		
<p>1. Os resultados obtidos com o estudo, propõe-se que a faculdade: busque sempre melhorias salariais, para obtenção de satisfação contínua de seu empregado; estude a possibilidade de conceder aos profissionais benefícios extrassalariais, como assistência médica e odontológica, e não apenas alimentação; dê importância à utilização de técnicas e equipamentos de segurança; melhore cada vez mais o ambiente físico da empresa; invista em capacitação; continue dando e recebendo feedback, para um melhor desempenho e correção de erros; busque continuar sempre proporcionando um bom relacionamento entre todos; estude a possibilidade de providenciar uma área de lazer para os funcionários; invista em propaganda para divulgar o nome da empresa.</p>		
<p>LOCAL DE PUBLICAÇÃO:</p>		
<p>Revista de Administração e Inovação, São Paulo , v . 9 , n. 2, p . 79-97, abril/ jun . 2012</p>		
<p>2013 - A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behaviour - With Special reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala</p> <p>G.S. Sandhya Nair</p>	<p>Dimensões de Walton Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</p>	<p>Quantitativa</p>
<p>RESULTADOS ENCONTRADOS:</p>		
<p>1. Mulheres tem melhores QVT que o homem;</p> <p>2. Existem uma lacuna entre o comportamento socialmente desejável e o comportamento dos professores em relação a percepção da QVT;</p>		

3. As comunicações inter-gerenciais e a confiança interpessoal entre professores, é o que afeta sua QVT.		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Integral Review- A Journal of Management, Vol. 6 No. 1, June 2013		
2013 - Mindfulness Training and Reductions in Teacher Stress and Burnout: Results from Two Randomized, Waitlist-Control Field Trials	Mindfulness Training Benn, Akiva, Arel, e Roeser (2012); Modelo de Enfrentamento de Lazarus & Folkman 1984	Quantitativa
Roeser, R.W. Schonert-Reichl, K.A, Jha, A. Cullen, M. Wallace, L. Wilensky, R. Harrison, J.		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Os resultados da pesquisa de avaliação do programa mostraram que os professores, em média, disseram o que aprenderam na Mindfulness Training - MT e as metas e objetivos declarados da MT foram "bem combinados".</p> <p>2. Em média, todos os participantes concordaram que o Instrutor para o MT "demonstrou um bom conhecimento do assunto" (conhecimento especializado, genuíno, eficaz na apresentação de material e confiabilidade).</p> <p>3. Os professores, em média, também disseram que as instruções de prática de atenção domiciliária e os CDs eram "muito claros" e que a prática de meditação em casa, pasta de trabalho e CDs eram "muito úteis".</p> <p>4. Em média, os professores relataram receber "bastante" Benefício e benefício pessoal ligeiramente maior do programa. No total, 98% dos professores que se submeteram a MT disseram que recomendariam o programa a colegas e diretores de escolas.</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Journal of Educational Psychology, Vol 105(3), Aug 2013, 787-804		
2013 - Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: Os Fatores Biopsicossociais de Satisfação.	Biopsicossocial e organizacional - BPSO-96, de Limongi-França	Qualitativa e Quantitativa
Ana Cristina Limongi Limongi-França, Dagmar Silva Pinto de Castro, Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. As ações de Qualidade de Vida no Trabalho demonstram contemplar, predominantemente, o domínio psicológico da atividade docente, seguido pelo domínio organizacional, que apresentaram médias superiores a sete;</p> <p>2. Os domínios que apresentaram médias menores de cinco foram o domínio biológico e o domínio social, demonstrando que esses domínios apresentaram insatisfação por parte dos professores participantes da pesquisa;</p> <p>3. Nesse contexto, no domínio organizacional, observa-se que os respondentes apresentaram um grau de satisfação com média de 6,093, com destaque para a atuação do departamento de recursos humanos no <i>campus</i> e os programas sociais destinados aos alunos carentes;</p> <p>4. No domínio biológico a média geral foi de 4,300, representando níveis de insatisfação. Esse nível de insatisfação é decorrente dos seguintes itens: atendimento ambulatorial no <i>campus</i>, a qualidade da alimentação fornecida pelo <i>campus</i>, a atuação da comissão interna de prevenção de acidentes e a qualidade dos programas</p>		

de prevenção da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos.;

5. O domínio psicológico apresentou média geral de satisfação em relação a todas as suas variáveis de 6,819. Obteve-se as maiores médias de satisfação desse domínio nos itens referentes à confiança nos critérios de seleção dos professores, ao clima de camaradagem entre os professores da área técnica e do núcleo comum;

6. No domínio social, todos os aspectos pesquisados apontaram média de 3,192, resultado este que se insere na faixa de insatisfação. Esse resultado pode ser decorrente da falta da adoção de políticas sociais.

7. A variável que apresentou a menor média foi o auxílio transporte. Vale destacar que esse resultado pode ser uma oportunidade para direcionar ações que proporcionem ao *campus*, melhorias quanto aos benefícios de auxílio pré-escolar, do valor do auxílio alimentação e do auxílio transporte.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Revista de Administração da UNIMEP. v.11, n.2, Maio/Agosto – 2013

2013 - Estresse no Trabalho: Estudo com Professores da Rede Pública Estadual de Minas Gerais	Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional, desenvolvido e validado por Zille (2005),	Quantitativa
Luciano Pereira Zille, Arthur Moraes Cremonesi		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Em relação aos sintomas, os mais prevalentes foram a fadiga, a ansiedade, o nervosismo, a angústia e a dor nos músculos do pescoço e ombros;

2. Com relação às fontes de tensão, observou-se que as mais significativas foram conviver com a indisciplina dos alunos e o baixo nível de remuneração percebida, levar a vida muito corrida em função do trabalho, trabalhar aos sábados, ter pouco tempo livre para as questões pessoais e realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto nível de cobrança.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

REUNA, Belo Horizonte - MG, Brasil, v.18, n.4, p. 111-128, Out.- Dez. 2013

2014 - What Affects the Quality of Work Life Most?: Turkey Example	Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLS) desenvolvida por Sirgy et al. (2001) e adaptado à cultura turca por Tasdemir-Afsar (2011)	Quantitativa
Sosyoloji Derneği, Türkiye		

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. A análise de correlação revelou uma correlação positiva e significativa entre a qualidade de vida profissional e o título acadêmico, o número total de anos na organização, o número total de anos em posição, os salários, a idade e o sexo;

2. Mostrou uma correlação negativa significativa entre a qualidade do trabalho Vida e tipo de emprego, estado civil e natureza protetora da organização.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Journal of Sociological Research Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014

2014 - Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira	Tendo por base categorizações já existentes sobre os valores no trabalho (SUMMERHILL; MYRNA, 1998; YONG, 1995; CHAVES, 2010	Quantitativa
Mariana Gaio Alves; Nair Rios Azevedo; Teresa N. R. Gonçalves.		

RESULTADOS ENCONTRADOS:**1. Características sócio-demográficas:**

- a) amostra global é constituída por 1004 licenciados e é estatisticamente representativa do universo de 4290 licenciados das Universidades de Lisboa e Nova de Lisboa em 2004/05;
- b) os inquiridos distribuem-se por diferentes domínios disciplinares: artes e humanidades (21,5%); saúde (12,5%); ciências físicas (12%); educação (10%); direito (9,8%); ciências da vida (8,5%); ciências sociais e jornalismo (7,7%); economia e gestão (6,7%); matemática, estatística e computadores (6,5%); e engenharia, indústria transformadoras e construção (4,8%).
- c) quase todos os inquiridos são cidadãos portugueses (99,8%), sendo que a maioria é mulher (64,3%). A média de idades é de 31,94 anos, indiciando que a maioria frequentou o ensino superior com cerca de 20 anos.
- d) os respondentes licenciados em educação são na maioria professores EBS (82,9%), distribuindo-se os restantes pela docência no ensino superior (5,7%), pela situação de bolseiros (5,7%), pela docência no 10 ciclo do ensino básico (2,9%) e no ensino especial, artístico ou desportivo (2,9%).

2. Dimensões:

- a) satisfação - as atividades profissionais no momento da inquirição, pode-se observar que elementos relacionados com a carreira apresentam valores médios de importância menos elevados, incluindo-se aqui a segurança e estabilidade no trabalho e as oportunidades de progressão, não existindo diferença significativa entre os licenciados em educação e os restantes licenciados.
- b) na categoria relativa aos aspectos financeiros, é notória a diferença na importância atribuída aos rendimentos elevados que o trabalho permite (pouco valorizada), face à autonomia financeira alcançada pelo exercício profissional (muito valorizada).
- c) foi observado aspectos altruístas; satisfação com a profissão ligeiramente maior; tendência à precarização dos vínculos contratuais e uma disposição para auferir em média rendimentos ligeiramente inferiores.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Educ. Pesqui., São Paulo, v. 40, n. 2, p. 365-382, abr./jun. 2014

2015 - Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os Docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas

Paulo César Diniz de Araújo,
Márcia Ribeiro Maduro,
André Luiz Zogahib,
Orlem Pinheiro de Lima,
Luis Claudio de Jesus Silva

Job Diagnostic Survey – JDS, Hackman e Oldham (1975)

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Caracterizações individuais: em relação ao Gênero, a maior quantidade dos docentes são do sexo masculino, as mulheres chegam a representar 31,25% na pública. Em relação à idade os professores da pública apresentam uma média de 10 anos a menos que a privada. Porém em relação à formação da privada conta com 71,43% do seu quadro de especialistas, com somente 14,29% de mestres. Já a pública possui 56,25% do seu corpo docente de mestres, 25,00% estão cursando doutorado e 6,25% já possuem doutorado.
2. Referente as dimensões: Variedade de habilidade (VH), identidade da tarefa (IT), significância da tarefa (ST), autonomia (AU), feedback do próprio trabalho (FI), interrelacionamento (IR), Feedback do chefe (FE):
- a) foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatória na média pelos professores da pública, três itens Satisfação Pós Crescimento (SPC), Satisfação com Segurança (SS) e Satisfação com Colegas de Trabalho (SCT). Já na média dos professores da privada, com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatória apareceu somente a Satisfação com Colegas de Trabalho (SCT).
- b) foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho satisfatória na média pelos professores da pública, quatro itens Identidade da Tarefa (IT), Autonomia (AU), Inter Relacionamento (IR) e Satisfação com Supervisão (SSU) E, foram considerados nas médias dos professores da privada os seguintes itens: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Satisfação Pós Crescimento (SPC), Satisfação com Segurança (SS) e a Satisfação com Supervisão (SSU).
- c) foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho neutra na média pelos professores da pública os seguintes itens Variedade de Habilidade (VH), Significância da Tarefa (ST), Feedback do Próprio Trabalho

(FI), Feedback Chefe e Colegas (FE). E, foram considerados nas médias dos professores da privada, os seguintes itens: Significância da Tarefa (ST), Autonomia (AU), Feedback do Próprio Trabalho (FI), Feedback Chefe e Colegas (FE) e Inter Relacionamento (IR) e SC Satisfação com Compensação.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, v.9, n.23, p. 961-976 Maio/Agosto – 2015

2015 - Impact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation

Selda Tasdemir Afsar

Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLS) desenvolvida por Sirgy et al. (2001)

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Os resultados revelam que a qualidade da vida profissional tem um impacto positivo no comprometimento afetivo e normativo dos acadêmicos que trabalham tanto para as universidades estaduais quanto para as universidades de fundação, ao passo que tem um impacto negativo no compromisso de continuidade;
2. Sobre o compromisso organizacional para os dois tipos de universidades mostra que o maior impacto no compromisso afetivo, normativo e de continuação dos acadêmicos que trabalham para as universidades estaduais é pela qualidade da vida profissional;
3. O maior impacto no compromisso afetivo e normativo dos acadêmicos que trabalham para as universidades de fundação é pela qualidade da vida de trabalho, contudo os anos na organização têm o impacto o mais elevado no compromisso da continuação para eles.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

International Journal of Social Sciences Vol. III (4), 2014

2015 - El Síndrome de Quemarse por El Trabajo y Factores de Primaria de la Cuidad de Montevideo

Andrea Ratto Dattoli
Reina Coral García Pérez
María Inés Silva
María del Carmen González

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, (CESQT) (Gil-Monte, 2011) y su relación con Factores Psicosociales (Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupación Profesional y Falta de Reconocimiento Profesional) evaluados mediante el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R), (Moreno Jiménez et al., 2000)

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. Os resultados indican la presencia de actitudes negativas hacia el trabajo, bajo concepto de sí mismas y pérdida de interés sobre quienes atienden. Este síndrome desgasta a quien lo padece e incide en la relación docente-alumno;
2. Respecto a los Factores Psicosociales, la mayoría de las maestras se encuentran a un nivel medio en porcentaje en Estrés de Rol, en el estilo de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Falta de Reconocimiento Profesional, mientras que las preocupaciones Profesionales es el único factor con un porcentaje mayor en nivel bajo;
3. En relación a las Condiciones Organizacionales ninguna maestra reportó nivel alto de disconformidad, sin embargo el 85,1% expresó un nivel de insatisfacción medio respecto a recursos materiales a disposición en el trabajo, claridad sobre su función y responsabilidad e implicación de los padres en la educación;
4. En cuanto a las correlaciones entre el Síndrome de Quemarse por El Trabajo - SQT y las escalas estudiadas del el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado - CBP-R, se obtuvo que: el estrés laboral que nos indicaría demandas excesivas para los recursos personales (Estrés de Rol), dificultades respecto al estilo de Dirección.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Ciencias Psicológicas 2015; 9 (2): 273 - 281		
<p>2015 - Fatores associados à qualidade de vida no trabalho entre professores do ensino superior</p> <p>Andressa dos Santos Souza, Danilo Lima Carreiro, Laura Tatiany Mineiro Coutinho, Jean Matheus Peixoto de Brito, Nesmaria Sany Costa, Wagner Luiz Mineiro Coutinho</p>	<p>Quality of Working Life Questionnaire–bref, WHOQOL-Bref, Maslach Burnout Inventory</p>	<p>Qualitativa</p>
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Associaram-se à baixa percepção da qualidade de vida no trabalho: raça/cor da pele, titulação, domínio psicológico do nível de qualidade de vida geral, qualidade de vida geral e realização de tarefas repetitivas; ao domínio físico/saúde: domínios físico e psicológico do nível de qualidade de vida geral e número de estudantes por turma; e ao domínio psicológico: domínio psicológico do nível de qualidade de vida geral e possibilidade de melhoria do salário.</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Arq. Ciênc. Saúde 2015 out/dez; 22(4) 46-51		
<p>2015 - O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade.</p> <p>Zelia Miranda kilimnik, Mário Teixeira Reis Neto, Gabriela Silva dos Santos, Valéria Duarte Malta, Marcos Ferreira Santos</p>	<p>Classificação de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), as três dimensões do trabalho – individual, organizacional e social</p>	<p>Qualitativa</p>
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Identificou-se que o significado do trabalho apresenta diferentes conotações para os professores de ensino superior que atuam em distintos regimes de trabalho;</p> <p>2. Identificou-se também que o trabalho é importante, porém não central, agrega valor e resulta no crescimento profissional, intelectual e pessoal dos discentes, tanto deles quanto dos docentes.</p> <p>3. Os docentes foram unânimes ao afirmarem que o trabalho representa um processo de transformação e que eles sentem prazer e satisfação ao perceberem a evolução dos seus alunos. Percebendo assim, um sentimento de gratificação.</p> <p>4. Os entrevistados de modo geral associaram o significado do trabalho a uma atividade que faz o ser humano realizar algo por meio do seu conhecimento, com a possibilidade de mudar ou transformar o meio natural. Desse modo, os docentes foram unânimes ao afirmarem que o significado do trabalho está em ver o resultado do seu trabalho repercutir no desenvolvimento dos alunos.</p> <p>5. Centralidade do trabalho para os docentes: O trabalho não foi colocado em primeiro lugar, uma vez que dimensões como família, ou religião, foram apontadas como mais relevantes do que o trabalho.</p> <p>6. Apesar dos docentes não colocarem o trabalho como o mais importante em suas vidas, ele foi apontado como atividade muito importante no que se refere ao componente valorativo (identificação com o trabalho e envolvimento com o trabalho, indicando o grau em que o trabalho é considerado pelo indivíduo como parte de sua própria vida).</p> <p>7. Referente as dimensões do trabalho – individual, organizacional e social - foram também analisadas, notando-se uma forte semelhança entre os docentes pesquisados, no que se refere ao significado do trabalho.</p>		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Revista Lugares de Educação [RLE], Bananeiras-PB, v. 5, n. 11, p. 3-27, Ago.-Dez., 2015		

2015 - Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física	QVT-PEF (BOTH et al., 2006). O teste Qui-quadrado ($p < 0,05$), contido no <i>software</i> SPSS 11.5	Quantitativa
Alexandra Folle Carlos Augusto Fogliarini Lemos Juarez Vieira do Nascimento Jorge Both Gelcemar Oliveira Farias		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<ol style="list-style-type: none"> Os professores se tornam menos insatisfeitos com as condições de trabalho e mais satisfeitos com a integração social e a relevância social do seu trabalho. Os professores graduados atribuem maior relevância ao seu trabalho do que os docentes pós-graduados. 		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Motriz, Rio Claro, v.14 n.3, p.210-221, jul./set. 2008		
2016 - Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses	Coefficientes de correlação de Pearson	Quantitativa
Ana Alice Vilas Boas, Estelle M. Morin		
RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<ol style="list-style-type: none"> Os professores canadenses encontram mais autonomia, oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento em seu ambiente de trabalho do que os brasileiros; A carga mental e as horas trabalhadas por semana são maiores nas universidades federais de Minas Gerais do que nas universidades do Quebec. Os fatores que descrevem as características do trabalho e das relações de trabalho estão positivamente correlacionados com o sentido do trabalho, enquanto que as cargas de trabalho física e mental estão negativamente relacionadas com o sentido do trabalho; Os fatores de QVT e o sentido do trabalho, de acordo com o teste t permitiu encontrar diferenças significativas em sete fatores: autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral, reconhecimento, carga física, carga mental e número de horas trabalhadas por dia; Em estudos semelhantes sobre QVT, o teste t permitiu encontrar diferenças significativas de médias em cinco indicadores: significado no trabalho, estresse relacionado ao trabalho, comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e equilíbrio trabalho-vida; Esses estudos mostraram que os professores brasileiros percebem mais QVT em sua universidade do que os professores canadenses, considerando os indicadores de QVT. 		
LOCAL DE PUBLICAÇÃO:		
Revista Alcance – Eletrônica – vol. 23 – n. 3 – jul./set. 2016		
2016 - Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá	Coefficientes de correlação de Pearson	Quantitativa
Ana Alice Vilas Boas, Estelle M. Morin		

RESULTADOS ENCONTRADOS:		
<p>1. Sujeitos da pesquisa: 474 professores completaram o questionário, a saber: 130 da UFA (20,4% de retorno), 75 da UNB (19,8% de retorno), 196 da UQA (18,4% de retorno), e 73 da UQB (17,4% de retorno).</p> <p>2. Caracterização: a) os professores têm a idade média de 45,25 anos; 229 são mulheres e 245 são homens. Os brasileiros têm em média 42 anos e os canadenses (N = 260) têm em média 48 anos. b) 17,9% dos professores têm mestrado, 71,9% têm doutorado e 10,3% possuem pós-doutorado. Quanto ao estado civil, 15,6 % eram solteiros, 78,4 % eram casados ou viviam com um parceiro, 5,3% eram separados ou divorciados e 0,4% eram viúvos. c) ambos os países, 64,1% têm filhos e a maior parte deles tem duas crianças (30,2%), em seguida uma criança (18,8%) e três crianças (12,0%). d) A maioria dos participantes (99,4%) são professores de tempo integral e apenas 10,3% não possuem título de doutorado ou de PhD. No entanto, 37,1% dos professores que participaram dessa pesquisa são professores adjuntos, 26,6% são professores associados e 19,6% são professores titulares. Os demais respondentes (5,9%) não informaram o seu status ou posição na instituição.</p> <p>3. A relação entre os indicadores de QVT: a) há uma forte correlação - positiva - entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho, mas não alto o suficiente para confundir os dois indicadores. b) há uma forte correlação - negativa - entre o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico, mas também não alto o suficiente para confundir os dois indicadores. c) há uma pequena correlação - negativa, mas significativa - entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade, indicando também relações opostas entre os dois indicadores. d) há uma forte correlação - positiva - entre estresse relacionado ao trabalho e sofrimento psicológico, indicando que um aumento no estresse relacionado ao trabalho gera um aumento do sofrimento psicológico. e) há uma forte correlação - negativa - entre o estresse relacionado ao trabalho e bem-estar psicológico, indicando claramente que eles são dois indicadores diferentes que podem determinar as relações entre vida privada e trabalho. f) há uma correlação moderada - positiva - entre o comprometimento com o trabalho e o comprometimento afetivo com a instituição, indicando também que são duas formas diferentes de comprometimento, mas que dão informações consistentes sobre a atitude de comprometimento com o trabalho em si e com a instituição como um todo. g) há uma fraca correlação - negativa - entre o comprometimento com o trabalho e comprometimento de continuidade, indicando igualmente duas formas diferentes e opostas de comprometimento. h) há também uma forte correlação - positiva - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e bem-estar psicológico, indicando que os dois indicadores são consistentes para comparar QVT de professores universitários. i) há uma forte correlação - negativa - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e o estresse relacionado ao trabalho, o que indica que esses construtos oferecem duas maneiras diferentes para entender a relação entre os indicadores de QVT. j) há uma fraca correlação - negativa - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e comprometimento de continuidade. l) uma correlação moderada - positiva - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e o comprometimento com o trabalho, indicando que, quando o equilíbrio trabalho-vida privada aumenta, o comprometimento de continuidade diminui e o comprometimento com o trabalho aumenta.</p> <p>4. Entre os indicadores de QVT, dois merecem destaque: o comprometimento afetivo e o comprometimento de continuidade. Parece que os professores brasileiros são mais emocionalmente comprometidos com a sua universidade do que os professores canadenses. Enquanto que, os professores canadenses são mais propensos a ter um comprometimento de continuidade.</p> <p>5. as variáveis que melhor explicam o comprometimento afetivo com a instituição são: o sentido no trabalho, o estresse relacionado ao trabalho, o sentido do trabalho e nacionalidade. As variáveis sexo, idade, educação, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico não são relevantes para determinar o comprometimento afetivo dos professores nas universidades públicas nesses dois países.</p> <p>6. quanto menos estresse relacionado ao trabalho o professor tiver, mais ele tende a se envolver emocionalmente e afetivamente com a instituição.</p> <p>7. Na amostra de professores brasileiros e canadenses, quando o nível de estresse relacionado ao trabalho e a idade aumentam, o nível de comprometimento de continuidade tem a tendência a se elevar também. Isso porque, em geral, parece que os professores mais velhos são mais propensos a se conformarem com seu trabalho e com sua perspectiva de vida do que os professores mais jovens.</p> <p>8. quando o bem-estar psicológico diminui o comprometimento de continuidade tende a aumentar, porque a</p>		

pessoa não tem estímulo para buscar outra instituição.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

CONTEXTUS Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol 14 – Nº 2 – abr/jul 2016

2016 - Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton

Rosângela M. Ayres, João Carlos Hipólito Bernardes do Nascimento
Marcelo Álvaro da S. Macedo

Modelo Dimensional de Walton

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. O resultados mostraram que **a dimensão considerada mais relevante foi a compensação adequada e justa**; quanto à análise descritiva, identifica-se satisfação QVT moderada com moda e mediana 3 e a média 3,2 (escala intervalar 1-5). Pelo PLS-SEM. As dimensões relevantes são: Constitucionalismo (0,35/1% sig.), Oportunidade (0,26/1% sig.); Uso da Capacidade (0,19/2% sig.) e Condições de Trabalho (0,17/2% sig.)

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v. 18, n. 67, p. 5-14, set./dez. 2016

2017 - Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise

Ana Alice Vilas Boas;
Estelle M. Morin

Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Quantitativa

RESULTADOS ENCONTRADOS:

1. **população selecionada:** professores universitários de algumas instituições de Minas Gerais e do Quebec. Foram 6 universidades, sendo: 625 da UFLA, 378 da UNIFAL, 995 da UFV, 1058 da UQAM, 414 da UQT e 207 da UQAR.

a) **526 professores responderam o questionário:** 106 da UFLA (20,2%), 63 da UNIFAL (12,0%), 105 da UFV (20,0%), 156 da UQAM (29,7%), 59 da UQTR (11,2%) e 37 da UQAR (7,0%).

2. Relação entre os indicadores de QVT - os construtos principais:

a) há uma forte correlação – positiva – entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho, mas não alto o suficiente para confundir os dois indicadores.

b) há uma forte correlação – negativa – entre o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico, mas não alto o suficiente para confundir os dois indicadores. Isso significa dizer que quando o psicológico aumenta, o bem-estar psicológico diminui.

c) há uma pequena correlação – negativa mas significativa, entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade, indicando também relações opostas entre os dois indicadores.

d) há uma forte correlação – positiva – entre estresse relacionado ao trabalho e sofrimento psicológico, indicando que um aumento no estresse relacionado ao trabalho gera um aumento do sofrimento psicológico.

e) há uma forte correlação – negativa – entre o estresse relacionado ao trabalho e bem-estar psicológico, indicando claramente que são dois indicadores diferentes que podem contribuir com o entendimento da QVT.

f) há também uma forte correlação – positiva – entre o equilíbrio trabalho-vida privada e bem-estar psicológico, indicando que os dois indicadores são consistentes para comparar QVT de professores universitários.

g) há uma forte correlação – negativa, entre o equilíbrio trabalho-vida privada e o estresse relacionado ao trabalho, o que indica que esses construtos oferecem duas maneiras diferentes para entender a relação entre os indicadores de QVT, ou seja, se o equilíbrio trabalho-vida privada aumenta, o estresse relacionado ao trabalho

tende a diminuir e vice-versa.

3. Relação entre os Fatores de QVT Os construtos principais:

a) existe uma correlação moderada – positiva – entre a autonomia no trabalho e finalidade do trabalho;

b) existe uma correlação moderada – positiva – entre as oportunidades de desenvolvimento profissional e a finalidade ou propósito do trabalho;

c) há também uma correlação moderada – positiva – entre o desenvolvimento profissional e autonomia;

d) há uma forte correlação – positiva – entre retidão moral e relações com os colegas, mas não alto o suficiente para confundir os dois fatores.

e) há uma forte correlação – positiva – entre reconhecimento e relações com os colegas, indicando claramente que são diferentes fatores que podem determinar as relações entre as próprias relações de trabalho.

f) existem ainda correlações fracas – positivas – entre segurança no trabalho, propósito, autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral e reconhecimento.

g) não há correlação significativa entre o sentimento de segurança de trabalho e as cargas de trabalho dando informações consistentes sobre a percepção dos professores sobre a QVT.

4. a maioria dos fatores está significativamente correlacionada com os indicadores de sentido do trabalho, como preconizado pelo modelo de pesquisa adotado por Morin.

LOCAL DE PUBLICAÇÃO:

RAD Vol.19, n.2, Mai/Jun/Jul/Ago 2017, p.62-90.

Fonte: Elaboração Própria: Bases da Pesquisa: Plataformas *Sciello*, *Spell* e *Google Acadêmico*

5.3 A categorização do *campus*

A população selecionada para o estudo foram os professores do ensino superior da rede federal de ensino - Baixada Fluminense e Sul Fluminense - escolhidos, *a priori*, pela proximidade da pesquisadora com objeto de estudo, por entender que esse grupo tem apresentado sintomas que indicam uma falta na qualidade de vida e stress ocupacional. Isso causa a ultrapassagem do primeiro momento que algumas pesquisas demonstram: distanciamento e a falta de credibilidade de como os dados serão tratados e a desconfiança de como as respostas reverberarão no meio em que se encontram os sujeitos. Entretanto, segundo Lakatos e Marconi (2010 p. 62) “ o conhecimento científico é real (factual), contingente, sistemático, possui verificabilidade, constitui-se um conhecimento falível e aproximadamente exato”.

A instituição escolhida é composta, atualmente, por oito *campi* com atuação no ensino superior, desses foram escolhidos professores que atuam na região da Baixada Fluminense e do Sul Fluminense, pois se consideraram alguns indicadores para a escolha, como: o local, o perfil dos alunos e a distância dos grandes centros. Essa instituição comporta dezoito cursos de ensino superior, distribuídos nas modalidades licenciatura, bacharelado e superior tecnológico.

O campus Pinheiral (Campus 1) localizado no Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro possui o curso de graduação em Licenciatura em Computação, assim como, a oferta do Ensino Técnico Profissionalizante: agropecuária, agroindústria, meio ambiente, informática, administração e Educação a Distância – EAD em Secretariado Escolar na modalidade de especialização. Os docentes trabalham em regime de Dedicção Exclusiva – DE e dedicam-se à pesquisa, extensão, da mesma forma que à graduação e à pós-graduação.

O campus de Volta Redonda (campus 2) oferta as modalidades de ensino técnico: automação industrial, eletrotécnica, metrologia; Graduação: Licenciatura Matemática e Física; Pós-Graduação: Ensino de Ciência e Matemática. O regime de trabalho é de 40h semanais com DE, contemplando o ensino, a pesquisa e a extensão no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT.

O campus Nilópolis oferta desde 2008 o ensino básico, técnico e tecnológico. Os professores do campus trabalham em Regime de Dedicção Exclusiva nas modalidades de ensino desde o Ensino Médio subsequente e concomitante à pós-graduação.

Os cursos ofertados nesse campus são: Pós-graduação: *Stricto Sensu* – Mestrados profissional e acadêmico em Ciências, *Lato Sensu*: Linguagens Artísticas, Cultura e Educação, Educação de Jovens e Adultos e Gestão Ambiental. Superior: Licenciaturas (química, física e matemática), Bacharelados (Química e produção Cultural e o Tecnólogo em Gestão da Produção Cultural. Médio-técnico: Química, Controle ambiental e Manutenção e Suporte em Informática (modalidade EJA).

O **Quadro 12** apresenta os cursos por *campus* e a quantidade de professores envolvidos. O campus B oferece mais cursos e tem o maior número de professores.

Quadro 12 - Cursos e Quantidade de Professores no Quadro Funcional da Instituição Pública Federal em Análise

CAMPI	CURSOS (Licenciatura, Bacharelado e Superior Tecnológico)	Quantidade de Professores- Nível Superior*
<i>Campus A</i> 1	1 (bacharelado), 1 (superior tecnológico)	75
<i>Campus B</i> 2	3 (licenciaturas); 2 (bacharelados) e 1 (superior tecnológico)	195
<i>Campus C</i> 3	1 (licenciatura)	34
<i>Campus D</i>	1 (licenciatura)	23
<i>Campus E</i>	1 (superior tecnológico)	19
<i>Campus F</i>	3 (bacharelados)	147
<i>Campus G</i>	2 (licenciaturas)	57
<i>Campus H</i>	1 (licenciatura)	8
Total		558
*A quantidade de professores foi distribuída por curso, no entanto alguns professores ministram aulas em mais de um curso. Porém, considerou-se a quantidade que figura no Projeto Pedagógico de Curso (PPC) de cada um deles.		

Fonte: Elaboração própria. Dados retirados do *site* da Instituição. (<http://www.ifrj.edu.br>)

5.4 Métodos da pesquisa

A pesquisa é de cunho exploratório pois, de acordo com Gil (2002, p. 41), a pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Com o objetivo principal de aprimoramento de descobertas”. Por meio desse conceito, a seleção seguiu os critérios:

- Envio de *e-mail* para os diretores de ensino da instituição;
- Aguardo do aceite dos diretores;
- Como alguns diretores não responderam aos e-mails encaminhados, procurou-se estabelecer o contato por intermédio de outros profissionais;
- Após o contato com a diretoria de *campus*, agendei dia e horário, para as entrevistas, nos quais estivesse o maior número de profissionais no *campus*;
- A escolha dos profissionais atendeu também à seleção dos critérios: gênero, idades diferenciadas, com e sem filhos, com experiência no ensino superior;
- O filtro por tempo, considerando o exercício por mais de cinco anos na função, mesmo que não a tenha cumprido na rede federal;
- O local do *campus* – Baixada Fluminense e Sul Fluminense;
- Um (a) professor (a) que ministre ou tenha ministrado aulas nos cursos de nível superior.

Foram realizadas 34 entrevistas. Os docentes escolheram o local da entrevista onde se sentiam mais confortáveis, confiantes e seguro para as respostas. Antes do início da pesquisa foram apresentados dois termos (Termo de Consentimento e Esclarecimento – ANEXO I; e o

Termo de Confiabilidade – **ANEXO II**). Após a leitura dos termos, os entrevistados assinaram.

No entanto, os professores do campus Nilópolis, as entrevistas foram realizadas na sala dos professores, onde percebeu-se que alguns ficaram desconfortáveis para responder as questões.

O Termo de Confiabilidade tem como objetivo o comprometimento da pesquisadora em preservar a privacidade dos pesquisados, assim como, coletar os dados por meio de entrevista semiestruturada, mantendo-a em total sigilo quanto à divulgação do nome dos professores da instituição de ensino.

O Termo de Consentimento e Esclarecimento objetiva obedecer aos procedimentos descritos no Código de Nuremberg⁸, de 1947; na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; assim como na Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

Dos 34 professores: 21 homens e 13 mulheres. Buscou-se durante a entrevista observar o tempo, a reciprocidade, a confiabilidade, os termos das questões (compreensão) e a postura do pesquisador-entrevistador. Os escolhidos são professores das áreas de licenciaturas matemática, linguagem; economia, ciências da computação e ciências sociais aplicadas.

Apresentaram-se dois roteiros aos professores entrevistados: um tratando do levantamento demográfico e profissional e o outro com perguntas abertas e semiestruturadas que segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 187) “são as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões”.

Utilizou-se um instrumento de pesquisa, com 10 questões, sobre o levantamento demográfico e profissional e 16 perguntas abertas – **ANEXO III**. Após o levantamento demográfico no qual os docentes responderam, a pesquisadora solicitou a permissão para gravar as entrevistas. Todos concordaram.

O segundo momento da entrevista seguiu o roteiro proposto pelos modelos de Vilas Boas e Morin (2014); Cooper et al (2008). Foi realizada a investigação proposta pelos teóricos. Surgiram respostas que levaram a novas indagações e a novas propostas para alteração ou complementação do modelo utilizado.

Percebeu-se que o local é um facilitador, ou não, para que as respostas possam fluir de forma mais clara. Outro detalhe observado foi em relação a sexo, profissão, tempo de experiência. No que tange ao sexo, as mulheres responderam com mais detalhes. Os homens, dependendo da área de atuação, responderam com mais ou menos detalhamento. Por exemplo: os professores das áreas humanas foram mais descritivos do que os das áreas de exata.

No início da pesquisa os sujeitos ficaram pouco confortáveis. O desconhecimento de quem faria a entrevista (a pesquisadora), a desconfiança do que seria feito com a pesquisa e o receio de falar sobre o local onde trabalho. Esses detalhes se pronunciaram de forma bem destacada, pois não foi percebido com todos os professores, somente alguns se posicionaram desta forma.

5.5 Coleta de dados

A coleta de dados é uma etapa da pesquisa que se inicia com a aplicação dos instrumentos elaborados e da técnica selecionada (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 149). Assim, foi utilizada a técnica de pesquisa de campo que tem como objetivo “determinar as

⁸Segundo Goldim (1997 p. 1), “A avaliação ética de um projeto de pesquisa na área da saúde baseia-se, pelo menos, em quatro pontos fundamentais: na qualificação da equipe de pesquisadores e do próprio projeto; na avaliação da relação risco-benefício; no consentimento informado e na avaliação prévia por um Comitê de Ética”.

técnicas que serão empregadas na coleta de dados e na determinação da amostra” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 169).

A investigação da pesquisa visa a compreender como o stress afeta a qualidade de vida, do ponto de vista dos professores do ensino superior, de uma instituição pública federal de educação, do Rio de Janeiro, com *campi* localizados na Baixada Fluminense e no Sul Fluminense dentre outros.

Nessa etapa ocorreram as entrevistas semiestruturadas, a fim de obter informações sobre o determinado objeto de estudo. Esse procedimento, na pesquisa social (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 178), serve para coletar dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Informou-se aos entrevistados que duraria aproximadamente uma hora. Contudo houve duração diferenciada. Conforme a confiança foi se estabelecendo, os sujeitos sentiram-se mais à vontade e não se prenderam ao tempo proposto. Aqui percebe-se a necessidade de falar sobre o sofrimento que carregavam, pois segundo as respostas, não há um momento ou um departamento que se aproxime dos servidores professores ou demais servidores para acompanhar seu processo de trabalho, ou mesmo verificar se o empregado se encontra feliz ou satisfeito com as suas atividades, lideranças e ambiente.

A entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao entrevistado e lhe formula perguntas, com intuito de obter os dados que contribuirão para a pesquisa (GIL, 2008, p. 113), sendo esse o instrumento mais utilizado nas ciências sociais. Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 180), “a técnica de entrevista semiestruturada ou não estruturada, dá liberdade ao entrevistador para desenvolver cada situação em qualquer direção que lhe considere adequada”. Esse tipo de entrevista apresenta três modalidades: “entrevista focalizada, clínica e não dirigida”. Nesse trabalho, utilizou a modalidade focalizada, pois houve:

(...) um roteiro de tópicos relativos ao problema que se vai estudar. O pesquisador tem a liberdade de fazer perguntas sobre as razões, os motivos, solicitar esclarecimentos, não obedecendo, a rigor uma estrutura formal (MARCONI e LAKATOS, 2010, p. 181).

Evidenciou-se que o tipo de pesquisa realizada tem um caráter social que busca “compreender (exercer a capacidade de se colocar no lugar do outro); interpretar (elaborar as possibilidades projetadas pelo que é compreendido); e dialetizar” (MINAYO, 2012, p. 622).

5.6 Análise dos dados da pesquisa e tratamento dos dados

Neste trabalho acadêmico foi utilizada a Análise de Conteúdo – AC, que visa responder ao primeiro e ao segundo objetivos específicos da pesquisa. Segundo Bauer (2002, p.190): “a AC é apenas um método de análise de texto desenvolvido dentro das ciências sociais empírica”. Bardin (1977, p. 42) o define como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens e indicadores, que permitam inferência de conhecimentos”.

Vergara (2006, p. 15) contribui com a definição de que a análise do conteúdo “tem se desenvolvido desde o século XX, como uma técnica para tratamento de dados jornalísticos, a transcrição de entrevistas e documentos institucionais”.

Bauer (2002) traz as seguintes abordagens sobre a Análise do Conteúdo:

É o processamento da informação em que o conteúdo da comunicação é transformado por meio da aplicação objetiva e sistemática de regras (PAISLEY, 1969). É uma técnica de pesquisa que produz inferências

replicáveis e práticas, partindo dos dados em direção ao seu contexto (KRIPPENDORFF, 1980, p. 21). É uma metodologia de pesquisa que utiliza um conjunto de procedimentos para produzir inferências válidas de um texto. O autor afirma que estas inferências são sobre emissores, a própria mensagem, ou a audiência da mensagem (BAUER 2002, p. 196).

Laville e Dione (1999, p. 215) refletem um outro olhar sobre a técnica Análise do Conteúdo ao afirmarem que há “uma grande quantidade de materiais a serem analisados e abordam uma diversidade de objetos de investigação: valores, atitudes, representações, ideologias ou para esclarecer um fenômeno social”. Esse tipo de abordagem, “além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos, referentes a grupos particulares, propicia a criação de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação” (CAVALCANTE et al., 2014, p. 14).

Nessa perspectiva, Oliveira (2008, p. 573) propõe que, ao elaborar a AC de forma qualitativa, devem-se respeitar alguns critérios: “exaustividade (esgotamento da totalidade do texto); a homogeneidade (separação entre os temas a serem trabalhados); a objetividade (codificar os resultados); e adequação (aos objetivos do estudo)”.

A partir de então, os dados foram separados em categorias para que se pudesse ter a máxima precisão e clareza. O pesquisador, ao estabelecer a separação das categorias, deve ter clareza e precisão, respeitando o rigor metodológico.

Indica-se realizar a análise dos dados de acordo com Bardin (1977, p. 42) e seguir os procedimentos elencados pelo autor: “estabelecer uma estrutura; referenciar as regras de associação; equivalência ou exclusão, assim como, a frequência das palavras”.

As entrevistas foram separadas por três *campi*. A escolha desse critério de seleção teve como finalidade apresentar um panorama do ambiente, estrutura e cenário de cada espaço ocupado pelos professores. Assim como, identificar as diferenças entre os *campi* (Pinheiral e Volta Redonda – sul fluminense; e Nilópolis – baixada fluminense). Dessa forma, poder refletir de forma direta ou indireta nas relações de qualidade de vida e de estresse ocupacional. Criaram-se os **Quadros (15, 16 e 17)** no capítulo 6, explicativo e demonstrativo que possibilitam demonstrar a relação entre os modelos com suas categorias e as dimensões.

Ao desenhar o quadro buscou-se o cruzamento das informações, destacadas na fala dos sujeitos com um “carregar” de tristeza, preocupação, mas ao mesmo tempo muita felicidade pelo sentimento de pertencimento com o local onde há um prazer em estar com os alunos, e ajuda-los a desenvolver e contribuir com a formação dos mesmos.

“Cumpriu-se a primeira etapa do tratamento de dados, fase da pré-análise ou fase de organização” (BARDIN, 1977, p. 95), com intuito de responder o objetivo geral proposto na pesquisa: analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o stress ocupacional nos professores do ensino superior.

A instrumentalização da AC contempla, o que Oliveira (2008 p. 570) defende:

- Sistematicidade - a análise deve levar em consideração tudo o que decorre do problema estudado;
- Conteúdo Manifesto – implica a eliminação dos preconceitos do pesquisador. A mensagem deve ser examinada em si mesma.
- Unidade de Registro – é um recorte, por meio da qual se faz a segmentação do texto para análise.
- Unidade de Contexto – são as unidades de compreensão da parte segmentada na unidade de registro.
- Construção das Categorias – parte da classificação, diferenciação e o reagrupamento segundo os caracteres comuns identificados na mensagem dos entrevistados.
- Análise Categorical – considera a totalidade, segundo a frequência ou a ausência de

itens de sentido constitutivos da mensagem.

- Inferência – parte das preposições já aceitas como verdadeiras. Recorre de indicadores relativos ao texto.
- Condições de Produção – é a intencionalidade da mensagem. É o que conduziu ao enunciado do discurso.

Nesse sentido, percebe-se que a Análise do Conteúdo requer do pesquisador um olhar mais apurado sobre o *não dito*, mas expresso nas entrelinhas. Denota levar em consideração as habilidades do investigador em encaminhar as entrevistas, assim como, saber lidar com situações adversas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES COM OS MODELOS: Qualidade de Vida no Trabalho e *Stress* Ocupacional

As entrevistas foram realizadas com docentes de ensino superior, num período, aproximadamente, 4 meses, com a duração de 13 horas, 13 minutos e 51 segundos. A preocupação foi de facilitar as respostas e propiciar um ambiente no qual os professores pudessem, de forma espontânea e descontraída, responder aos questionamentos. Um objetivo seria possibilitar à pesquisadora analisar a relação entre o *stress* ocupacional e a QVT. No decorrer das entrevistas notaram-se questões que levaram ao conhecimento de novas categorias apresentadas pelos próprios professores.

Para os grupos entrevistados, o primeiro aspecto apresentado foram questões demográficas (sexo, idade, filhos, estado civil, tempo de experiência acadêmica, tempo na organização, formação e titulação, cargo que ocupa, experiência acadêmica, carga de trabalho diária/semanal dentro e fora da instituição), para se definir um perfil dos docentes, bem como as questões da QVT e do *stress* ocupacional (ANEXO III)

O modelo proposto por Cooper, Cooper e Eaker (1988) salienta a utilização do processo de ajustamento ou suas estratégias de enfrentamento que consideram cinco categorias ambientais (fatores intrínsecos ao trabalho, papel na organização, relacionamentos no trabalho, desenvolvimento na carreira e estrutura e clima organizacional); e Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Vilas Boas e Morin (2014), que versa sobre os fatores e indicadores de QVT.

Ressalta-se que 34 entrevistas fazem parte da pesquisa qualitativa para conclusão da dissertação. A seguir, apresenta-se o perfil de cada docente que respondeu a entrevista.

6.1 Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa Campus 1

Foram entrevistados sete professores no *campus* 1. Todos são do sexo masculino, 14,28% são solteiros e 85,78% são casados; possuem entre 1 e 4 filhos, em média 40 anos de idade. Tempo de experiência acadêmica, em média de 8 anos. Quanto à formação e titulação 4 são doutores e 3 possuem mestrado, com regime de 40h/semanais. Conforme apresentado no **Quadro 13**.

Quadro 13 - Entrevistas com os professores do ensino superior por Campi. Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense)

GÊNERO/ IDADE	ENTREVISTADO	FORMAÇÃO	TEMPO DE EXPERIÊNCIA	DATA DA ENTREVISTA	TEMPO DE ENTREVISTA
M – 29	E1	Ciência da Computação	02 anos	12/09/2017	19:04
M – 37	E2	Matemática e Ciência da Computação	02 anos	12/09/2017	15:12
M – 43	E3	Ciência da Computação	08 anos	12/09/2017	21:28
M – 46	E4	Ciência da Computação	15 anos	12/09/2017	24:14
M – 37	E5	Ciência da Computação	05 anos	12/09/2017	17:16
M – 39	E6	Ciência da Computação	05 anos	12/09/2017	26:02
M – 52	E7	Ciência da Computação	19 anos	12/09/2017	30:07
TOTAL					02:23'23"

Fonte: Dados das entrevistas

- E1 - 29 anos, casado, sem filhos, tempo de magistério de 2 anos. Doutor em Ciência da Computação, atua nos cursos de Licenciatura em Computação e no Técnico em Informática. Trabalha com Regime de 40h – DE. Possui uma carga de trabalho de 50h/semana.
- E2 - 37 anos, solteiro, sem filhos, tempo de magistério de dois anos. Mestre em Matemática e Doutor em Ciência da Computação. Atua como coordenador da graduação em Licenciatura em Computação e docente nos cursos em que coordena e Técnico em Informática. Trabalha todos os dias na instituição, ultrapassando a carga de 40h/semanais.
- E3 - 43 anos, casado, um filho, tempo de magistério de 8 anos e 6 meses no instituto. Doutor em Matemática. Coordenador e docente do curso Técnico em Informática e Licenciatura em Computação.
- E4 - 46 anos, casado, sem filhos, tempo de magistério de 15 anos, desses, 6 anos na Instituição. Doutor em Ciência da Computação. Coordenador das Pesquisas do campus e ministra aulas nos cursos de graduação, médio e técnico.
- E5 - 37 anos, casado, um filho, tempo de magistério de 5 anos. Mestre em Ciência da Computação, doutorando em Matemática, atua nos cursos técnicos e graduação em informática.
- E6 – 39 anos, casado, dois filhos, experiência acadêmica 5 anos, 3 anos na instituição. Doutorando em Ciência da Computação. Docente nos cursos técnico, graduação em Informática e EAD.
- E7 – 52 anos, casado, 4 filhos, tempo de experiência 19 anos dentro do instituto. Mestre em Matemática, doutorando em Educação Matemática. Coordena os cursos de extensão e atua como docente na graduação em Informática e ministra as disciplinas no Técnico em Administração.

6.2 Sujeitos da pesquisa campus 2

Participaram da entrevista nove professores, 55,56% são mulheres e 44,44% são homens; 6 casados, 2 divorciados e 1 solteiro. Faixa etária em média 42 anos. Têm entre 1 e 2 filhos. Em função do tempo de experiência acadêmica em média 14 anos, dentre estes 6 anos em média no instituto. A formação e titulação dos professores: 4 doutores e 5 mestres. Todos os professores atuam em regime de dedicação exclusiva de 40h/semanais. De acordo com o **Quadro 14**.

Quadro 14 - Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense)

GÊNERO/ IDADE	ENTREVISTADO	FORMAÇÃO	TEMPO DE EXPERIÊNCIA	DATA ENTREVISTA	TEMPO DE ENTREVISTA
M- 34	E8	Matemática	10 anos	26/09/2017	20:02
F – 43	E9	Ciências Sociais	8 anos	26/09/2017	21:05
F- 45	E10	Linguística	16 anos	26/09/2017	19:15
F- 46	E11	Pedagogia	18 anos	26/09/2017	27:13
M –55	E12	Ciências Biológicas	30 anos	26/09/2017	23:08
F-57	E13	Licenciatura em Português/Inglês	27 anos	17/10/2017	18:07
M –30	E14	Matemática	07 anos	17/10/2017	17:33
M –37	E15	Matemática	12 anos	17/10/2017	18:01
M –31	E16	Matemática	05 anos	17/10/2017	20:41
TOTAL					03:26'43"

Fonte: Dados das entrevistas

- E8 - 34 anos, 01 (um) filho, casado, tempo de magistério de 10 anos, 7 desses na instituição. Licenciatura em Matemática, doutorando em Educação Matemática, atuando nos cursos de graduação: Licenciatura em Matemática e Física; Pós-Graduação em Ensino da Ciências e Matemática; assim como, nos cursos técnicos. Trabalha em regime de D.E com 40h/semanais.
- E9 - 43 anos, casada, dois filhos, tempo de magistério de 8 anos, atuando na instituição há 5 anos. Doutora em Sociologia. Atua em todos os cursos técnicos e graduação. Trabalha como orientadora e pesquisadora com projetos de iniciação científica.
- E10 - 45 anos, casada, sem filhos, tempo de magistério 16 anos, 7 anos no instituto. Doutora em Linguística. Atuante nos cursos de graduação e pós-graduação.
- E11 - 48 anos, divorciada, 01 (um) filho. Tempo de magistério de 18 anos e está há 15 anos na Instituição. Pedagoga, doutora em Educação, atua como coordenadora do Estudo Étnicos Raciais, apoio e atendimento aos alunos. Professora e Orientadora da Pós-Graduação em Ensino da Ciências e Matemática.
- E12 - 55 anos, casado, um filho, tempo de magistério 30 anos, há 07 anos na Instituição. Mestre em Ciências Biológicas, doutorando em Educação. Docente nas Licenciatura em Física e nos cursos técnicos.
- E13 - 57 anos, divorciada, 2 filhos, com experiência docente há 27 anos, dentre esses 8 na instituição. Mestre em Linguística. Como professora de todos os cursos técnicos e de graduação.
- E14 - 30 anos, solteiro, sem filhos, experiência acadêmica 7 anos, 3 anos no instituto. Mestre em Educação e graduação em Licenciatura Matemática. Atua nos cursos técnicos em matemática, automação e graduação em física.
- E15 - 37 anos, casado, um filho. Docente há 12 anos, e 4 anos no instituto. Doutor em Educação matemática. Ministra aulas em todos os cursos de graduação e pós-graduação. Pesquisador e Orientador.
- E16 - 31 anos, casado, sem filhos. Atua no magistério há 5 anos. Mestre em Matemática, doutorando em educação. Professor dos cursos técnicos e de graduação.

6.3 Sujeitos da pesquisa do campus 3

No campus Nilópolis dos entrevistados 50% são mulheres e 50%, homens; 12 casados, 3 solteiros e 3 divorciados. A faixa etária está em torno de 40 anos. Quanto à titulação e formação acadêmica – 10 possuem mestrado e 8, doutorado. Em média os entrevistados possuem 14 anos de experiência profissional, dentre esses 8 anos no instituto. Todos são professores com Dedicção exclusiva de 40h. Somente oito declararam que a carga de trabalho ultrapassa em média 5 horas/semanais. Conforme demonstrado no **Quadro 15**.

Quadro 15 - Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense)

GÊNERO/ IDADE	ENTREVISTADO	FORMAÇÃO	TEMPO DE EXPERIÊNCIA	DATA ENTREVISTA	TEMPO DE ENTREVISTA
F-52	E17	Administração	16 anos	18/07/2017	35:02
F-37	E18	Matemática	10 anos	18/07/2017	28:32
F-59	E19	Desenho Industrial	35 anos	25/07/2017	25:06
M - 37	E20	Economia	10 anos	25/07/2017	17:08
M -32	E21	Licenciatura em Português/Inglês	09anos	13/09/2017	15:13
M- 30	E22	Ciência da Computação	09 anos	13/09/2017	13:14
F-31	E23	Licenciatura Português/Espanhol	05 anos	13/09/2017	15:34

M-31	E24	Licenciatura em Química	07 anos	13/09/2017	20:40
F-34	E25	Matemática	12 anos	28/09/2017	17:38
F-36	E26	Matemática	15 anos	28/09/2017	29:19
M-36	E27	Ciências Biológicas	08 anos	28/09/2017	45:02
F-31	E28	Ciência da Computação	09 anos	28/09/2017	21:35
M-36	E29	Físico	12 anos	24/10/2017	30:29
F-39	E30	Ciências Sociais	13 anos	24/10/2017	28:00
M-39	E31	História	14 anos	24/10/2017	21:28
M-42	E32	Farmacêutico	06 anos	24/10/2017	22:10
F-60	E33	Matemática	36 anos	24/10/2017	28:50
M-66	E34	Físico	20 anos	24/10/2017	20:45
TOTAL					07:23'45"

Fonte: Dados das entrevistas

- E17 - 53 anos, 3 filhos, casada, tempo de magistério de 18 anos, 8 desses na instituição. Administradora, doutoranda em Educação Matemática, atuando nos cursos de graduação: Bacharelado em Produção Cultural; Tecnólogo da Gestão da Produção Industrial e Bacharelado em Química. Coordenadora do Núcleo Incubador de Programas e Projetos de Empreendimentos – NIPPE. Carga de trabalho 60h/semanais, 04 dias em sala de aula.
- E18 - 37 anos, solteira, sem filhos, tempo de magistério de 12 anos, 2 atuando na instituição. Licenciada em Matemática, com mestrado em Engenharia Mecânica, atua no curso Tecnólogo da Gestão da Produção Industrial e Licenciatura Matemática e no curso Técnico em Química.
- E19 - 59 anos, divorciada, sem filhos, tempo de magistério de 22 anos, 17 anos no instituto. Licenciatura em Matemática. Doutoranda em Educação Matemática. Coordenadora do Núcleo Incubador de Programas e Projetos de Empreendimentos – NIPPE. Atua nas licenciaturas em Física e Matemática e Desenho Industrial. 58h/semanais de carga de trabalho, 4 dias na semana.
- E20 - 37 anos, casado, sem filhos, tempo de magistério de 11 anos, há 2 na Instituição. Economista, doutor em Engenharia de Produção, atua no curso de Bacharelado em Produção Cultural e coordenador dos cursos de extensão.
- E21 - 32 anos, solteiro, sem filhos, tempo de magistério de 11 anos, 3 anos na Instituição. Licenciado em Inglês e Português, doutor em Linguística Aplicada, atua nos cursos de licenciaturas, pós-graduação e coordenador das Pesquisas.
- E22 – 30 anos, casado, 1 filho, tempo de experiência 9 anos, dentre eles 2 anos no instituto. Doutorando em Ciência da Computação. Coordenador e docente do Técnico em Informática. Carga de trabalho de 50h/semanais.
- E23 – 31 anos, casada, sem filhos, docente há 5 anos. Desses, há 3 anos no instituto. Doutoranda em Linguística. Atua em todos os cursos técnicos, graduação e pós-graduação.
- E24 – 31 anos, casado, sem filhos. Experiência acadêmica 7 anos dentro do instituto. Doutor em química. Coordenador de Pesquisa e extensão. Professor da Licenciatura em Química. Carga de trabalho de 48h/semanais.
- E25 – 34 anos, casada, sem filhos. Docente há 12 anos, dentre estes 7 no instituto. Mestre em Matemática. Atua como docente nas Licenciatura e nos cursos técnicos.
- E26 – 36 anos, casada, 3 filhos. 15 anos como docente. Há 6 anos no instituto. Mestre em Estatística. Docente nas Licenciatura Matemática e Física e nos cursos técnico em química. Docente 40h/semanais – DE.

- E27 – 36 anos, casado, sem filhos. 12 anos como professor EBBT no instituto. Doutor em Ciência Biológicas. Professor do Técnico em Química. Pesquisador e Orientador da Pós-Graduação.
- E28 – 36 anos, casada, sem filhos. Docente há 9 anos no instituto. Mestre em Informática. Coordenadora dos cursos de extensão. Professora do SMI e Técnico em informática. Carga de trabalho de 52h/semanais.
- E29 – 36 anos, casado, um filho. 12 anos de instituto como professor. Doutor em Física. Pesquisador e orientador dos cursos de Licenciatura Matemática e Física. Carga de trabalho de 46h/semanais.
- E30 – 39 anos, divorciada, um filho). Conta com 8 anos de experiência profissional, 6 no instituto. Doutora em Sociologia. Atua em todos os cursos técnico e de graduação. Pesquisadora de Iniciação Científica. Carga de trabalho de 52h/semanais.
- E31 – 39 anos, casado, 2 filhos. Atua como docente 14 anos, dentre eles há 8 anos no instituto. Doutor em História. Atua nos cursos técnico e nas Licenciaturas.
- E32 – 42 anos, solteiro, sem filhos. Professor há 6 anos, e 4 no instituto. Doutor em Estudo das Ciências. Atua nos cursos de Química (técnico e licenciatura). Carga de trabalho 45 horas semanais, 4 dias na semana.
- E33 – 60 anos, divorciada, sem filhos. Atua como docente 36 anos, sendo este 22 dentro do instituto. Mestre em Desenho Industrial, doutoranda em estudo da Matemática. Leciona na Licenciatura Matemática e nos cursos técnico.
- E34 – 66 anos, casado, 3 filhos. 35 anos no magistério; 20 anos no instituto. Mestre em Física. Atua como docente no ensino médio e técnico.

6.4 Tratamento e discussões dos dados

Todos os entrevistados assinaram um termo de consentimento para realização da entrevista e publicação da pesquisa. Foi mantido o sigilo com relação ao nome dos entrevistados, criando-se códigos para identificação. (Vide quadros 13, 14 e 15))

Em função de sua natureza individual e pessoal, a pesquisa qualitativa levanta uma série de questões éticas, mas a maioria delas deve ser tratada antes do início da análise dos dados. Mesmo assim, é importante garantir a preservação do anonimato (se foi declarada essa garantia) e que os entrevistados saibam o destino dos dados que fornecem (GIBBS, 2009, p. 24).

1. O que é Qualidade de vida no trabalho?

Algumas falas se destacaram de forma representativa por boa parte dos entrevistados. Percebeu-se que, para as mulheres, a concepção de QVT gerava os seguintes pontos: satisfação no ambiente de trabalho, alegria, sensação de bem-estar, felicidade, prazer no que realiza, família e filhos. As condições de trabalho e um bom relacionamento com os colegas foram destacados.

Considero uma boa qualidade de vida quando venho trabalhar satisfeita, quando realizo minha atividade profissional com prazer, (...) com tranquilidade (E11: C2). Qualidade imprime no indivíduo uma energia, alegria, felicidade e, quando não existe, os relacionamentos ficam abalados e acabam morrendo. A qualidade de vida gera satisfação e dá alegria. Hoje eu posso dizer que eu me sinto bem. Eu me sinto feliz (E17: C3).

Ter condições de trabalhar, com recursos para realizar minhas atividades em um ambiente agradável e que me sinta a vontade com meus colegas (E30:C3).

Os homens associam ao ambiente de trabalho e as atividades laborais. Que seja algo que complemente a vida pessoal ou que possibilite tempo para fazer coisas que não seja trabalho.

É fazer o que gosta sem ter coisas que atrapalham o desenvolvimento do meu trabalho. (E1:C1).

Eu acho que é um conjunto de fatores distribuídos no ambiente de trabalho que te trazem uma sensação de bem-estar, seja você exercendo alguma atividade de forma prazerosa. Algo que faça com que o trabalho não seja maçante e sim necessário e que complemente sua vida pessoal. (E4:C1).

Ter um lugar que eu me sinta bem e ainda ter tempo de ver coisas que não o trabalho. Qualidade de vida tem que ter estas características. (E8:C2).

2. Quais são as variáveis/elementos que favorecem a QVT?

Algumas falas apontam também a questão da família e da ausência de stress no ambiente de trabalho. Para os professores, as variáveis que favorecem a QVT são os pontos que se destacam nos fatores e indicadores – tempo para realizar as tarefas, condições físicas e carga horária adequada, infraestrutura que propicie segurança e acesso, do modelo sistêmico de QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2014).

Em primeiro lugar o que favorece a QVT é saber exatamente quais são suas tarefas, os locais ou horário que você tem que cumprir. Isso já ajuda muito. Até porque se você vem de um final de semana e não sabe o que vai fazer, isso te deixa um pouco apreensivo (E6:C1).

Esta fala do entrevistado acima remete a base ou a origem d modelo de Vilas Boas e Morin, ou seja, a estruturação ou parâmetro de organização do trabalho.

É quando você se dá bem com os colegas. Tem uma boa interação com os grupos. Observo que é importante gostar do que faz. Ter satisfação, interesse e buscar aprimoramento de conhecimento dentro de sua área de atuação. (E11:C2).

As variáveis que possibilitam a qualidade de vida no trabalho é ter tempo para me dedicar algumas horas ao trabalho, sem atropelar meus hobbies, meu lazer, de tomar minha cervejinha ou estar com minha família. (E12:C2).

Um ambiente propício para convivência. Harmonia entre os amigos, recursos, ambiente organizado e sabubre, com o mínimo de stress possível. (E24:C3).

É ter um ambiente de trabalho que você possa realizar tudo aquilo que você se preparou para fazer, principalmente sendo uma carreira acadêmica. Que você possa realizar tudo que se preparou uma vida inteira para assumir. Eu acho que qualidade de vida e poder realizar todas as coisas, com facilidade de acesso, segurança, condições físicas e com materiais para trabalhar. (E27:C3).

Ter um ambiente de trabalho saudável, desenvolver um trabalho de forma adequado com o planejado. Ter uma infraestrutura, alunos interessados. O mau relacionamento com os alunos levam o professor a ficar frustrado. (E32:C3).

O professor E32:C3 ressalta o “*mau relacionamento com os alunos como algo que leva o professor a ficar frustrado*”, remetendo a uma falta de competência por não conseguir alcançar seu objetivo – elevar a capacidade de aprendizagem dos discentes.

3. Quais são as variáveis/elementos que comprometem a QVT?

Em contrapartida os elementos que comprometem a QTV são: excesso de burocracia, sobrecarga de trabalho, conflitos, falta de materiais para executar o trabalho, pressão, prazos a cumprir, distância do local de trabalho, ambiente insalubre e ambientes ruins, planejamento inadequado, ambiente físico, relacionamentos, entre outros:

Poder trabalhar sem restrição ou quaisquer outros fatores que me impeça de realizar meu trabalho. Sem conflitos. (E3:C1).

*O fator que compromete é a **falta de materiais ou estrutura interna** que possa impedir que você desenvolva seu trabalho. **Trabalho este que é muito importante.** Um exemplo simples: “eu cheguei em sala de aula e o laboratório estava com as máquinas sem acesso a rede”. Isso irrita. Existe um técnico de informática que preparar o ambiente para o professor e quando ele deixa de realizar o trabalho dele, atrapalha o meu. (E6:C1).*

*Refere-se ao tempo para a realização de suas tarefas. A gente convive com muita **pressão - prazos, artigos, pesquisas**; é muito complicado. Isso torna os relacionamentos ruins. No meu caso ainda tem o agravante da distância. A gente sente falta da família, dos filhos (pausa). Sinto falta de estar mais tempo com a minha família (pausa). Por isso, exijo tanto de mim por realizar as tarefas com qualidade. Já que não tenho minha família perto. Trabalho. (E8:C2).*

*O que prejudica a qualidade de vida é a **distância do trabalho**, esta já causa estresse. Quando o **ambiente físico e os relacionamentos são ruins**. (E11:C2).*

Para mim o que prejudica a qualidade de vida é a falta de distribuição de horário de forma equilibrada. Tem situações aqui de professores com carga muito alta e outros não. Mau planejamento. Vejo que muitos coordenadores são amadores. Eu mesma já fiquei muitas vezes com uma carga superior dos meus colegas. Isso atrapalha minha vida. Estou muito cansada. (E23:C3).

*A **gestão** seria uma variável que atrapalharia a qualidade de vida no trabalho. Não a personificação desta gestão. Mas **a forma como ele organiza para fazer as coisas**, sem planejamento. Eu acho que aqui é até cultural fazer as coisas sem planejamento. (E30:C3).*

Estas falas confirmam que a QVT é prejudicada pela forma como o trabalho docente esta estruturado, como por exemplo as falas na distribuição dos horários e a falta de planejamento, bem como os conflitos de relacionamento que decorrem dessa má estruturação, conforme preconizado na base do Modelo Geral de QVT (Morin, 2008) e do Modelo Sistêmico de QVT *Vilas Boas e Morin, 2017).

4. Algumas das variáveis de QVT citadas podem causar stress no seu trabalho? Explique.

As maiores causas do stress estão ligadas aos componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que ocorrem quando um indivíduo necessita de adaptação (LIPP, 2012). Entretanto, o stress quando desencadeado, poderá causar doenças. Fatos esses relatados pelos professores.

*(Silêncio) como eu já falei o que eu acho determinante é realizar meu trabalho, sem dificuldades. **Sem ter alguém que dificulte ou atrapalhe**. (E2:C1).*

*Algum tipo de desorganização que leve a sobrecarga de trabalho. Tarefas que não foram planejadas, falta de material, não ter recursos. **Ter pessoas se intrometendo onde não deve e que não faz parte do seu trabalho**. (E3:C1).*

A dificuldade de trabalhar com certos alunos, obstáculos de trabalhar certas temáticas na disciplina. As vezes os assuntos são um pouquinho complicados. A falta de comprometimento dos alunos. Isso para mim gera um pouco de estresse. Outro ponto turma muito cheia, tem que se doar muito. (E7:C1).

***O que mais causa estresse é o mal relacionamento com os colegas de trabalho.** A falta de acesso a chefia imediata, o excesso de cobrança, falta de prazos para entrega das tarefas e o tempo limitado. (E9: C2).*

Os problemas de relacionamento estão relacionados com um fator de QVT que se refere as características das relações de trabalho. Portanto, essa fala demonstra que este fator de QVT afeta o indicador de stress relacionado ao trabalho. Falta de acesso à chefia também pode ser considerado um problema estrutural.

Eu entrei para o instituto juntamente com outro professor. Entreguei minha

documentação, porém, eles não reconheceram minha titulação de mestrado. Não sei se foi o edital, ou outra coisa, eu não consegui e ele sim. Ele recebe. Não sei como. Dois pesos e duas medidas. Esta parte me entristece muito. (pausa) Me estressa? Não sei, mas, entristece muito. Acho que já estressou. Agora eu digo não adianta, **preciso do meu emprego, para completar minha renda. Se não fosse isso eu teria saído daqui.** Agora, prefiro não pensar sobre isso. Eu sou muito assim (pausa) financeiro. Eu me esforcei, tenho o título nada poderia me impedir. Eu deveria ser recompensada por isso. Isso me entristece muito. Muito mesmo. (pausa). (E10:C2)
A distância já causa um grande estresse. Outro fator é quando tem um ambiente de trabalho físico ruim, **além de problemas de relacionamentos.** (E11:C2).

Esta fala mostra como a percepção do nível de stress é individual e depende dos valores e do sentido que a pessoa dá ao trabalho

Disputas internas (E27:C3).

Bate boca. Já presenciei **discussões** entre duas professoras, não foi tão grave assim, mas o “tom” com que uma falou com a outra. Foi uma **falta de respeito** muito grande. O ambiente ficou pesado. (E29:C3).

Problemas de relacionamentos geram estresse. Eu nunca tive problemas com colegas. Já vivencie uma situação desagradável. Grupos que perseguem outros grupos. **Perseguição de cunho político, ideológico.** Esta situação causa um desconforto enorme. (E33:C3).

5. Como você consegue estabelecer o equilíbrio entre trabalho e sua vida privada?

As narrativas apresentadas remetem a responder o segundo objetivo específico – analisar os efeitos do stress ocupacional sobre a qualidade de vida no trabalho. Compreende-se que as doenças destacadas pelos professores, devido ao stress e outras situações difíceis vividas no trabalho, tanto ocorridas no sul fluminense (C1), quanto na baixada fluminense (C3), desencadearam um desequilíbrio na vida pessoal e familiar.

Quanto a ter equilíbrio na minha vida pessoal e trabalho. Eu me esforço. Tenho um dom de ser workaholic, dito pela própria família. Nada exagerado (risos), gosto do que faço, gosto de trabalhar. Levo bastante coisa para casa. Não tenho filhos. Prefiro fazer pesquisa, escrever artigos... em casa. Quando inicio uma coisa não consigo parar, mesmo que fique até de madrugada. (E4:C1).

De verdade eu não tenho equilíbrio (risos) neste momento eu estou assim muito cansada. Eu tento fazer o melhor quando estou na instituição, sabe, eu tento levar a quantidade mínima possível para casa, porque eu não estou conseguindo esse equilíbrio não. Estou muito cansada. Isso está me gerando um certo desânimo, não é pela instituição ensino. É porque eu não estou conseguindo produzir a quantidade de trabalho que eu sou capaz, por causa desta carga horária ser tão puxada. (E10:C1).

A distância do trabalho causa um stress muito grande. Ter que ficar em Volta Redonda durante a semana é desgastante. Não pelas pessoas. Por mim mesmo. Minha esposa reclama, pede para eu sair de lá e trabalhar mais perto de casa. Meu filho sente falta do pai. O pior é que como estou concluindo meu doutorado a situação piora. (E15:C2).

Trabalho muito sozinho. Chego em casa exausto. Isso afeta meu relacionamento. Minha esposa senti falta da minha companhia. Não tenho filhos, isso é uma cobrança da minha esposa. Não tenho tempo para isto neste momento. Tenho quatro animais de estimação (risos). Espero que agora quando for para outra instituição eu possa ter filhos. (E27:C3).

Fui aluna, professora substituta do instituto no Espírito Santo. Sonhava em ser servidora daquele lugar. Passei no concurso para RJ. Meu marido tinha sido transferido para cá. Quando o campus foi assaltado, passei a ter muito medo. Não saio a noite. Quero voltar para o interior. Pedi minha remoção (E28:C3).

*Acho que tenho equilíbrio. No meu caso sou aposentado como professor, **filhos***

criados, minha esposa também trabalha como professora e nós temos uma convivência tranquila. Ela acaba compreendendo um pouco estas demandas. Não tenho problema nenhum em passar a semana inteira aqui no instituto (risos) (E34:C3).

E34:C3 evidencia “filhos criados e o casamento estável” o que ajuda no equilíbrio da QVT e propicia uma vida saudável com a ausência de stress afetado pelo ambiente de trabalho. Um outro ponto é o cônjuge “aceitar” e entender, conhecer o trabalho do outro ajuda também na QVT.

A OIT (2014 p. 4) afirma que são propostos níveis básicos de direitos trabalhistas, a liberdade de associação, organização e barganha coletiva, abolição do trabalho forçado, igualdade de oportunidades e de tratamento laboral, ressaltando a questão de gênero, e outros padrões de condições reguladoras relacionadas às questões trabalhistas. Em relação à questão de emprego, a OIT busca promover, junto a seus membros, o trabalho através da criação de um ambiente institucional e econômico sustentável, buscando promover melhor qualidade de vida. No que se refere à proteção social, ou seja, segurança social e proteção dos trabalhadores, a OIT procura estabelecer condições de trabalho saudáveis e seguras e políticas relacionadas às questões de salário e rendimentos, duração e outras condições de trabalho.

6. Dentro de suas tarefas você tem autonomia?

Realizar o trabalho com autonomia, afirmam Vilas Boas e Morin (2015, p.6) “é permitir o indivíduo exercer as suas competências e julgamento no desempenho de suas tarefas”. No caso dos docentes da instituição federal de educação foi observado que no papel de Coordenação o nível de autonomia é percebido de forma diferente. Pois, como pesquisador, o professor deve se submeter às regras e burocracias inerentes ao processo de pesquisa. Quanto à atuação como docente em si, eles têm bastante autonomia.

Sim tenho autonomia. Como coordenador tenho bastante autonomia sobre várias coisas. Como professor nem tanto. (E2:C1)

Tenho bastante autonomia. Aqui no campus sabemos o que devemos fazer, e realizamos. Nosso problema como eu disse são os prazos. (E15:C2).

Total autonomia. Isso é ótimo. (E16:C2).

Não. Não tenho autonomia. Trabalho na coordenação de pesquisa. Submeto um projeto e a burocracia é tão grande, que as vezes dá vontade de desistir. Não desisto por que sou pesquisador e não consigo parar nada no meio do caminho (E21:C3).

Sim. Bastante autonomia como professor. (E29:C3).

7. Fale sobre sua carga de trabalho.

Os professores afirmaram que há uma sobrecarga de trabalho destacada nas categorias de análise de todos os *campi*. Esse excesso de carga de horas trabalhadas, podem ser ocasionadas pela má distribuição de tarefas e organização do trabalho ou pelas pressões exercidas pelos superiores.

Trabalho 12 horas em sala de aula, e as outras 30 horas voltadas para a coordenação, não contando os extras. Muitas vezes consigo dar conta dentro do horário das coisas que me são pedidas pela direção e pelos professores.

Há prazos? Sim, há prazos, em algumas vezes eu não consigo cumprir esses prazos. Uma das piores sobrecargas aqui é na montagem de horário de prova. Estabelecemos uma semana de prova. Elas são aplicadas por qualquer professor que estiver no campus, independente ser for sua turma ou disciplina. O planejamento é feito antecipadamente, com a ciência de todos os professores. No dia da realização das provas, aquele professor destinado a aplicar as provas... não

comparece. As vezes mais de um professor. Quem tem que assumir? Eu. Não aguento mais esta falta de compromisso de alguns colegas. (E2:C1).

Eu trabalho muito no período de permanência aqui. Ultrapassa a carga de trabalho estabelecida de 40h. O problema é que me envolvo em muitos projetos. Eu gosto muito de estar aqui. (E9:C2)

*Como não me envolver? Alguns colegas não fazem nada. Quer dizer fazem o básico. Faço pelos alunos. Trabalho em um projeto de **incubadora para o desenvolvimento local de pequenos empreendedores**. Além disso, tem seminários, workshop. Dá muito trabalho. **Mas é gratificante** (E17:C3).*

*Os professores de português sofrem no instituto. Precisam dar aulas em todos os cursos, e o quantitativo é muito baixo. Além disso, muitos colegas pediram afastamento para o doutorado. O mais incrível é que **como os coordenadores não dialogam**, dão licença para o professor que estão subordinados a sua gestão. Não se preocupam se outros também estão fazendo o mesmo. Neste momento algumas **turmas estão sem professor por conta das licenças**. O que ocorre... sobrecarga para os que ficaram. Parece castigo. (E23:C3).*

*A equipe de matemática é muito grande. Fica bem distribuído em relação a isso. A minha área é muito específica – estatística. O que eu percebo aqui, é que alguns professores se limitam a dar aulas em um certo tipo de curso, e sobre para os outros darem aulas em outros cursos que não a licenciatura matemática. Isso gera um **stress entre a equipe**. As cargas deveriam ser mais dosadas. Algumas pessoas têm certas regalias com a coordenação. Acaba ocorrendo uma **sobrecarga de trabalho**. (E26:C3).*

Algumas falas foram destacadas para evidenciar: “excesso de horas de trabalho; a falta de comprometimento com o trabalho e a instituição, mencionadas no campus (C1). No entanto, na mesma instituição sendo campus diferente (C2), os docentes apesar de estarem com sobrecarga de trabalho, ainda assim são comprometidos com o trabalho e ressalta um lado afetivo pelo local de trabalho.

Outros problemas são de ordem estrutural como: normas, regras para afastamento. Não há uma preocupação com os colegas, o que se relaciona com a retidão moral de Vilas Boas e Morin. E a sobrecarga de trabalho (C3) que é um forte indicador que gera stress mencionado do modelo de Cooper, Cooper e Eaker.

8. Como você vê as condições de trabalho?

Todos os professores mencionaram que sentem segurança no trabalho por ser uma instituição pública federal de ensino, que as condições de trabalho são parcialmente adequadas em alguns *campi*. Os docentes sentem orgulho por terem conquistado certa relevância social. Acredita-se que esse sentimento é revelado por ser um serviço público federal. Contudo, as opiniões sobre as condições de trabalho são divididas:

As condições são boas. Estamos dentro de uma fazenda, tudo funciona bem. (E1:C1).

Sinto muita falta como professor de ter locais de trabalho mais estruturado. Por que não vejo uma sala conjunta (vários professores) como um local ideal de convivência. Isso é muito ruim. (E3:C1).

Esta própria sala já diz muitas coisas. Cada um tem seu espaço, sua própria mesa. As baias acabam interagindo com outros colegas facilitando a comunicação, o diálogo e os relacionamentos. A gente pode realizar trabalhos juntos e projetos. (E8:C2).

As condições são boas sim. Temos bons alunos, bons colegas de trabalho. Um problema recorrente é a climatização das salas de aula. É bastante complicado. Outro fator é sala com bastante alunos, isto é um problema estrutural. (E18:C3).

O fato de não fazerem uma manutenção no ar condicionado da sala dos professores, faz com que minha alergia piore, sou muito alérgico. Fico muito

irritado. (E20:C3).

São boas, mas poderia melhorar. A sala dos professores não passa por uma reforma desde a gestão anterior. Não fizeram nada. Não consigo compreender, alguns espaços são reservados para uns e para outros não. Isso eu discordo. Isso existe aqui. Centralização de poder. (E21:C3).

Maravilhosa. As salas de aulas têm infraestrutura excelente. (E22:C3).

9. Há ambiguidades e conflitos de papéis nessa organização?

Nos diferentes *campi*, alguns entrevistados mencionaram que há muito individualismo. Ocorre a formação de pequenos grupos (“*panelinhas*”) entre os pares. Ao responder, entrevistados enfatizaram que:

Conflito de papéis dentro do meu curso em específico eu não vejo, mas existem professores de outros cursos que tem essa característica. Assumem uma postura de direção, mesmo não o sendo. Sim. Existe isto aqui. Não afeta o grupo todo, mas afeta consideravelmente aquela estrutura em que ele está mexendo. (Pausa). Não afeta o curso de informática. (E3:C1).

Este é um ano de eleição no campus, sempre há conflitos. O ser humano é muito difícil (E5:C1).

Não vejo aqui nenhum conflito. Meu curso é muito tranquilo. (E7:C1)

Aqui acontece com frequência (E8:C2).

(Risos) eu acho que tem muitas questões envolvidas (E10:C2).

Não me ligo nessas coisas não. Sinceramente? Tem professores que eu trabalho que são complicados. Mas não me ligo muito. (E11:C2).

Aqui não. Ninguém quer assumir nada. Quando assumem é sempre as mesmas pessoas. As mesmas que estão dispostas a assumir papéis que ninguém quer. Assumir coordenação é um problema que eu não quero para mim (E20:C3).

***Aqui ocorre muitos conflitos.** Existem na minha opinião funções e ocupações não muito democráticas. **Há espaços ocupados por certos indivíduos que geram conflitos. Determinados professores querem assumir papéis que não são deles.** Ao pensar sobre isso, me parece ser por falta de uma gestão atuante. (E30:C3).*

***É uma pergunta difícil.** Num grupo maior formamos grupos menores, por afinidade, disciplinas, comportamentos, vida pessoal. A gente tem bom relacionamento profissional. **A gente se respeita.** Claro, o respeito não significa que não há discussão. (E31:C3).*

No decorrer das entrevistas no campus (C3), percebeu-se um ambiente hostil entre professores com formação diferentes. Há uma clara divisão de posicionamentos políticos, ideológicos que afastam as pessoas e conflitos de papéis.

10. Em relação ao trabalho:

a) como é o relacionamento com a chefia e técnicos administrativos?

De acordo com os professores os relacionamentos com chefia imediata, diretores e os técnicos administrativos, gera em alguns momentos *stress*, devido à falta de comprometimento entre o trabalho planejado e o executado.

Pontos positivos:

São bons os relacionamentos, eu diria que quase que 90% com os professores. Com técnicos administrativos seria em média de 70%, não chego a ficar estressado (E2:C1).

O relacionamento é muito bom. Não tenho estes problemas, graças a Deus (E8:C2).

Os técnicos são uns amores. Não tenho problema com nenhum. A minha chefe direta é a coordenadora, tudo que eu precisei ela resolveu para mim. (E10:C2).

*Eu acredito que até onde eu consigo enxergar é bom. Em geral não tenho problemas com os técnicos. Eles são bastante atenciosos (E13:C2).
Meu relacionamento é sempre normal com todos (E29:C3).*

Pontos negativos:

*Tive um stress em mais de uma situação. (...) estava de licença por doença. Quando retornei mesmo estando de licença médica, os professores estavam repondo as aulas do calendário da greve. Fui solicitada pela diretora de ensino por e-mail, sexta feira às 8h, que estava escalada para o sábado para dar aula de reposição. Respondi, por e-mail, que tinha outro compromisso assumido e que não daria tempo hábil para refazê-lo. Informei que conversaria com os alunos uma reposição. Para meu espanto, quando cheguei ao trabalho ela se reportou a mim com a seguinte fala: “**você é uma irresponsável. Cortarei seu ponto”. O que me deixou muito chateada.** (E17:C1 pedido de remoção para C3).*

Para algumas pessoas, pode até parecer bobagem. Acharam que eu era sensível demais. Percebia que a gestora não se reportava a mim nunca. Entrava na sala dos professores cumprimentava a todos, menos a mim. Parecia que somente eu percebia que ela me excluía. (Silêncio longo). (E17:C1 situação relatada do C1. Após solicitou remoção para C3).

*Aqui ocorre muitas disputas por cargos de gestão. Na época de troca de diretoria, você presencia muitos atritos entre os colegas. Fora da gestão existe algumas tendências de ações que são tomadas pelos pares (equipe de química). Como por exemplo: vivo este dilema constantemente, “faço parte deste grupo” (teoricamente). Para ser sincero trabalho com esta equipe. Sou formado em ciências biológicas. **Não tenho voz. Me sinto excluído desde que entrei no instituto** – há 08 anos, isso me levou a depressão, ao isolamento. (Silêncio). **Precisei de ajuda.** Desenvolvi uma doença. Tomo remédios controlados. Minha felicidade é quando estou com os alunos (...). **Fiz um novo concurso e passei para uma universidade muito longe. Estou ansioso para ir embora** (E27:C3).*

***Pedi remoção do campus Paracambi** (Cp). Tinha uma carga horária de 24 tempos em sala de aula. A gestão, por falta de planejamento, não previu que com o curso de graduação em licenciatura matemática a nossa carga horária extrapolaria, por existirem outros cursos e poucos professores. Os colegas são parceiros, o local é ótimo. Mas precisava sair (E25:Cp solicitou remoção para o campus C3).*

O relato do entrevistado E27:C3 demonstra problemas de relacionamentos gerados pela gestão, como a falta de diálogo, conflitos e distanciamento em relação ao trabalho, o que não ocorre com os técnicos administrativos. Categorias essas evidenciadas por Cooper, Cooper e Eaker (1988). Evidencia-se também problemas graves de relacionamento, levando ao pedido de remoção, sofrimento psicológico e sobrecarga física.

b) Como é o relacionamento com os colegas e alunos?

Em relação ao relacionamento interpessoal entre colegas e alunos, as respostas foram diferentes entre os *campi*.

*Vamos dizer desta forma: na maioria sim, temos bons relacionamentos (E2:C1).
Total relacionamento com a equipe de informática (E4:C1).
Somente relacionamento referente a disciplina. Não tenho relacionamento pessoal com alunos (E7:C1).*

Os professores do *Campus 2 e 3* evidenciaram um bom relacionamento entre as equipes de trabalho: pedagógica, alunos e os docentes. Mas, alguns afirmam que o excesso de burocracia e as exigências desnecessárias afetam as relações e causam stress.

Eu não tenho esse problema, me relaciono bem com todos. Claro de uma maneira superficial, não tenho tempo de fazer amizade. Sou respeitada dentro do que eu faço e realizo. Não tenho problemas com colegas. Quando eu não gosto de alguém... do bom dia e tchau. (E10:C2).

*A relação do trabalho vejo que cada local tem sua cultura, e as relações humanas deve se adequar a essa cultura. Alguns ambientes são mais acirrados, mas competitivos outros mais colaborativos, e essas relações são muito diferenciados. Por exemplo essas questões no meu caso, eu tento entender as relações. **Mas o excesso de burocracia e de exigências desnecessárias afetam as relações e causam stress. No meu caso as relações não são estressantes.** (E12:C2).*

*Os relacionamentos em geral são bons. Eu consigo que 80% de pessoas, seja professor ou técnico administrativos, **a trabalharem comigo.** Aqui no instituto os relacionamentos acabam fortalecendo o conhecimento da equipe. (E33:C3).*

As relações diferem entre os *campi*. O *campus* 1 retrata bons relacionamentos com os colegas, entretanto há conflitos de papéis. No *campus* 2 e 3, bons relacionamento existem entre os colegas e alunos, mas um docente afirma que não tem tempo de fazer amizade no ambiente de trabalho e que para evitar conflitos ela busca ser reconhecida pelo que faz, ou seja, sua competência profissional.

Zille Pereira (2005) destaca que os gestores podem ser um indicador de mal-estar ou bem-estar, levando em consideração as relações de trabalho e o papel da organização.

c) Há valorização e reconhecimento?

Em relação à valorização e reconhecimento alguns professores foram pontuais em falar que a instituição oportuniza o desenvolvimento profissional, o estímulo às pesquisas, congressos, eventos e o incentivo à elevação dos conhecimentos que são pontos destacados por Vilas Boas e Morin (2014) como fatores da QVT.

Penso que sim. Eu faço o que me é proposto. Estou aqui para isto (E5:C1).

O instituto é uma instituição pública federal que valoriza de acordo com o estabelecido na lei. Se pensarmos no país, digo que somos elite, mas se você me perguntar se estou satisfeito de acordo com o tempo de estudo, pode dizer que não. Entretanto, a valorização não é só financeira. Sou reconhecido e valorizado pelos meus alunos, colegas de trabalho. Isso me deixa muito feliz. (E7:C1).

***Eu me sinto valorizado pelos alunos.** Em relação a gestão não sei o que ele pensa, não dá feedback. O coordenador anterior tinha esta prática. Hoje vai se trabalhando e **recebe elogios dos alunos** pelo trabalho que realizo (E8:C2).*

Sim. Percebo que em relação aos meus colegas eu sou bastante valorizado (E22:C3).

***Valorizada pelos colegas.** Pela gestão não. Sinto falta de elogios. Sou uma mulher de 60 anos que publico muito. Meu reconhecimento vem pela minha busca pelo conhecimento. Eu e meus amigos reconhecemos o meu valor. A instituição estimula a pesquisa e a capacitação docente. (E33:C3).*

***A instituição é um local que propicia remuneração e benefícios justos, que permitem uma melhor qualidade de vida** (E18:C3).*

***Anualmente o instituto libera verba para investimento de capacitação docente e para os técnicos administrativos.** Eu mesma já recebi diárias para ir a congressos para apresentar artigos. (E20:C3).*

Acredita-se que estes dados relatados ressaltam um contraponto pois trazem novos elementos que podem agregar à base teórica.

11. Quais as frustrações da carreira que prejudica a QVT? Elas causam stress?

As frustrações na carreira afetam a qualidade de vida no trabalho e podem levar ao stress ocupacional, conforme relato dos professores.

*O que me frustra é não ter espaço para fazer minhas pesquisas. Tem vários projetos que gostaria de dar seguimento. **Falta: tempo de estruturar um trabalho, salas adequadas para pesquisa. Isso me gera frustrações.** (E5:C1).*

*Sim, as frustrações prejudicam a qualidade de vida. Elas podem causar estresse. Eu procuro lidar com minhas frustrações como **um processo de aprendizado**. Tento melhorar, o que não consigo... Paciência (E9:C2).*

*O que me frustra é não conseguir formar meus alunos da forma como acredito. Vejo que **a escola tem o papel social** de formar um cidadão crítico, reflexivo, um profissional qualificado. Quando não consigo por questões políticas, isso me estressa (E11:C2).*

Com certeza. Sou satisfeito com que faço. Hoje posso dizer que fiz boas escolhas na minha carreira (E28:C3).

As frustrações afetam a qualidade de vida. Antes de entrar no instituto já passei por sérios problemas como professor. Cheguei até pensar em desistir da minha carreira. Isso foi passando com o tempo. Gerou muitos conflitos (E31:C3).

12. Quais elementos favorecem o engajamento no trabalho? Quais elementos prejudicam?

Por meio do relato dos entrevistados, observou-se que quase a totalidade dos professores de todos os *campi* são engajados com o trabalho. Se sentem parte do local de trabalho.

*Fiz um teste vocacional e deu exatamente a profissão que tenho hoje. (...) **Gosto de estar em sala de aula, gosto de planejar atividades** que envolvam os alunos e os estimulem a se desenvolver, a pesquisar. (E3:C1).*

*Sim, sou engajado. Como **não tenho frustrações no meu trabalho**, aumenta meu engajamento (E8:C2)*

*Trabalho porque gosto do que faço. Tenho um projeto que começou em sala de aula sobre “questões de gênero”. Este projeto se estendeu por todo o campus por conta dos alunos. Me realizo ao **ver meus alunos me procurando para debatermos outros assuntos** que são pertinentes aos seus direitos. É importante dar voz. Hoje fazemos workshops e alunos de outras instituições comparecem (E9:C2).*

*Sim, sou muito engajada. (...) mesmo de atestado venho trabalhar. Tenho **compromisso com meus alunos**. (...) eles vêm de longe para assistir aula, **não acho justo não ter aula** (E11:C2)*

*Trabalho com dedicação exclusiva, deveria trabalhar três vezes por semana, mas não é o que acontece. **Me envolvo no que faço**: projetos, pesquisas, seminários, orientação de alunos, grupo de estudo. Não me importo. **Meus filhos são grandes**. Muitas vezes meu marido diz que tenho que parar. Não consigo. Fico muitas vezes pensando como farei quando tiver que me aposentar (E17:C3).*

*Sou muito. Mas vejo que isso incomoda alguns colegas que não trabalham. Muitas vezes, por me comprometer fico até de madrugada trabalhando. Só consigo realizar **minhas tarefas depois que meu filho dorme** (...). Me sinto incomodada com aquele que não é engajado. (Silêncio). **Sim, isso me incomoda**. (Risos). Isso é muito ruim (E30:C3).*

***Trabalho muito. Gosto do que faço**. Para você ter uma ideia estou operado. Me recuperando de uma cirurgia que fiz há 15 dias. O médico queria me dar mais dias. Eu não quis. Trabalho muito mesmo, sou pesquisador. Desenvolvo muito projetos. Esta semana mesmo, estou com um projeto com meus alunos e é necessário que eu fique aqui todos os dias: segunda a sexta. (E32:C3).*

Destacou-se durante as entrevistas nos três campi que os professores gostam do que fazem, veem sentido e finalidade no trabalho o que gera comprometimento e engajamento.

Contudo, colegas que não são comprometidos gera stress naqueles que valorizam o que fazem.

13. Quais os principais aspectos que geram stress no trabalho?

Em relação ao *stress* ocupacional, os dados se revelaram preocupantes em todos os *campi*, em destaque os fatos relatados pelos entrevistados, E17:C1 (pedido de remoção para o campus C3) e E18:C3. Entre os principais pontos apontados estão o fato de morar longe do trabalho e ter que viajar longa distâncias.

Viajava quase duas horas de estrada para chegar no campus em que trabalhava anteriormente. Um dia voltando para casa estava um engarrafamento muito grande, eu sem saber o que estava acontecendo. Comecei a ligar para meu marido pedindo para ele saber se tinha alguma notícia na televisão, internet e nada. As horas não passavam, e eu comecei a chorar e gritar sem parar. Queria chegar na minha casa. Deixei de fazer muitas coisas e me isolei. Deixei de ficar em evidência, de falar com algumas pessoas. Percebi que naquele lugar (campus sul fluminense) as pessoas começaram a se afastar de mim. Eu ia pedir exoneração. A remoção para o Campus 3 foi a minha salvação. Nunca mais voltei ao campus. Não consigo.

Até hoje preciso ficar na minha casa. Evito proximidade. Fiquei apreensiva. Trabalhamos com gente. Se o líder escolheu este papel ele pode tanto trazer desenvolvimento quanto acabar. Graças a Deus tenho família (choro). Tenho amigos. Reconheço que preciso de ajuda. Caso contrário não me abalaria tanto diante desta entrevista. (E17:C1 após o ocorrido solicitou remoção para o campus C3).

Trabalhar longe de casa e enfrentar estrada e engarrafamento gera stress. Neste caso gerou até uma espécie de *Burnout* e medo de regressar ao antigo local de trabalho. A família é seu alicerce, mas reconhece que precisa de ajuda.

A entrevistada, afirma: após o assalto sofrido dentro do campus passei a ter surtos de medo, algumas vezes sinto fortes dores de cabeça. Quando fiz meu mestrado em uma instituição militar, precisei de ajuda de psicólogos pela cobrança sofrida pelos professores (militares). Éramos tratadas como se fôssemos militares. Eles são loucos. Achei que estava curada. Até o assalto (E18:C3).

Outros agentes estressores – problemas estruturais (econômicos e sociais) como por exemplo o assalto, ocasionam fontes de *stress* ocupacional não estudado pelo modelo proposto nesta pesquisa, como a questão da violência, gênero e os efeitos na vida conjugal.

Mexeu com relacionamento afetivo, conjugal e até mesmo sexual. Você se sente o pior dos seres humanos. Eu me sinto culpada, aquele campus me abalou muito. Enquanto casal agente se afastou muito. Mas... encontrei um amigo (E17:C1 solicitou remoção para C3).

Saía de Paracambi as 10:20h e retornar para minha casa na zona sul do RJ. Dirigir na Dutra e Linha Vermelha, neste horário é assustador. Passei a ter medo, insegurança. Todos os dias que tinha que ir para o campus suava frio. Precisei de licença médica (E25:Cp solicitou remoção para o campus C3).

O entorno aqui em Nilópolis é muito violento. Chegar e sair do campus sempre gera estresse em mim. (E28:C3).

Observou-se de acordo com as falas, que as doenças ocasionadas pelo trabalho explícitas no decorrer das entrevistas levaram os professores ao sofrimento, depressão, isolamento, síndrome do pânico e falta de apetite, destacado nas narrativas. Em muitos casos

os professores tiveram que pedir remoção para outro campus e precisaram do apoio de familiares e profissionais especializados para conseguirem se manterem ativos.

14. Você considera que o estresse ocupacional influencia a QVT? Explique.

Das 34 entrevistas realizadas, 100% consideraram que o *stress* ocupacional influencia a QVT. Mencionaram: os problemas de relacionamentos, o clima organizacional desgastado por falta de respeito durante as eleições, a organização do trabalho e a distribuição de tarefas.

Para mim um dos fatores que geram estresse é a organização e distribuição das tarefas. Um trabalho bem planejado, com a definição de que cada um deve fazer, torna o trabalho mais prazeroso. (E7:C2)

Os fatores que geram estresse. (Silêncio). Problemas de relacionamento geram estresse. Eu nunca tive problemas, mas saber que outros colegas estão tendo problemas entre eles, isso gera estresse. Já aconteceram situações desagradáveis. (E13:C2).

Houve um momento de eleição que me deixou muito estressada. Eram duas chapas concorrentes. O que me aborreceu foi a falta de respeito de uma chapa com a outra. Causou estresse sim, inclusive no corpo técnico administrativo. Muita fofoca, disse-me-disse. Venceu aquela que foi mais discreta. (E19:C3).

Passamos por momento de eleição no campus que gerou muito estresse. As pessoas se esquecem que o cargo de direção é temporário. (E21:C3)

A mecânica do trabalho em si, gera estresse. Dar aulas, preparar aulas não gera estresse. O que mais me causa estresse é ficar de mãos atadas. (E24:C3).

O Modelo de Auditoria Operacional desenvolvido do Fernandes (1996) acredita que oportunizar a expressão e a participação dos funcionários nas decisões, torna-se fundamental para melhoria dos métodos de trabalho. Propõe que para elevar a motivação e o bem-estar dos trabalhadores deve-se por meio de pesquisa, medir a percepção dos trabalhadores.

15. Como você lida com stress ocupacional?

Alguns relataram a necessidade de ajuda de profissionais (psiquiatras, psicólogos e auxílio de medicamentos controlados). Outros, no entanto, buscaram ajuda na espiritualidade: a yoga, o catolicismo, prática de esporte, ficando mais próximos da família e amigos.

Quando vou para casa tento não pensar nos problemas que ficam. (E2:C1).

A melhor coisa para mim é desabafar para um colega de trabalho, uma psicóloga, ou outra pessoa em que confie. Uma palavra amiga ajuda. (E3:C1).

Eu costumo trabalhar sempre pensando no período seguinte. Tento fazer diferente para que não repito meu erro. As vezes fico um pouco triste (E8:C2).

Procuro me desvencilhar, pesco, tomo cerveja (risos) (E12:C2).

Tento me distrair com outras coisas. Não me considero uma pessoa estressada. Mas quando isso ocorre converso com amigos, familiares, faço atividade de lazer, leitura. (E24:C3).

Faço terapia e tomo remédio indicado pelo meu médico. Minha terapeuta me ajuda a lidar com minhas ansiedades. A orientação é redirecionar o foco para um hobby. Hoje pratico tiro com arco (E26:C3).

Eu faço yoga. Para mim a melhor solução é a meditação. (E30:C3).

Até hoje faço análise. A psicanálise me ajuda a compreender minha própria vida. (E31:C3).

(Risos). O que faço? Paro, respiro e digo: como este problema está me incomodando? Depois vou conversar com que está me estressando. (E33:C3).

16. Você teria algum comentário a acrescentar?

No decorrer da entrevista muitos professores ficaram à vontade em falar sobre os questionamentos, outros demonstraram insegurança pelo desconhecimento dos assuntos abordados. Algumas das falas serão relatadas, corroboram a necessidades de ampliar o conhecimento sobre essa temática na área docente e com outros sujeitos que impactam na qualidade de vida no trabalho gerando stress ocupacional.

Vejo que essa pesquisa é necessária para o professor. Espero que a instituição crie mecanismo para nos apoiar. Ao longo da minha carreira presenciei colegas doentes psicologicamente e que precisam de ajuda. A falta de apoio, faz com que muitas vezes fiquemos frustrados com a carreira (E12:C2).

Agente tem um lugar bem bacana aqui. Problemas todos os lugares têm. O maior problema são as questões estruturais. Os colegas são muito legais. Vale a pena sair de Itaboraí e trabalhar aqui (26:C3).

Eu procuro enxergar as coisas como um processo. Aprendendo e me estressando constantemente. Esta constância para mim é um processo de autoconhecimento, aprendizagem. Tento melhorar, o que eu não consigo... paciência. Tento buscar esta melhoria em outro momento que esteja apta e consiga fazer. Enxergo desta forma (E30:C3).

Relacionamentos exaltados pela falta de organização afeta a vida no trabalho, em alguns casos a vida pessoal. A falta de zelo dos técnicos afeta o trabalho (E32:C3).

A instituição tem que fazer sua parte para melhorar a QVT. Tem que apoiar os docentes. Os problemas estruturais devem ser minimizados porque eles afetam a qualidade de vida no trabalho.

É importante ressaltar que na análise e nas perguntas abertas de um modo geral foram encontrados e confirmados os fatores e os indicadores de QVT, propostos no modelo geral de QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2014, 2015 e 2017). O que demonstrou a importância e a aplicabilidade do modelo com docentes de cursos técnicos e de graduação da Educação Básica Técnica e Tecnológica (EBTT) da rede federal de ensino.

Também apareceram categorias existentes no modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988), no que tange ao *stress*. Identificaram-se alguns aspectos importantes, tais como: liderança, violência do entorno, sentimentos de depressão, tristeza, medo, influências na sexualidade, o que valoriza a importância de se continuar o estudo sobre QVT e *stress* nos docentes.

No modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988), foram confirmadas as seguintes fontes de pressão: intrínsecas do trabalho: papel da organização, as relações, carreira, estrutura e clima organizacional. Não comprometendo o modelo, portanto, a pesquisa mostrou outras fontes de pressão que podem levar ao adoecimento do professor, tais como: falta de planejamento, infraestrutura, violência no entorno etc.

6.5 Categorias e descrição de análise

O desenvolvimento de categorias permite um estudo de caráter exploratório pelo fato de a pesquisadora possuir experiência acadêmica, mas reconhece a imperiosidade de aperfeiçoar seus conhecimentos (LAVILLE & DIONNE, 1999).

Quadro 16 - Modelo de Stress Ocupacional de Cooper, Cooper e Eaker (1988)

VARIÁVEIS E FATORES	
Fatores Intrínsecos ao Trabalho	
<ul style="list-style-type: none"> . Condições de trabalho empobrecidas; . Trabalho em turno; . Jornada de trabalho extensa; . Atividades de riscos ou perigosas; . Viagens; . Sobrecarga de trabalho; . Trabalho monótono. 	
Papel da Organização	
<ul style="list-style-type: none"> . Ambiguidade e conflitos de papéis; . Nível de responsabilidade em relação a coisas ou pessoas da organização. 	
Relações com o Trabalho	
<ul style="list-style-type: none"> . Pressões exercidas pelos superiores hierárquicos; . Isolamento; . Rivalidade; . Pressão política e falta de suporte social; . Conflitos; . Ressentimentos; . Recusa de cooperação. 	
Carreira	
<ul style="list-style-type: none"> . Falta de segurança no trabalho; . Medo de redundância; . Incongruência de <i>status</i>; . Frustrações. 	
Estrutura e clima organizacional	
<ul style="list-style-type: none"> . Ameaça à individualidade; . Liberdade; . Autonomia e identidade; . Falta de senso de pertencimento; . Falta de participação; . Falta de conduta e comunicação; . Restrições ao comportamento no trabalho. 	

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 17 - Modelo de Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas e Morin (2014)

VILAS BOAS e MORIN (2014)	
Fatores de QVT	
Característica do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> . Finalidade social do trabalho; . Autonomia; . Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional.
Característica das Relações de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> . Reconhecimento; . Retidão Moral; . Relações com os Colegas.
Carga de Trabalho	
Horas de Trabalho	
Segurança no Trabalho	
Indicadores de QVT	
Sentido e Significado do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> . Intrinsecamente satisfatório; . Ser realizado de maneira eficiente;

	<ul style="list-style-type: none"> . Moralmente aceitável; . Relações humanas satisfatórias; . Autonomia; . Tempo e vida profissional.
Bem-Estar Psicológico e Sofrimento Psicológico	
Estresse relacionado ao Trabalho	
Comprometimento Organizacional e com o Trabalho	
Presenteísmo	
Equilíbrio entre a vida pessoal e demanda do trabalho	

Fonte: Elaboração própria.

Os **Quadros 18 e 19** apresentam as categorias e as descrições de (QVT e *Stress*) encontradas na pesquisa de campo, por campus, por meio do discurso dos professores da instituição. Com o intuito de refinar os dados da pesquisa, foram encontrados nas entrevistas 11 categorias e 33 descrições, ordenadas por *campi*.

Quadro 18 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense) I

CATEGORIAS DE QVT	DESCRIÇÃO
PRESENTEÍSMO	Refere-se o comparecimento ao trabalho mesmo estando doente. Esse fato foi relatado pelos professores.
SOBRECARGA E HORAS DE TRABALHO	<i>Sofrimento psicológico</i> – essa subcategoria foi mencionada porque as tarefas são mal planejadas/elaboradas, causando sobrecarga de trabalho e o desequilíbrio nas distribuições das tarefas leva ao stress e ao desequilíbrio entre a vida privada e o trabalho.
CARACTERÍSTICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (colegas e superiores)	<i>A falta de organização do trabalho e planejamento</i> - no contexto organizacional os professores declararam adoecimento e a exaustão emocional, afetando os relacionamentos interpessoais.

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração pela pesquisadora.

Quadro 19 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 1 – Pinheiral (Sul Fluminense) II

CATEGORIAS DE STRESS	DESCRIÇÃO
SOBRECARGA DE TRABALHO	A sobrecarga de trabalho é uma característica informada pelos professores e confirmada como uma subcategoria do modelo de stress, sendo esse um dos fatores intrínseco ao trabalho.
AMBIGUIDADE E CONFLITOS DE PAPÉIS	Destacou-se que ocorrem com frequência conflitos ocasionados por pessoas que já possuíam cargo de gestão e não conseguem aceitar não estarem novamente no poder; causando nos professores: stress e mal-estar entre as equipes.

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração pela pesquisadora

Os **Quadros 20 e 21** apresentados do *campus 1* confirmam os fatores intrínsecos ao trabalho e o papel da organização destacados no modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988), e os fatores e indicadores de qualidade de vida no trabalho indicados no modelo sistêmico de QVT. Segundo Vilas Boas e Morin (2015 p. 2) “ as condições de saúde podem estar relacionadas ou ser desencadeadas por problemas de organização do trabalho (...) e produzir baixo nível de sentido”.

Quadro 20 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense) I

CATEGORIAS DE QVT	DESCRIÇÃO
EQUILÍBRO ENTRE VIDA PESSOAL E AS DEMANDAS DE TRABALHO	Destacou-se que o distanciamento da família leva muitos docentes a pedir remoção para outros <i>campi</i> , localizados mais próximos de suas residências. Quando não conseguem, alguns pedem exoneração. Outros são acometidos por doenças e males psicológicos (depressão, transtorno de ansiedade, angústia), que refletirão sobre o organismo levando a outras doenças psicossociais.
PRESENTEÍSMO	Refere-se o comparecimento ao trabalho mesmo estando doente. Este fato foi relatado pelos professores.
ALTO NÍVEL DE CARGA E HORAS DE TRABALHO	Percebeu-se que a distância casa x trabalho, leva os sujeitos a assumirem mais tarefas e conseqüentemente ao excesso de trabalho. <i>Autopunição</i> – começam a fazer exigência a si mesmo por melhoria nas tarefas, nos prazos. Mesmo estando doentes trabalham para não perder seus prazos, exigindo de si maior engajamento e comprometimento com o trabalho. Percebe-se um sofrimento psicológico. <i>Isolamento</i> .

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração pela pesquisadora.

Quadro 21 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 2 – Volta Redonda (Sul Fluminense) II

CATEGORIAS DE STRESS	DESCRIÇÃO
SOBRECARGA DE TRABALHO	As pressões exercidas por seus superiores para o cumprimento de prazos, levam os professores ao <i>stress</i> ocupacional. Um outro fator de destaque é o excesso de burocracia que faz com que acarrete uma sobrecarga de trabalho causada pela morosidade. Entretanto, apesar da sobrecarga eles sentem-se engajados e comprometidos com que fazem.

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração pela pesquisadora

O *campus* 2, Volta Redonda (VR), apesar de estar localizado no sul fluminense apresenta características diferenciadas do *Campus* 1. O *campus* VR sofre as pressões exercidas pelo trabalho decorrentes dos prazos e excesso de burocracia, levando-os ao stress. Dessa forma, compromete a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 22 - Categorias e Descrições de QVT: Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense) I

CATEGORIAS DE QVT	DESCRIÇÃO
SAÚDE E ADOECIMENTO NAS RELAÇÕES COM O TRABALHO E SOFRIMENTO PSICOLÓGICO	Depressão; Isolamento; Tristeza; Síndrome do pânico; Falta de apetite. Como estratégia os professores procuraram ajuda de profissionais (médicos, psicólogas), e atividades de lazer.
AUTONOMIA	Há um elevado senso de pertencimento com o instituto. As atividades são realizadas com autonomia, de forma eficiente dando prazer na realização.
PRESENTEÍSMO	Refere-se o comparecimento ao trabalho mesmo estando doente. Esse fato foi relatado pelos professores.
	Há uma divisão clara entre as equipes ocasionadas pelas

RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS	carreiras. Essa divisão ocorre por afinidade, escolhas das carreiras, ideologia entre outras.
-------------------------------	---

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração própria

Quadro 23 - Categorias e Descrições de Stress: Campus 3 – Nilópolis (Baixada Fluminense) II

CATEGORIAS DE STRESS	DESCRIÇÃO
GESTÃO/LIDERANÇA	Ausência da gestão e distanciamento; Falta de <i>feedback</i> ; Não há reconhecimento e valorização.
PRESSÕES EXERCIDAS POR SUPERIORES HIERÁQUICOS	Há pressões por cumprimento de prazos, no entanto destacam que a ocorre falta de planejamento na organização do trabalho.
CONDIÇÕES DE TRABALHO EMPOBRECIDAS	Falta de infraestrutura; Climatização inadequada; Excesso de burocracia; Violência no entorno gerando medo e insegurança.
AMBIGUIDADES E CONFLITOS DE PAPÉIS	A falta da gestão/liderança faz com que os docentes assumam outros papéis gerando conflitos entre as equipes. Falta uma definição clara das tarefas que devem ser desempenhadas.

Fonte: Dados das Entrevistas - Elaboração própria

O modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988) especifica as fontes de estresse causadas pelo ambiente organizacional e pelo trabalho, fontes que estão presentes no *campus* 3. O que confirma o stress ocupacional. Todavia, apesar de todas as fontes de pressão exercidas sobre os professores do *campus* 3, eles encontram motivação e comprometimento no que realizam. Afirmaram que acreditam em uma educação transformadora.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão norteadora que motivou esta pesquisa foi: como o *stress* ocupacional afeta a qualidade de vida no trabalho, do ponto de vista dos professores do ensino superior, de uma instituição pública federal de educação, da cidade do Rio de Janeiro.

O presente estudo teve como objetivo analisar o *Stress* Ocupacional e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos professores do ensino superior por compreender a importância da temática para essa classe de trabalhadores.

Para responder esse questionamento, utilizou-se o Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido por Morin (208) e ampliado pelo Modelo Geral de QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2017), como também o Modelo Teórico de Cooper, Cooper e Eaker (1988) que estudam o *Stress* Ocupacional.

Foram entrevistados trinta e quatro professores da Educação Básica Técnica e Tecnológica (EBTT), todos no Regime de Trabalho de quarenta horas semanais, com Dedicção Exclusiva (40h DE), que ministram aulas no ensino superior na rede federal de ensino. A pesquisa foi realizada em um *campus* na baixada fluminense e dois no sul fluminense.

Ao serem entrevistados, os professores mostraram receio em falar sobre assuntos relacionado à organização, mais especificamente à gestão, segundo eles. Alguns deles ficaram apreensivos. Alguns conseguiram se desprender desses sentimentos no decorrer da entrevista, outros se emocionaram lembrando das suas passagens/situações de estresse, e os demais mantiveram uma aparência de “quase” tranquilidade/segurança.

As entrevistas possibilitaram perceber o quanto o professor sofre e não tem amparo e/ou um lugar de segurança. Sente-se só. Na perspectiva social, encontra-se uma quase distância entre o ser humano e o professor. É preciso se revestir de um personagem para atuar de acordo com o cenário posto. Na perspectiva organizacional, sujeita-se às regras, burocracia, ao poder coercitivo e psicológico e ao cumprimento de contrato.

Numa perspectiva humana, o homem aparece. Aparece intenso, tenso e potente. Estar em uma sala de aula é mais do que uma profissão é uma missão. Segundo os resultados das entrevistas, foi demonstrado nas falas dos professores um senso de comprometimento e engajamento em suas atividades laborais. Ser professor não é ser um mito ou um ser imortal, mas um homem que constrói, que desempenha um papel de elo entre sonhos e realizações, que envolve emoções e responsabilidade junto aos alunos.

Entretanto, essa luta em alguns momentos é solitária e muito sofrida, levada muitas vezes pela precarização do trabalho. Não relataram preocupação da gestão em entender essas dimensões atendendo a essas perspectivas. Mesmo aquele ou aquela que se diz imune aos fatores estressantes, quando respondia a questões que precisavam confirmar essa imunidade, se rendiam e se percebiam “mascarando” sua resposta.

Os professores retratam um cenário de doença ocupacional quando falam dos antigos *campi*, antigas gestões, se pegam chorando ou se culpando por não conseguir sair da situação de vulnerabilidade que se encontravam. Ora por estarem em estágio probatório, ora por desconhecerem o que é uma organização pública, entre outros fatores que demoviam sua atitude, sua identidade, seu brio, seu conhecimento, inclusive.

O que chama mais atenção é que em nenhum *campus* se faz um trabalho de levantamento e acompanhamento desses fatores, desses afastamentos, potencializando o estresse. É impressionante que por sofrerem sozinhos, desconhecem que há outros colegas que passam pela mesma situação. Que resultam nos conflitos com colegas, superiores e técnicos administrativos.

Constatou-se que há ainda fatores e indicadores que afetam diretamente o bem-estar e a vida privada dos docentes, mesmo para os que trabalham no sul fluminense, local

caracterizado por menor índice de violência, pouco trânsito, vida rural, o que subtendia como uma melhor qualidade de vida.

Muitos professores que estão lotados no sul fluminense não são da região. Isso os afasta ou provoca a mudança e afastamento da família, resultando no distanciamento de suas casas, seus amigos, seus espaços e territórios. Alguns chegaram a pensar na exoneração por esse motivo. Mas, lembram das necessidades econômicas, das possibilidades reduzidas pela idade, pelo esforço, tornando-os impotentes para agir.

Nessa pesquisa destaca-se também a não diferença de gênero quando se trata do sofrimento no trabalho. Tanto os homens quanto as mulheres choraram; fizeram depoimentos semelhantes de exclusão, com comportamento idêntico, ou seja, ambos se afastaram, não queriam contato, pediram afastamento de suas atribuições, caso não conseguissem a remoção. A dor não distingue gênero. A máxima de que o homem é mais racional e a mulher mais emocional, não confirma esse status quando se trata de sofrimento psicológico.

A realização deste trabalho resultou na reflexão sobre os componentes QVT criados pelas autoras e perceberam-se aplicabilidade do Modelo inicial criado por Morin (2008), e desenvolvido por Vilas Boas e Morin (2015, 2016, 2017). Destacamos que alguns aspectos foram identificados e merecem aprofundamento, tais como: liderança; sentimentos de depressão, tristeza, medo, entre outros, o que valoriza a importância de se continuar o estudo sobre QVT com docentes da EBTT.

No modelo de Cooper, Cooper e Eaker (1988), foram confirmadas as seguintes fontes de pressão, intrínsecas do trabalho: papel da organização, as relações, carreira, estrutura e clima organizacional. Contudo, outras fontes foram identificadas como a: violência no entorno, a questão da liderança e as consequências do stress sobre a sexualidade, entre outros, não estudadas pelos autores e que levaram docentes à busca de ajuda de especialista na área de saúde. Alguns necessitaram de medicamentos controlados e para outros foram indicadas algumas terapias alternativas.

Mesmo encontrando outros fatores, indicadores e elementos apresentados pelos autores (Cooper et al 1988; Villas Boas; Morin 2014), não houve comprometimento dos modelos. Portanto, a pesquisa mostrou outras fontes de pressão que poderão levar ao adoecimento do professor. Este estudo sugere que por meio da análise dos dados, há possibilidade de acrescer componentes do *stress* ocupacional.

Por fim, destacamos que os docentes reconheceram a relação entre o stress e a QVT. Alguns afastamentos, por doenças psicológicas, remoções e desgastes nas relações foram provenientes da falta de qualidade de vida no trabalho e um elevado nível de stress.

Percebeu-se que alguns professores idealizavam ao realizarem um concurso público federal, estariam no “paraíso”, que problemas como falta de infraestrutura, climatização, falta de organização no trabalho, violência dentro do campus e no entorno seriam inadmissíveis. Entretanto, muitos casos ocorreram neste nível que afetou a muitos e fazem desejar participar de novos concursos públicos. *A fala de uma das professoras “ para mim sofrer este tipo de violência em diversos âmbitos foi um choque de realidade, não esperava nunca passar por um assalto dentro do campus. Hoje preciso pensar bem para não abandonar tudo. Estou vivendo um pesadelo”.*

Propõe-se a ampliação dos estudos em outros institutos federais, analisando sob a perspectiva organização do trabalho sob o olhar da gestão de outros estados. Mas, na contramão de uma lógica política, criar um modelo organizacional que atenda ou que reduza o estresse ocupacional e melhore a qualidade de vida no trabalho, requer uma análise mais detalhada de cada *campus* na sua formação, na sua ocupação e no seu objetivo de ação.

A intenção dessa pesquisa é, portanto, contribuir para novas pesquisas que olhem para dentro das organizações e vejam que o seu talento se realiza pelo trabalho com as pessoas e pelas pessoas.

REFERÊNCIAS

- AFSAR, S.T. What Affects the Quality of Work Life Most? Turkey Example. **Journal of Sociological Research**. Sociological Association, Turkey. v.17 n. 2. Fall, 2014. Disponível em: <http://www.sosyolojidernegi.org.tr/s/2300/i/2014-2-Sosder-Selda_Ta%C5%9Fdemir_Af%C5%9Far.pdf> Acesso: nov. 2016.
- AIS. What is *Stress*? **American Institute of Stress** (website). 2018. Disponível em: <<https://www.stress.org/daily-life/#>>. Acesso: jan. 2017.
- BASTOS, A. V. B. et al. **Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada**. Disponível em: <http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_592.pdf>. Acesso: out/2017.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luiz A. Reto; Augusto Pinheiro. São Paulo: Martins Fontes, 1977.
- BARRETO, N. Brasileiro é o 2º mais estressado do mundo. **A Tribuna**. Vitória, ES. 30 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse52.pdf>> Acesso: jan. 2017.
- BERNHEIM, C. T.; CHAUI, M. De S. **Desafios da universidade na sociedade do conhecimento: cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior**. Brasília: UNESCO, 2008. Disponível em: <<http://www.unesdoc.unesco.org/images/0013/001344/134422por.pdf>> Acesso: out.2016.
- BOISVERT, M. P. The quality of working life: An analysis. **Human Relations**. v. 30, n. 2, 1977, pp 155-160. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/content/30/2/155.full.pdf+html>> e <<http://scihub.cc/10.1177/001872677703000204>>. Acesso: nov. 2016.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. São Paulo: Editora Dunya, 1998.
- BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: jan/2018.
- BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as diretrizes e bases da educação nacional. **D.O.U.** 20 dez. 1961. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-normaatualizada-pl.pdf>> Acesso: nov. 2016.
- BRASIL. Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **D.O.U.** 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm Acesso: nov/2016.
- BRASIL. Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **D.O.U.** 22 jan. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm. Acesso: nov/2016.

BRASIL. Decreto 6.957, de 9 de setembro de 2009. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP. **D.O.U.** 10 set. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm>. Acesso: jul/2016.

BRASIL. Lei 12.772/2012, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e etc. **D.O.U.** 31 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso: nov/2016.

BRASIL. Portaria n. 17, de 11 de maio de 2016. Estabelecer diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação, Profissional, Científica e Tecnológica. **D.O.U.** 13 mai. 2016. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=43041-portaria-setec-n17-2016-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192> Acesso em: mar. 2018.

BRUCK-LEE, V; SPECTOR, P. E. Conflito interpessoal e estresse no trabalho: implicações para a saúde e o bem-estar dos funcionários. IN ROSSI, A. M. et al (ORG). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: stress social, enfrentamento e prevenção.** São Paulo: Atlas, 2011.

CABRAL JR, U. B. (org). **Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da educação.** Rio de Janeiro: Faperj, 2013. 268p.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT):** indicadores de produtividade e saúde nas organizações. 2011. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Área de Concentração em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento). Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo (USP). Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18157/tde-21102011-115330/pt-br.php>>. Acesso: nov/2017.

CARVALHO, H. de A. Aspectos auditivos no ambiente do trabalho. In. CABRAL Jr, U. B. (org). **Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da educação.** Rio de Janeiro: Faperj, 2013. 268p: il.; 23 cm.

CARVALHO, L. O. P. et al. **A relação entre a cultura organizacional, comprometimento e satisfação dos trabalhadores no setor bancário.** 2016. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNIF_76204939728b3b22a36a5672d0dd422f>. Acesso: set/2017.

CASTRO, C. M. **A prática da pesquisa.** São Paulo: Pearson, 1978.

CAVALCANTE, R. B. et al. Análise do conteúdo: considerações finais, relações com a pergunta da pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Inf. & Soc. Est.**, João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/10000>>. Acesso: abril/2016.

CHAUÍ, M. **Escritos sobre a universidade.** São Paulo: Editora UNESP, 2001.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COOPER, L. C. **The stress check**: coping with the stress of life and work. 1981. Prentice-Hall, INC., Englewood Cliffs, N.J. 07632.

COOPER, L. C. Presenteeism is more costly than absenteeism. **HR Journal**. Apr. 20, 2011. Disponível em <<http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costlyabsenteeism>>. Acesso: nov.2017.

COOPER, L. C; CARTWRIGHT, S. An intervention strategy for workplace stress. **Journal Psychosomatic Research**, v. 43, n. 1, pp. 7-16, 1997. Disponível em: <[http://www.jpsychores.com/article/S0022-3999\(96\)00392-3/abstract](http://www.jpsychores.com/article/S0022-3999(96)00392-3/abstract)>.

COOPER, L. C; CARTWRIGHT, S. **Theories of organizational stress**. Oxford University Press, 1º edition, january, 7, 1999.

COOPER, L.C.; COOPER, R.; EAKER, L. **Living with stress**. Londres: Penguin Books, 1988.

COOPER, L.C.; LUNDBERG, U. **The science of occupational health**. E-book. Canada: Edition Wiley-Blackwell, 2010.

COOPER, C. L; MARSHALL, J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**. v. 49. n. 1. 1976. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x/epdf>> Acesso: jun/2016.

COOPER, C. L; MARSHALL, J. Fontes ocupacionais do “stress”: uma revisão da literatura relacionada com doenças das coronárias e com saúde mental. *Análise Psicológica*, 1982, II (2/3): 153-170. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/handle/10400>>.12/2066. Acesso: ago/2016.

COUTO, H. A. Stress e qualidade de vida dos executivos. Rio de Janeiro: COP, 1987. In: BCHECHE, I. C; KILIMNIK, Z. A relação entre os fatores do trabalho e a frequência de dor em profissionais administrativos/gerenciais. In. ROSSI, A. M. et al (org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015.

CUNHA, K. C. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho em instituições de saúde. In: ROSSI, A. M. et al (org.) **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. v. 2. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1992. 147 p.

DEWE, P. J. et al. Theories of Psychological Stress at Work. R.J. Gatchel and I.Z. Schultz (eds.), **Handbook of Occupational Health and Wellness**, 2012. Disponível em: <www.springer.com/cda/content/.../9781461448389-c1.pdf> Acesso: mai. 2016.

DIEESE. **Anuário da saúde do trabalhador**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2016. Disponível em: <http://escola.dieese.org.br/escola/pdfs/anuario-saude-trabalhador>. Acesso: nov/2016.

EQUILÍBRIO entre trabalho e família. **OIT** (website). Organização Internacional do Trabalho. 2017. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/equilibrio-entre-trabalho-e-familia>>. Acesso: dez, 2017.

ESTEVE, J.M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC, 1999.

EUROSTAT. Quality of life indicators: education. Statistics Explained. 2018. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/30563.pdf>> Acesso em: jan. 2017

EXPANSÃO da Rede Federal. **Portal da Rede Federal da Educação Profissional, Científica e Tecnológica**. Expansão da rede federal. 27 mai. 2016. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>> Acesso: out/2016.

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

FERNANDES, E.C; GUTIERREZ, L.H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira. São Paulo: **Revista de Administração**, v. 23, n.4. outubro/dezembro, 1988. p 29-38. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18906/qualidade-de-vida-no-trabalho--qvt--uma-experiencia-brasileira.>> Acesso: out. 2016.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2 ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Manual for the Ways of Coping Questionnaire. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1988. In: LAZARUS, R. S. Coping Theory and Research: past, present, and future. **Psychosomatic Medicine**, v. 55., 1993. p.234-247. Disponível em: <<http://www.emotionalcompetency.com/papers/coping%20research.pdf>>.

FONTANELLA, B. J. B et al. Amostragem por saturação em pesquisa qualitativa em saúde: contribuições teóricas. **Cad. de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, jan. 2008. p. 17-27. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02>>. Acesso: fev. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: um enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, 1975, p. 159-170. Disponível em: <[http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20\(1975\)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf](http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20(1975)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf)> Acesso em: nov. 2016.

HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Not what it was and not what it will be: the future of job design research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 2-3. 2010, p. 463-479.

Disponível em: <<https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/5339439/FutureOfJobDesign--Final.pdf?sequence=1>> Acesso: jan. 2017.

HERRICK, N. Q.; MACCOBY, M. Humanizing work: Priority goal in the 1970's. In: WALTON, R. E. Quality of working activities: a research agenda. **Professional Psychology**, v. 11, n. 3 June, 1980. Disponível em: <http://sci-hub.cc/10.1037/0735-7028.11.3.484>. Acesso: abr.2016.

HINKLE JR, L. E. The Concept of “Stress the Biological and Social Sciences”. **INT’L. J. Psychiatry In Medicine**, v. 5, n. 4,1974. Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.2190/91DK-NKAD-1XP0-Y4RG>> Acesso: jan/2017.

HUSE, Edgar; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St Paul: Ed Minn, 1985.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013**: percepção do estado de saúde, estilo de vida e doenças crônicas. 2013. Disponível em: <<ftp://ftp.ibge.gov.br/PNS/2013/pns2013.pdf>> Acesso: nov.2016.

INEP. MEC e INEP divulgam dados do Censo de Educação Superior 2016. **INEP** (website). Notícias. 31 ago. 2017. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mec-e-inep-divulgam-dados-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206>. Acesso: jan/2018.

KARASEK JR, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, Jun., 1979, p. 285-308 Disponível em: <http://sci-hub.cc/10.2307/2392498>. Acesso: nov. 2016.

KETCHUM, L. D.; TRIST, E. All teams are not created equal: how employee empowerment really works. Newbury Park: Sage, 1992. In: VILAS BOAS, A. A; MORIM, E. Sentido do trabalho e fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**. Eletrônica, v. 23, n. 3, jul/set. 2016. Disponível em: <www.univali.br/periodicos>. Acesso: dez. 2016.

KILIMNIK, Z. M. et. al. et al. O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. Anais do XVIII Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Curitiba/PR: Anpad, 1994, p. 305-325. In. SANT’ANA et al. (org). **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

KILIMNIK, Z. M. et. al. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 668-693, set/dez. 2012. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb>. Acesso: ago. 2016.

KILIMNIK, Z. M; SANT’ANNA, A. de S; BARROS, D. T. R. Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: expectativas em relação à transição profissional e metáforas sobre carreira e competências para carreira docente. In. SANT’ANNA, A; KILMNIK, Z. M. (org). **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**: manual da metodologia da pesquisa em ciências humanas. Tradução Heloisa Monteiro e Francisco Santtineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LAZARUS, R. S.; FOLKAMN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LAZARUS, R. S.; FOLKAMN, S. **Estrés y procesos cognitivos**. Barcelona: Martínez Roca, 1986.

LAZARUS, R. S.; FOLKAMN, S. Coping Theory and Research: past, present, and future. **Psychosomatic Medicine**, v. 55, 1993, p. 234-47. Disponível em: <<http://www.emotionalcompetency.com/papers/coping%20research.pdf>>. Acesso: jun.2016.

LEGISLAÇÃO e Atos Normativos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Ministério da Educação** (website). 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/auditorias/30000-uncategorised/32151-legislacao-e-atos-normativos-da-rede-federal-de-educacao-profissional-cientifica-e-tecnologica>>. Acesso: nov/2016.

LEVINE, M. L; TAYLOR, J. C; DAVIS, L. E. Defining Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 37, n 1, 1984, p.81-104. Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.1177/001872678403700105>>. Acesso: nov.2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; KANIKADAN, A. Y. S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores Biopsicossocial e organizacional: BPSO-96 e do modelo de competência do bem-estar – BEO, sobre a gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd**. edição 54, v. 12, n. 6 nov-dez 2006. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/40282/25618>. Acesso: out. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. ASSIS, M. P. **Projetos de qualidade de vida no trabalho**: caminhos percorridos e desafios. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, vol. 35, n. 2, mar-abr/1995. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol35-num2-1995/projetos-qualidade-vida-no-trabalho-caminhos-percorridos-desafios>>. Acesso: dez/2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L.; KANAKIDAN, A. Y. S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional: BPSO-96 e do Modelo de Competência do Bem-Estar. BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd**. Ed. 54, n. 12, n. 6 nov-dez 2006. Disponível em: <[file:///Users/daysifarias/Downloads/40282-159523-1-PB%20\(2\).pdf](file:///Users/daysifarias/Downloads/40282-159523-1-PB%20(2).pdf)>. Acesso: nov/2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L.; KANAKIDAN, A. Y. S. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007, reimp. 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L.; KANAKIDAN, A. Y. S. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. M. et. al. (org.) **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L.; KANAKIDAN, A. Y. S. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L.; KANAKIDAN, A. Y. S. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

LIPP, M. N (org). **O stress do professor**. 7 ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

LUNDBERG, U; COOPER, C. L. **The Science of Occupational Health**. UK Copyright Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Ebook. 2016. Disponível em: <https://secure.livrariacultura.com.br/secure/minha-conta/meus-ebooks?_requestid=7716937>. Acesso: fev. 2017.

MARRAS, J. P; VELOSO, H. M. **Estresse ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of Work Life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, 2006. p. 333-68 Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s11205-004-5368-4>> Acesso: out/2016;

MEC. **Análise sobre a expansão das universidades federais 2003 a 2012**. Ministério de Educação. Brasília, 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso: jan. 2018.

MEDEIROS, J. P; OLIVEIRA, J. A. Qualidade de vida no trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida. In: SANT'ANNA et al. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier: Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n.1, 1991. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>>. Acesso: set. 2017.

MINAYO. M. C. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, 2012, p. 621-626. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/csc/v17n3/v17n3a07>>. Acesso: abr/2016.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. (Org.) Elizabeth Costa Dia. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>> Acesso: nov. 2016.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, E. **Os sentidos do trabalho**. Tradução: Ângelo Soares, Professor de Comportamento Organizacional da Université du Québec à Montréal (UQAM). **RAE**. Revista de Administração de Empresas: São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul/set, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>> Acesso: 04 fev. 2017.

MORIN, E; TONELLI, M. J; PLIOPAS, A. L. V. et al. Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais, 2007a. In: SANT'ANNA, A. S. et al. (org). **Qualidade de Vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011. 3ª reimp.

MORIN, E; TONELLI, M. J; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007b, p. 47-56. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>>. Acesso: fev. 2017.

MORIN, E. M. **Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel, Études et recherches - Rapport R-543** (avec la collaboration de ARANHA, F. - FGV-EASP). Montréal: IRSST. 2008, 62p. Disponível em: <<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-543.pdf>>. Acesso em: set/2017.

MORIN, E; TONELLI, M. J; PLIOPAS, A. L. V. Sens du travail, Santé mentale au travail et engagement organisationnel. Études et recherches, Rapport R-543, IRSST. In: Vilas Boas, A. A. e MORIN, E. M. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: comparação entre Brasil e Canadá**. Contextus. Revista Contemporânea de Economia e Gestão. v.14, n. 2, abr/jun 2016. Disponível em: <<http://www.contextus.ufc.br/2014/index.php/contextus/article/view/830>>. Acesso: dez.2016.

MPE – ES. **Lei de diretrizes e bases da educação nacional**: Lei Federal 9394/96 e legislação congênere. Ministério Público do Estado do Espírito Santo. Vitória, 2014. Disponível em: <<https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Anexos/03fe25bf-f2c9-459a-bee2-f00c1b0b2a0e.pdf>> Acesso: out/2016.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. Quality of Work Life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, winter, 1983. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/13038244_Quality_of_Work_Life_Perspectives_and_Directions> Acesso: out/2016.

O'DRISCOLL, M. P. & COOPER, C. L. Coping with work-related stress: A critique of existing measures and proposal for an alternative methodology. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 67, 1994. p. 343-354 Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00572.x>> Acesso: set. 2016.

OCDE. **Relatório Econômico da OCDE 2015**. Organização de cooperação e de desenvolvimento econômico. 2015. Disponível em: <<https://www.oecd.org/eco/surveys/Brasil-2015-resumo.pdf>>. Acesso em fev. 2017.

OIT. **A prevenção das doenças profissionais**: 2 milhões de trabalhadores morrem por ano. ed. abril, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso: out.2016.

OIT. Relatório VI Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação: debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção aos trabalhadores). **Conferência Internacional do Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf>. Acesso: set. 2016.

_____. SINUS 2014 – Compartilhando responsabilidades na promoção da justiça. Disponível em: <http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OIT-Guia-Online.pdf>. Acesso: abr/2018.

OLIVEIRA, D. C. de. Análise de Conteúdo Temático-Categorial: uma proposta de sistematização. **Rev. enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, 2008 out/dez; 16(4):569-76. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a19.pdf>>. Acesso: mai.2016.

OLIVEIRA, N. Mudanças e reflexos na qualidade de vida no trabalho: um estudo em instituição bancária. In: SANT'ANNA, A. S. et al. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG. Fundação Dom Cabral, 2011.

OMS. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf> Acesso: set. 2016.

OMS. **Saúde do trabalhador**. Website da OMS e Organização Pan-americana de saúde. 2017. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=595>. Acesso: nov. 2017.

OMS: EMPRESAS devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho. **ONUBR** (website). Notícias. 10 out. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>>. Acesso: dez. 2017.

PAIVA, K. C. M. Estresse ocupacional de docentes do Ensino Superior. **R. Adm.**, São Paulo, v.40, n.2, 2005, p.145-158. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Kely_Paiva/publication/237030090_Estresse_occupacional_de_docentes_do_ensino_superior/links/0046351daca9b509db000000/Estresse-ocupacional-de-docentes-do-ensino-superior.pdf>. Acesso: mai. 2016.

PAIVA, K. C. M. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, set./dez. 2015, p. 285-309 . Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3570/0>>. Acesso: out. 2016.

PAIVA, K. C. M; AVELAR, V. L. L. M. Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU). **Organização & Sociedade**. Salvador, v.18, n.57, abr./jun. 2011., p. 303-321. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/508/qualidade-de-vida-no-trabalho-em-uma-central-de-regulacao-medica-de-um-servico-de-atendimento-movel-de-urgencia--samu->>>

PAULA, A. V. DE. **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior**: um estudo em duas universidades brasileiras. Tese (doutorado).

Universidade Federal de Lavras – MG, 2015. Disponível em:

<[http://www.repositorio.ufla.br/.../TESE_Qualidade de vida no trabalho de pr](http://www.repositorio.ufla.br/.../TESE_Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20de%20pr)>. Acesso: 18/12/201.

PEDROSO, B. et al **Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna**: construção de um instrumento de avaliação. Revista Eletrônica FAFIT/FACIC. Disponível em:

<<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/view/13>>. Acesso: 02, fev. 2017.

PESQUISA revela aumento do número e matrículas e comprova a expansão da graduação.

Ministério da Educação (website). Educação superior. 04 dez. 2015. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/busca-geral/212-noticias/educacao-superior-1690610854/32561-pesquisa-revela-aumento-do-numero-de-matriculas-e-comprova-expansao-do-acesso-a-graduacao>>. Acesso: jul/2016.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V. de; LOBATO, C. B. de P; BOAS, A. A. V. Sentidos do trabalho: um estudo exploratório do polvilho em Minas Gerais. **Pretexto**. v. 16, n. 4, p.

out./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/2529>> Acesso: dez. 2016.

PNUD **Relatório de Desenvolvimento Humano 2015**: o trabalho como motor do

desenvolvimento humano. Programa das Nações Unidas. 2015. Disponível em:

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf>. Acesso: Jun.2016.

PORTARIA 17/2017. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

PORTARIA No - 17, DE 11 DE MAIO DE 2016 – Publicada no DOU (Seção 01 - Nº 91,

sexta-feira, 13 de maio de 2016). Disponível em: <http://ifce.edu.br/proen/portaria-17-setec_mec-atividades-docentes.pdf> . Acesso: nov/2017.

ROBBINS, S. P. Fundamentos do comportamento organizacional; tradução técnica Reynaldo Marcondes. – São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROBERTSON, I. T; COOPER, C. L; WILLIAMS, J. The validity of the occupational stress

indicator. **International Journal of Work, Health & Organizations**, v. 4, n. 1, 1990, p. 29-39. Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.1080/02678379008256962>> Acesso: jun. 2016.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 15 ed. atualizada e ampliada. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

ROSSI, A. M. et al. (org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

ROSSI, A. M. et al. (org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: stress social, enfrentamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011.

ROSSI, A. M. et al. (org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: stress interpessoal e ocupacional. – São Paulo: Atlas, 2015.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SAMPAIO, J. R. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. São Paulo, RAUSP, v. 44, n. 1, jan/mar, 2009. In: SANT'ANNA et al (Org) **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011

SAMPAIO, J. R. et al. Qualidade de vida no trabalho de contabilista. 2011. In. SANT'ANNA, A. S; KILIMNIK, Z.M (Org). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n.1, p. 121-136, jan-abr 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso: jan.2017.

SANT'ANNA, A. S; KILIMNIK, Z.M (Org). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SAVIANI, D. A expansão do ensino superior no Brasil: mudanças e continuidades. **Poiesis Pedagógica**. v. 8, n. 2, 2010. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/poiesis/article/view/14035>> Acesso: 05 mar. 2018.

SHAMIR, B. & SALOMON, I. (1985) Work-at-Home and the quality of working life. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 3, p. 55-64. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/258127>>. Acesso: jan. 2017.

TARDIF, Maurice e LESSARD, Claude. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Tradução de João Batista Kreuch. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

TOFLER, A. **Future Shock**. Nova York: Pandon House, 1970.

TRIBUNAL INTERNACIONAL DE NUREMBERG. Código Nuremberg. Dispõe os julgamentos de crimes de guerra antes dos Tribunais Militares de Nuremberg. 1947. In: **UFRGS (website)**. Bioetica. Nuremcod. s/d. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/bioetica/nuremcod.htm>>. Acesso: nov. 2016.

UFCG. **Resolução n. 08/2009**. Fixa normas para distribuição da carga horária mínima do docente por regime de trabalho. 2009. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/~costa/resolucoes/res_17082009.pdf>. Acesso: jan. 2018.

VIEIRA, F; SOARES, S. R. Aprendizagem, ensino e desenvolvimento profissional docente na Universidade: desafios, perspectivas e trajetórias de mudança. **Revista FAEBA**: Salvador, BA, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.uneb.br/index.php/faeaba/article/view/834>> Acesso: mai. 2016;

VILARDI, B. Q; LEITÃO, S. P. Organizações de aprendizagem e mudança organizacional. **Revista de Administração Pública**. v. 34, n.3 p.53-70, Maio/Jun. 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6280>>. Acesso: set. 2017.

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 14º Congresso de Stress da ISMA (Internacional Stress Management Association) e do 16º Fórum de Qualidade de Vida no Trabalho**, Porto Alegre, RG, Brasil, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/43024/indicadores-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-professores-de-instituicoes-publicas-de-ensino-superior--uma-comparacao-entre-brasil-e-canada-->>. Acesso: set/2017.

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. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 38, Set. 2014a. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR227.pdf>. Acesso: set/2017.

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. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/256446873_Le_sens_du_travail_et_la_qualite_de_vie_au_travail_dans_les_etablissements_publics_d'enseignement_superieur_une_comparaison_entre_le_Bresil_et_le_Canada>. Acesso: set/2017.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. *Stress* no Trabalho, Bem-Estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: efeito e relações com a qualidade de vida no trabalho. In ROSSI, A. M. et al (Org) **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: stress** interpessoal e ocupacional, São Paulo: Atlas, 2015.

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. abr/jul 2016. Disponível em: <<http://www.contextus.ufc.br/2014/index.php/contextus/article/view/830>>. Acesso: nov. 2016.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. São Paulo: **Revista Administração em Diálogo**, 2017. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/45626/qualidade-de-vida-no-trabalho--um-modelo-sistêmico-de-analise>>. Acesso: nov. 2017.

WALTON, R. E. Quality of working live: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/29949855/quality_of_working_life_mazaheri_%28_msg00021.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1520331655&Signature=lonlfPUBECMmtdNC8xMMrEF%2F%2Bs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DQuality_of_working_life_what_is_it.pdf>. Acesso: abr. 2016.

WALTON, R. E. Quality of working activities: a research agenda. **Professional Psychology**, v. 11, n. 3 June, 1980. Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.1037/0735-7028.11.3.484>>. Acesso: abr. 2016.

WALTON, R. E. From control to commitment in the workplace. **Harvard Business Review**. March, 1985. Disponível em: <<https://hbr.org/1985/03/from-control-to-commitment-in-the-workplace>> Acesso: nov. 2016.

WANG, P. S. *et al.* Effects of major depression on moment-in-time work performance. *American Journal of Psychiatry*, v. 161, n. 10, p. 1885-91, 2004. In: MARQUES, A. L. *et al.* Resistência a Mudança Organizacional e Estresse no Trabalho. **Faces Journal**. v. 15 n. 1 p. 8-24 jan.-mar. 2016. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/2559>>. Acesso: fev.2017.

WEINBERG, A.; COOPER, C. L. **Stress in turbulent times**. Palgrave Macmillian: London, 2012.

WERTHER JR, W. B.; KEITH, D. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução de Auripheto Berrance Simões; revisão técnica Heinz Luzny. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality Work Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, 1979, p. 113-123. Disponível em: <<http://sci-hub.cc/10.1177/001872677903200202>>. Acesso: jun/2016.

WHOQOL. **Programme on mental health**. World Health Organization Quality of Life. 2012. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77932/1/WHO_HIS_HSI_Rev.2012.03_eng.pdf> Acesso: 12 set. 2016;

WITTER, G. O. Produção científica e estresse do professor. In: LIPP, M. N. (org) **O stress do professor**. 7 ed. Campinas, SP: Papirus, 2012.

WOOD JR. T. Origem do produtivismo acadêmico e o caminho do impacto social do conhecimento. **Rev. Ensino Superior Unicamp** (website). Notícias. Artigos. 20 mai. 2016. 2016. Disponível em: <<https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/artigos/origens-do-produtivismo-academico-e-o-caminho-do-impacto-social-do-conhecimento>>. Acesso: Jan.2018.

ZANELLI, J. C. (Cord.) **O psicólogo nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C. (Cord.) **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILE PEREIRA, L. O Estresse no Trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **GES. Revista Gestão e Sociedade**. v. 4, n. 7, Jan/Abr 2010. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view>>. Acesso: ago. 2017.

ZILLE, L.; ZILLE, C; BRAGA, C. Estresse ocupacional: como os gestores brasileiros estão respondendo às transformações na função gerencial?. In: SANT'ANNA, A. S; KILIMNIK, Z. M. (org). **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO E ESCLARECIMENTO

Termo de Consentimento e Esclarecimento

Pesquisa:

Você está sendo convidado a participar da pesquisa sobre CHOQUE DE REALIDADE: estudo sobre Stress Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Professores do Ensino Superior de uma Rede Federal de Ensino. Esta pesquisa acadêmica se justifica pela importância de compreender entender o que é *stress* ocupacional e qualidade de vida no trabalho (QVT) do ponto de vista dos sujeitos, e como o stress pode afetar a QVT dos professores do ensino superior. Para o alcance da proposta de estudo, objetiva entender a relação do professor com ambiente de trabalho, observando como o stress ocupacional afeta a qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino superior. O método de pesquisa consiste na participação dos docentes em responder em uma entrevista individual que será gravada e, posteriormente, transcrita na íntegra, mantendo sigilo sobre a identificação dos participantes. A participação na pesquisa será de forma voluntária, não havendo nenhum tipo de remuneração, não acarretando ônus ao participante. Este estudo obedece aos procedimentos descritos no código de Nuremberg, de 1947, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012. Os resultados deste estudo poderão ser divulgados na íntegra ou parcialmente em publicações em revistas, congressos e/ou eventos voltados para contribuição de pesquisas nas áreas científicas, sem a identificação dos entrevistados, ficando a posteriori disponível e acessível na biblioteca da UFRRJ. O material será guardado pela mestrandia Daysi Lúcidí Gomes de Farias, em sua residência, podendo ser utilizado de forma anônima por um período de cinco anos, após deverão ser destruídos. Eu,

_____,
declaro que fui informado (a) dos objetivos da pesquisa acima de forma detalhada e clara. Declaro que fui informado de todas as informações deste estudo e tirei todas as dúvidas e recebi uma cópia do termo de consentimento. Agradeço a sua colaboração na realização desta atividade de pesquisa. Em caso de dúvidas e maiores esclarecimentos poderão ser obtidos pela pesquisadora Daysi Lúcidí Gomes de Farias (21) 99071-3872.

Data: ___/___/____

Participante

Daysi Lúcidí Gomes de Farias

ANEXO II – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título da Dissertação: CHOQUE DE REALIDADE: estudo sobre Stress Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Professores do Ensino Superior de uma Rede Federal de Ensino. **Pesquisadora Orientanda:** Daysi Lúcida Gomes de Farias

Pesquisador responsável (Orientador): Paulo Lourenço Domingues Junior

Instituição: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ – instituto de Ciências Sociais Aplicadas/ Instituto Três Rios / Instituto Multidisciplinar Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado Acadêmico em Administração.

Como pesquisadora comprometo-me a preservar a privacidade dos pesquisados, assim como, coletar os dados por meio de entrevista semiestruturada, mantendo-a em total sigilo quanto a divulgação do nome dos professores do Instituto Federal no Rio de Janeiro, local onde será realizada a pesquisa. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas sob minha responsabilidade em minha residência, por um período de cinco anos. Após este período, os dados serão destruídos. Este estudo obedece aos procedimentos descritos no código de Nuremberg, de 1947, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2017.

Daysi Lúcida Gomes de Farias
RG 05918959-7 IFP
CPF 759.859.507.00

ANEXO III – ENTREVISTA

ENTREVISTA

Data: ___/___/___ . Hora: ___:___h. Local: _____

Tempo de duração: _____

Nome: _____

Idade: _____

Sexo () masculino () feminino

Tempo de experiência acadêmica: _____

Tempo na organização: _____

Formação e Titulação: _____

Estado Civil: () solteiro (a) () casado (a) () divorciado (a) () viúvo (a) () outro

Tem filhos? Quantos? () Sim () Não _____

Qual o cargo que ocupa? _____

Carga horária de trabalho diária/semanal dentro e fora da instituição: _____ e _____

1. O que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?
2. Quais são as variáveis/elementos que favorecem a QVT?
3. Quais são as variáveis/elementos que comprometem a QVT?
4. Como você consegue estabelecer o equilíbrio entre trabalho e sua vida privada?
5. Dentro de suas tarefas você tem autonomia?
6. Fale um pouco sobre a sua carga de trabalho.
7. Como você vê as condições de trabalho?
8. Há ambiguidades e conflitos de papéis nessa organização?
9. Em relação ao trabalho
 - Como é o relacionamento com a chefia e técnicos administrativos?
 - Como é o relacionamento com os colegas e alunos?
 - Há valorização e reconhecimento?
10. Quais as frustrações da carreira que prejudica a QVT?
11. Que elementos favorecem o engajamento no trabalho?
12. Você considera que o estresse ocupacional influencia a QVT?
13. Como você lida com o estresse ocupacional?
14. Você teria algum comentário a acrescentar?