



ALESSANDRO VINICIUS DE PAULA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS
DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO EM DUAS
UNIVERSIDADES BRASILEIRAS**

LAVRAS – MG

2015

ALESSANDRO VINICIUS DE PAULA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO EM
DUAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS**

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão & Sociedade, para a obtenção do título de doutor.

Orientadora

Dra. Ana Alice Vilas Boas

LAVRAS – MG

2015

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca
Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

Paula, Alessandro Vinicius de.

Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições
federais de ensino superior : um estudo em duas
universidades brasileiras / Alessandro Vinicius de Paula. – Lavras:
UFLA, 2015.

315 p. : il.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Lavras, 2015.

Orientadora: Ana Alice Vilas Boas.

Bibliografia.

1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). 2. Professores do
Magistério Superior. 3. Instituições Federais de Ensino Superior
(IFES). 4. Precarização do trabalho docente. 5. Saúde do
trabalhador. I. Universidade Federal de Lavras. II. Título.

ALESSANDRO VINICIUS DE PAULA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO EM
DUAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS**

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão & Sociedade, para a obtenção do título de doutor.

APROVADA em 05 de agosto de 2015.

Dra. Viviane Guimarães Pereira (IEPG / UNIFEI)
Dra. Jacqueline Magalhães Alves (DED / UFLA)
Dr. Cleber Carvalho de Castro (PPGA / UFLA)
Dr. Luiz Marcelo Antonialli (PPGA / UFLA)

Dra. Ana Alice Vilas Boas
Orientadora (PPGA / UFLA)

LAVRAS – MG

2015

*Dedico esse trabalho a “Zezé”, “Voinha”, “Nafú” e “Majú”!
Saudades eternas...*

AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer o quanto cada ser que está na nossa vida contribuiu (e ainda contribui) para que eu seja o que sou e tenha chegado até aqui. Desta forma, presto reconhecimento para as pessoas que estiveram mais próximas nesta fase da grande jornada chamada vida...

A essa poderosa força que é denominada Deus.

Aos queridos familiares: Dalva e “Zé de Paula” (saudosa memória), irmãs/irmãos e respectiv@s agregad@s, “Voinha” (em memória), ti@s, sobrinh@s e prim@s que sempre me apoiaram e compreenderam as ausências! Amo tod@s vocês!

À Júlia, minha querida esposa e cúmplice nas coisas boas (e nem tão boas) da vida. Alguém com quem posso falar de tudo ou, simplesmente, ficar calado. Alguém para dividir comigo horas curtindo aquela preguiça, largados ao prazer de não fazer absolutamente nada! Uma pessoa que se deleita lendo, passeando com nosso “cãopanheiro” Istró (cãopanheiro inclusive das longas horas de escrita) ou curtindo uma boa estrada... por isso e outras inúmeras afinidades, obrigado! Sua leitura crítica e revisão apurada do meu texto, com certeza, tornaram esse trabalho muito melhor!

Às(aos) dedicad@s, prestativ@s e competentes “anj@s da guarda”: Amanda Regina Bertão; Ângela Cristina Nascimento Costa, Gabriela Capato Camargo e André Baptista Leite (UFMT) e Ana Paula Juliana Perin (UTFPR). Vocês foram fundamentais para a efetivação desse trabalho, não conseguiria terminar a tempo todos os grupos focais e transcrições sem o apoio de vocês! Obrigado também pelos longos debates.

Cabe aqui destacar a generosidade de algumas pessoas que, carinhosamente, gastaram parte do seu tempo ajudando na construção dessa tese. Sou grato aos leitores *beta* da tese: minha esposa Júlia; meu amigo Lelé e

minhas queridas alunas da UFMT Ângela e Amanda. Por responderem e criticarem o instrumento piloto: Júlia, Catinha, Déborah, Thaís, Nayara, Christiane, Vanessa (“Vavá”), Alan, Arlete, Naty (“Morena”), Claudiney (“Dino”).

À Ana Alice, minha orientadora super parceira, que soube praticar a arte de ensinar, fomentando minha autonomia, e por ter estado sempre disponível quando preciso. Grato por me acolher num momento de grande turbulência.

A tod@s @s amig@s, de A a Z, tanto os de perto, quanto os de longe, que compreenderam, perdoaram e até mesmo incentivaram as ausências nos passeios, cinemas, festas, aniversários etc: Alessandro, Alan, Amanda, Arlete, Denise, Leandro, Lelé, Vanilde e tod@s @s demais.

Aos amigos de Cuiabá: Luiz, Virgínia, Amailson. Vocês são o meu porto seguro nessas terras do Brasil central.

À “Torcida”: Carlos, Dai, Dino e May e aos anfitriões do cine “Tcheco”: Rafa e Katy. Sinto muitas saudades de vocês, das boas prosas e dos debates sobre os filmes bizarros do Rafa (Katy, também me pergunto... “Rafa, o que você anda lendo?!” kkk...).

Às amigas que conheci no meu período como aluno do PPGA e que fazem parte do meu “saldo positivo”: Lau, Chris, Thaís, Nayara, Vivi, Michele e Rosângela. Vocês tornaram bem mais fáceis as “traduções” do mundo PSI para o ADM! Obrigado pelas “conversas fiadas” e pelas um pouco mais sérias. Pelo apoio nos momentos de angústia, desabafos, confidências e alegrias. Sim... cadê a Déborah, vocês perguntam? Vixe! Ele se esqueceu de citá-la! Essa é uma história particular... Agradeço, com um destaque especial, à amiga Déborah e ao Edno, por me permitirem transformar a sua casa no meu “QG” em Lavras! O apoio psicológico, logístico e “frutífero” (kkkkk...) foi essencial!

Aos servidores e discentes da UTFPR-FB, em especial, aos docentes e alunos da COLIN-FB. Vocês foram a melhor equipe com a qual já trabalhei.

Aos amigos de Lavras, especialmente aqueles que estiveram comigo no meu período de trabalho no Unilavras: Catinha, Ximena, Ismael, Victor, Heron, Ana Lúcia, Cris Valeria, Rodrigo, Renato, Paulinha e Cleonice.

Aos docentes que contribuíram com o estudo, seja respondendo ao questionário eletrônico ou participando dos encontros dos grupos focais. Grato pela grande disponibilidade. Aprendi muito com vocês!

Aos colegas docentes componentes das bancas de Qualificação de tese (Dra. Viviane Guimarães Pereira; Dr. Cleber Carvalho de Castro e Dr. Luiz Marcelo Antonialli) e de defesa de tese (Dra. Viviane Guimarães Pereira; Dra. Jacqueline Magalhães Alves; Dr. Cleber Carvalho de Castro e Dr. Luiz Marcelo Antonialli), pelas orientações e conselhos. Vocês foram indispensáveis para o meu crescimento profissional e para garantir a qualidade deste trabalho. Aos docentes suplentes, Dr. André Ferreira e Dr. José Roberto Pereira, pela grande disponibilidade.

Às universidades UFMT e UTFPR, em especial à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos dos Câmpus Francisco Beltrão e Pato Branco da UTFPR, pela divulgação do estudo. Ainda pela colaboração na divulgação do estudo, também agradeço ao amigo professor Sérgio Paes de Barros da UTFPR de Pato Branco, à psicóloga da UTFPR de Dois Vizinhos, Aline Ariana Alcântara Anacleto, e à ADUFMAT.

Aos professores/professoras envolvidos no meu processo de formação acadêmica e que me inspiram a ser mais que um bom docente/pesquisador, mas também um ser humano melhor, grato pela convivência e aprendizados na UFLA (Ana Alice, “Maroca”, Mozar e Ricardo Pereira) e na UFMG (Sandra Azeredo, Íris Goulart, Ingrid Gianordoli-Nascimento, Beth Antunes, Beth Nascimento, Sônia Castanheira e Cris Fellet).

Aos meus discentes, fontes inspiradoras para empreender tal jornada acadêmica!

*“Insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa
e esperar resultados diferentes”*

Albert Einstein

RESUMO

Esta pesquisa exploratória, descritiva e multicaso visou analisar as percepções da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores do Magistério Superior de duas universidades federais brasileiras: a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Participaram do estudo 715 docentes, sendo 428 da UFMT e 287 da UTFPR. Foram avaliados os seguintes fatores e indicadores de QVT: sentido do trabalho e sentido no trabalho; bem-estar e sofrimento psicológico (*burnout*); estresse relacionado ao trabalho; equilíbrio vida-trabalho; horas de trabalho e cargas de trabalho. Empregou-se uma abordagem quali-quantitativa e a coleta de dados foi dividida em três etapas: a) pesquisa documental; b) aplicação de questionário eletrônico; c) realização de grupos focais. Constatou-se que a precarização do trabalho dos docentes investigados está associada a três elementos principais, que definimos como o Tripé da precarização do trabalho docente universitário, formado por: produtivismo acadêmico; excesso de atividades burocráticas e trabalho administrativo; condições inadequadas de trabalho. A dinâmica de funcionamento desse Tripé possui um efeito nocivo na saúde dos docentes e na qualidade do trabalho que eles desenvolvem. Referente às relações no ambiente de trabalho, verificamos que o contato com os alunos configura-se como fonte de prazer/realização, ao passo que as relações interpessoais com os colegas docentes são um fator dificultador na realização do seu trabalho. Outros obstáculos enfrentados pelos professores referem-se a dificuldades em equilibrar a vida pessoal com as demandas do trabalho e condições inadequadas para o desenvolvimento do trabalho. A presente pesquisa permitiu compreender os elementos de desgaste físico e psíquico dos professores analisados e do contexto precarizado onde estão inseridos. Tais desgastes têm comprometido a QVT do grupo investigado, de modo a dificultar que esses trabalhadores encontrem sentido em seu trabalho. O presente estudo pode subsidiar programas de intervenção e políticas públicas de promoção da saúde e QVT dos docentes universitários federais. Tais ações são necessárias para a construção de uma universidade comprometida com a saúde da comunidade, incluindo sua comunidade acadêmica.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Professores do Magistério Superior. Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Precarização do trabalho docente. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This exploratory, descriptive and multicase research aimed at analyzing the perceptions of Quality of Work Life (QWL) higher teaching of teachers from two Brazilian federal universities: Federal University of Mato Grosso (UFMT) and Federal Technological University of Paraná (UTFPR). The study included 715 teachers, 428 from UFMT and 287 from UTFPR. We evaluated the following factors and indicators of QWL: meaning of work and meaning at work; psychological suffering; psychological well-being; work-related stress; work-life balance; working hours (daily/weekly) and workloads. We considered a qualitative and quantitative approach to the development of this study, dividing the data collection into three stages: a) documentary research; b) electronic questionnaire application (online survey) and c) conducting focus groups. We noted that in the studied federal universities, the precariousness is associated with three main elements, which we defined as a university teaching work randomization tripod - formed by: the academic productivism; excessive bureaucratic activities and administrative work; and inadequate working conditions. This tripod has a harmful effect over the health of teachers and their work quality. Considering workplace relations, we found that, for our participants, contact with students is configured as a source of pleasure/fulfillment, while interpersonal relationships with teaching colleagues appeared as a complicating factor in conducting their work. Other obstacles faced by teachers in their daily work-life regard difficulties in balancing a personal life with work demands and inadequate conditions for the work development. Analyzing these results allowed us to understand the physical and mental elements that strain the analyzed teachers and the precarious context in which they live. Such strain have committed to Quality of Life in the investigated group of teachers in order to make it difficult for these workers to find meaning in their work. We hope this study can subsidize intervention programs and public health promotion for university teachers, enabling the creation of better strategies to improve human resources management policy within higher education federal institutions. Such actions are necessary in building a university committed to the health of the community.

Keywords: Quality of Work Life (QWL). Higher Magisterium Teachers. Higher Education Federal Institutions. Precariousness of teaching work. Worker health.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 - Modelo geral de qualidade de vida no trabalho (QVT)77
- Figura 2 - Tripé da precarização do trabalho docente universitário..... 192

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	52
Quadro 2 - Principais autores e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	55
Quadro 3 - Distribuição do número de cursos de graduação e pós-graduação (<i>Stricto Sensu</i>) da UFMT e seus respectivos números de alunos.....	126
Quadro 4 - Distribuição do número de cursos de graduação e pós-graduação (<i>Lato Sensu</i> e <i>Stricto Sensu</i>) da UTFPR e seus respectivos números de alunos.....	128
Quadro 5 - Distribuição dos professores efetivos e ativos da carreira do Magistério Superior por instituição de ensino superior e porcentagem da amostra pretendida.....	129
Quadro 6 - Distribuição dos professores efetivos e ativos da carreira do Magistério Superior por instituição de ensino superior, porcentagem da amostra mínima pretendida e amostra final obtida no estudo.....	131
Quadro 7 - Síntese dos objetivos do estudo com seus respectivos procedimentos para coleta e análise/interpretação dos dados.....	151
Quadro 8 - Descrição das categorias de análise dos dados qualitativos	153
Quadro 9 - Comparativo entre UFMT e UTFPR referente à distribuição do número de servidores docentes e técnico-administrativos.....	169
Quadro 10 - Comparativo entre UFMT e UTFPR referente à distribuição do número de cursos (educação profissional técnica de nível médio, graduação e pós-graduação - <i>Stricto Sensu</i>) e seus respectivos números de alunos.....	172

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e idade ..	155
Tabela 2 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e sexo...	156
Tabela 3 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e estado civil	160
Tabela 4 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número dependentes	161
Tabela 5 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e situação de responsabilidade quanto aos dependentes	161
Tabela 6 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e situação de cuidado/convivência com os filhos	162
Tabela 7 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e tempo de trabalho na IFES	163
Tabela 8 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e nível de titulação	165
Tabela 9 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e classe da carreira docente	167
Tabela 10 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e status/classificação segundo regime de trabalho/carga horária semanal.....	168
Tabela 11 - Número de docentes efetivos da UTFPR distribuídos por carreira e ano	170
Tabela 12 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e período/turno de trabalho	174
Tabela 13 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de horas trabalhadas por dia [h/dia]	175

Tabela 14 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de horas trabalhadas por semana [h/semana]	177
Tabela 15 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de finais de semana trabalhados por mês	181
Tabela 16 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e nível/modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas.....	188
Tabela 17 - Níveis de estresse relacionado ao trabalho dos docentes segundo modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas.....	190
Tabela 18 - Resultado do teste qui-quadrado para os níveis de estresse relacionado ao trabalho segundo nível/modalidade de atuação docente	191
Tabela 19 - Médias, desvios padrão, correlações de <i>pearson</i> entre os fatores e indicadores de QVT, índices de consistência interna e número de itens	221
Tabela 20 - Diferenças de médias entre docentes da UFMT e UTFPR	234
Tabela 21 - Níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho percebido pelos docentes segundo instituição de atuação.....	236
Tabela 22 - Resultado do teste qui-quadrado para os níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho segundo instituição de atuação.....	237
Tabela 23 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever os escores de estresse relacionado ao trabalho com as variáveis carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho e sentido no trabalho, controladas pelos eventos pessoais marcantes da vida.....	238

Tabela 24 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de estresse relacionado ao trabalho com as variáveis carga física, carga mental, bem-estar psicológico e número de horas trabalhadas por dia, controladas pelos eventos pessoais marcantes da vida.....	242
Tabela 25 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de sofrimento psicológico com as variáveis estresse relacionado ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho, controlada pelos eventos pessoais marcantes da vida.....	243
Tabela 26 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de <i>burnout</i> com as variáveis carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho, sentido no trabalho e equilíbrio vida-trabalho, controlada pelo viés de conformidade/desejabilidade social.....	244

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACS	Agentes Comunitários de Saúde
ADUFMAT	Associação dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso
ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Sindicato Nacional
Bem Est Psic	Bem-Estar Psicológico
BPSO	Biopsicossocial e Organizacional
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Carga Emoc	Carga Emocional
Carga Trab	Carga de Trabalho
CEFET-PR	Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COGERH	Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos
COPASA-MG	Companhia de Saneamento de Minas Gerais
CPC	Conceito Preliminar de Curso
CRITEOS	Centro de Pesquisa para a Saúde, Trabalho e Eficácia Organizacional
DAE	Departamento de Administração e Economia
DE	Dedicação Exclusiva
DED	Departamento de Educação
Desej Social	Desejabilidade Social
EaD	Educação a Distância
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ECT	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
Equilib VT	Equilíbrio entre a Vida pessoal e o Trabalho
Estresse Trab	Estresse relacionado ao Trabalho
Event Marc	Eventos pessoais Marcantes da vida
FRPT	Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho
GF	Grupo Focal

GQVT	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
HEC	Ecole des Hautes Etudes Commerciales
IC	Iniciação Científica
IEPG	Instituto de Engenharia de Produção e Gestão
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educaionais Anísio Teixeira
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MOW	Meaning of Work International Research Team
MPPE	Ministério Público do Estado de Pernambuco
NEAPEGS	Núcleo de Estudos em Administração Pública e Gestão Social
Nº Hora Trab Dia	Número de Horas Trabalhadas por Dia
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG's	Organizações não Governamentais
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PePSIC	Periódicos Eletrônicos de Psicologia
PIBID	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
PNPG	Plano Nacional de Pós-Graduação
PPGA	Programa de Pós-Graduação em Administração
PQT	Programa de Qualidade Total
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QA	Questão Aberta
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação das Universidades Federais
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SciELO	Scientific Electronic Library Online
Sent DO Trab	Sentido do Trabalho
Sent NO Trab	Sentido no Trabalho
Sofrim Psic	Sofrimento Psicológico
SPELL	Scientific Periodicals Electronic Library
SPSS®	Statistical Package for the Social Sciences

TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá
USP	Universidade de São Paulo
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	21
1. INTRODUÇÃO.....	26
1.1 Contextualização do tema	26
1.2 Um preâmbulo para a compreensão da categoria trabalho.....	27
1.3 Processos de saúde/doença relacionados com o trabalho	33
1.4 Precarização do trabalho docente universitário: produtivismo e sobrecarga de trabalho.....	39
1.5 Problema, hipótese e objetivos.....	45
1.5.1 Objetivo geral.....	46
1.5.2 Objetivos específicos	47
1.6 Justificativas	47
2. BREVE PERCURSO TEÓRICO-CONCEITUAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	51
2.1 Levantamento das pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro	62
3. UM MODELO PARA A COMPREENSÃO DOS FATORES E INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	75
3.1 Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	79
3.1.1 Características do trabalho.....	79
3.1.1.1 A finalidade e a utilidade social do trabalho humano	80
3.1.1.2 Autonomia	82
3.1.1.3 Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional	84
3.1.2 Características das relações de trabalho.....	87
3.1.2.1 Reconhecimento	88
3.1.2.2 Relações com os colegas de trabalho	90
3.1.2.3 Retidão moral.....	91
3.1.3 Carga de trabalho	92
3.1.4 Horas de trabalho	95
3.1.5 Segurança no trabalho.....	96
3.2 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	98
3.2.1 O(s) sentido(s) e significado(s) do trabalho.....	98
3.2.2 Bem-estar psicológico e sofrimento psicológico.....	103
3.2.3 Estresse relacionado ao trabalho.....	104
3.2.4 Comprometimento organizacional e com o trabalho.....	105

3.2.5	Presenteísmo.....	108
3.2.6	O equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas do trabalho.....	109
4.	TECENDO ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE E SUAS PARTICULARIDADES	115
5.	PERCURSO METODOLÓGICO.....	121
5.1	Abordagem e classificação do estudo	121
5.2	Apresentando o campo de pesquisa - caracterização das universidades estudadas	124
5.2.1	A Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT	124
5.2.2	A Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR	126
5.3	Desenho amostral.....	129
5.4	Procedimentos e instrumentos de coleta de dados	132
5.4.1	Procedimentos quantitativos para coleta dos dados	132
5.4.2	Procedimentos qualitativos para coleta dos dados.....	139
5.5	Procedimentos para análise e interpretação dos dados	143
5.5.1	Procedimentos quantitativos para análise e interpretação dos dados.....	143
5.5.2	Procedimentos qualitativos para análise e interpretação dos dados.....	148
6.	RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	152
6.1	Apresentação da caracterização dos respondentes e das universidades.....	154
6.2	As relações entre alguns fatores e indicadores da QVT dos docentes.....	219
6.3	Comparação dos resultados dos docentes da UFMT e UTFPR considerando alguns fatores/indicadores de QVT	233
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	251
	REFERÊNCIAS.....	257
	APÊNDICES	289

APRESENTAÇÃO

O presente estudo trata de questões que, não por acaso, estiveram presentes durante grande parte de minha formação acadêmica e de minha trajetória profissional como docente. Ainda como aluno de graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), ao me deparar com a Psicologia do Trabalho, comecei a desenvolver um forte interesse pela temática “trabalho humano”, o que me motivou a ingressar em um mestrado na UFMG cuja área de concentração era Psicologia Social vinculada aos processos de Trabalho & Saúde. Paralelamente ao mestrado, iniciei minha carreira no Magistério Superior como professor substituto também em uma universidade pública (novamente, a UFMG na minha vida), onde pude experimentar os primeiros desafios de ser docente no controverso contexto contemporâneo.

Desde a época em que comecei a lecionar, há dez anos, até hoje, percebo que minha satisfação em exercer uma profissão da qual gosto, não raramente, é ofuscada pelo desgaste e sobrecarga de trabalho que a atividade demanda. Condição esta que, por vezes, propiciou-me a reflexão sobre a docência como um trabalho complexo e de muitas nuances, despertando assim minha curiosidade em compreender de forma mais profunda as exigências inerentes à atividade docente e os impactos dessas exigências na saúde do professor.

Sempre tendo questões sobre o trabalho e a saúde do trabalhador como referências em minha trajetória de professor e pesquisador, encontrei no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA) a oportunidade de prosseguir com meus estudos na referida área, já que o campo da Administração configura-se como um solo fértil de possibilidades e debates acerca das relações de trabalho e no trabalho. Foi neste contexto que aliei meus conhecimentos e interesses pelos assuntos

trabalho, saúde e profissão docente à tônica da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores do Magistério Superior, temática objeto do presente estudo.

Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva, que teve como finalidade analisar alguns fatores e indicadores da QVT de professores do Magistério Superior de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) que atuam em duas diferentes universidades e estados/regiões da Federação, a saber, a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Cabe destacar que este estudo é parte integrante de um projeto de pesquisa nacional intitulado “Significado do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições Públicas de Ensino Superior”, coordenado pela professora Ana Alice Vilas Boas e vinculado ao Núcleo de Estudos em Administração Pública e Gestão Social (NEAPEGS), que pertence ao Grupo de Pesquisa “Administração Pública e Gestão Social” do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (DAE/UFLA).

O texto está organizado em seis capítulos, incluindo a introdução, que versam sobre questões teóricas, metodológicas e os resultados, além das considerações finais, elaboradas a título de conclusão. A ordem de apresentação do conteúdo foi pensada de modo a oferecer ao leitor, etapa a etapa, as informações e discussões teórico-conceituais necessárias para o conhecimento e compreensão de todo o processo que envolveu a realização da pesquisa.

O tópico de **Introdução** foi dividido em seções, a fim de situar o leitor sobre todos os aspectos relevantes que são aprofundados ao longo do texto. Inicialmente, escrevemos¹ uma contextualização acerca do tema do estudo, na

¹ Até o presente momento, adotei o discurso na primeira pessoa do singular ao narrar meu percurso pessoal/acadêmico. Contudo, embora o restante do texto da tese seja também autoral, daqui em diante adotarei a forma pronominal da primeira pessoa do plural por considerar que minhas falas, experiências acadêmicas e pensamentos que colaboraram para a construção dessa tese não são apenas meus. Minha forma de “ler” o

qual apresentamos o conceito de QVT. Em seguida, tecemos algumas considerações teóricas sobre o trabalho como categoria de análise das relações humanas; os processos de saúde/doença relacionados com o trabalho e a precarização do trabalho docente universitário associada ao produtivismo e à sobrecarga de trabalho. Após fornecermos essas bases conceituais, apresentamos o problema, a hipótese, os objetivos e as justificativas do presente estudo.

No segundo capítulo, desenvolvemos um *Breve percurso teórico-conceitual sobre a Qualidade de Vida no Trabalho* para ampliar a noção de QVT apresentada na introdução. Discorremos sobre a evolução dos conceitos de QVT e seus principais autores, demonstrando as alterações conceituais referentes ao tema. Também apresentamos o resultado de uma pesquisa bibliográfica desenvolvida por nós que cobriu artigos nacionais sobre QVT, com ênfase no contexto público brasileiro, e que foram publicados nos últimos 20 anos (1994-2014). Essa revisão bibliográfica evidenciou que ainda é pequena a produção de material científico com o foco na QVT dos docentes do ensino superior federal, como apresentamos no presente estudo.

No terceiro capítulo apresentamos *Um modelo para a compreensão dos indicadores e fatores da Qualidade de Vida no Trabalho*, a fim de darmos sequência ao tema QVT e aprofundarmos as considerações acerca do modelo de Morin (2008), que foi a concepção teórica de QVT adotada em nossa pesquisa. O terceiro capítulo inclui ainda uma descrição de cada um dos fatores e indicadores de QVT presentes no modelo proposto por Morin (2008), a saber: 1 - Fatores: a) características do trabalho; b) características das relações de trabalho; c) cargas de trabalho; d) horas de trabalho; e) segurança no trabalho; 2 - Indicadores: a) sentido do trabalho e sentido no trabalho; b) bem-estar psicológico e sofrimento psicológico; c) estresse relacionado ao trabalho; d)

mundo é fruto de várias histórias de vida, leituras e exposições às variadas manifestações culturais que ecoam em diversas vozes com as quais estabeleci um diálogo para construir essa tese. São muit@s que falam comigo e por mim na escrita desse trabalho acadêmico.

comprometimento organizacional e com o trabalho; e) presenteísmo; f) equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas do trabalho.

O quarto capítulo, denominado *Tecendo algumas considerações sobre o trabalho docente e suas particularidades*, foi dedicado a uma exposição da docência enquanto categoria profissional e suas idiossincrasias. Questões como o nível de desgaste físico e emocional do professor, a sobrecarga gerada pelo uso excessivo da voz e necessidade de permanecer em pé por longos períodos e a síndrome de *burnout* como patologia associada à profissão docente são os principais pontos abordados.

No quinto capítulo, apresentamos o *Percurso metodológico* que guiou o estudo e discorremos sobre como procedemos ao longo de cada etapa da pesquisa. Iniciamos apresentando a abordagem e classificação do estudo, o campo de pesquisa e o desenho amostral. Em seguida, apresentamos os meios e instrumentos utilizados para o levantamento dos dados e descrevemos todos os procedimentos quantitativos e qualitativos realizados para coleta, análise e interpretação dos dados.

Posteriormente, expusemos os *Resultados e discussão dos dados*, capítulo no qual apresentamos e discutimos os resultados encontrados. Organizamos o capítulo de modo a primeiro apresentar os dados sociodemográficos dos respondentes e uma breve síntese das universidades, a fim de salientar a caracterização da amostra e do campo. Com isso delimitado, tecemos considerações sobre as relações entre alguns fatores e indicadores da QVT dos docentes e comparamos os resultados dos docentes da UFMT e da UTFPR, considerando alguns fatores/indicadores de QVT.

Por fim, apresentamos as *Considerações finais* do nosso trabalho, retomando algumas reflexões acerca de como nossos resultados podem contribuir com a gestão da QVT em se tratando dos docentes do Magistério Superior federal. Também recuperamos o problema e a hipótese expostos na

introdução, de modo a fazer uma breve análise, bem como apontamos as limitações do nosso estudo e apresentamos sugestões para pesquisas futuras.

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

A preocupação com a satisfação do ser humano no trabalho pode ser observada desde a antiguidade até os estudos realizados por diversos pesquisadores a partir do século XX, destacando-se clássicos como Elton Mayo, Abraham H. Maslow, Douglas McGregor e Frederick Herzberg. Estes autores e suas pesquisas foram base para os estudos sobre motivação do comportamento humano, para o desenvolvimento da Escola de Relações Humanas e, posteriormente, para os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (COUTINHO, 2009; MORIN, 1996, 1997, 2001, 2008; MORIN; CHERRÉ, 1999; MORIN; DASSA, 2004; VASCONCELOS, 2001).

Devido ao fato do conceito de QVT ser bastante amplo - estando, geralmente, relacionado às áreas de saúde mental, emocional e física, segurança e conforto nas relações de vida no trabalho e com os direitos e deveres do sujeito - muitas definições foram desenvolvidas visando ao seu entendimento. As primeiras ações voltadas para a QVT eram direcionadas para a promoção da saúde e redução dos custos com assistências médicas. Portanto, as ações executadas pelas organizações abordavam medidas relacionadas à alimentação saudável, a atividades desportivas, a campanhas contra hábitos nocivos à saúde e ao controle de estresse (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001).

No final do século XX, a QVT passa a ser identificada como um elemento chave para a promoção da saúde dos trabalhadores e a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser vista como uma forma de “gestão avançada”. A partir daí, os estudos sobre QVT incorporam a perspectiva da pessoa inserida nas relações biopsicossociais presentes nas organizações de trabalho.

Neste mesmo período, algumas pesquisas sobre QVT adotam o modelo de sentidos do trabalho (MORIN, 1996, 1997; MORIN; CHERRÉ, 1999) e aprofundam o entendimento das relações entre os fatores e indicadores de QVT, tais como: a) o sentido do trabalho e o sentido no trabalho; b) as características do trabalho (finalidade ou utilidade social do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem/desenvolvimento profissional); c) as características das relações de trabalho (reconhecimento; retidão moral e as relações com os colegas de trabalho); d) cargas de trabalho (carga de trabalho físico, mental e emocional); e) horas de trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho; f) segurança no trabalho. No capítulo três, apresentamos tais fatores e indicadores da QVT.

Para melhor compreensão da QVT, defendemos que também é necessário nos atermos à categoria trabalho, já que esta possui relação direta com a discussão aqui proposta, acerca dos elementos da QVT que permitem aos professores do Magistério Superior federal um trabalho com saúde e qualidade - um tema de interesse para os estudos da administração e demais ciências gerenciais. Sendo assim, debateremos algumas questões referentes ao trabalho como categoria de análise nas relações humanas.

1.2 Um preâmbulo para a compreensão da categoria trabalho

Para elucidar os fatores e indicadores de QVT é necessário fazermos uma breve contextualização de como compreendemos a categoria trabalho e suas conexões com a saúde dos trabalhadores. Como veremos nesse tópico, existem várias concepções teóricas sobre o trabalho humano como categoria de análise.

O trabalho é uma categoria ontológica fundante e estruturante no processo de socialização humana. Quanto mais o ser humano interage com o seu meio para atender seus interesses e necessidades por meio do trabalho, mais se

apropriada da natureza e transforma a si mesmo e ao seu mundo. Os seres humanos “se fazem” na sua relação com o trabalho e é nessa atividade, humana por excelência, que se realiza a mediação entre o ser humano (sociedade) e a natureza, sendo uma atividade que, necessariamente, envolve as habilidades humanas como consciência, linguagem, emoção e afeto. Como nos diz Lukács (1978):

A essência do trabalho consiste precisamente em ir além dessa fixação dos seres vivos na competição biológica com o mundo ambiente. O momento essencialmente separatório é constituído não pela fabricação de produtos, mas pelo papel da consciência, [...], diz Marx, é um resultado que no início do processo existia ‘já na representação do trabalhador’, isto é, de modo ideal (LUKÁCS, 1978, p. 04).

Tal processo dá forma à sua subjetividade, materializando suas ideias e seus projetos. Tais transformações permitem a ele participar e dar continuidade à sua existência através do tempo, realizando-se histórica e socialmente (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; MAITLIS; CHRISTIANSON, 2014; ORGANISTA, 2006; PAULA et al., 2014a). Como Oletto, Melo e Lopes (2013) indicam, via trabalho, o ser humano pode desenvolver diversas habilidades e exercitar a imaginação, bem como:

[...] aprende a conhecer suas próprias forças e limitações, altera a visão que tem do mundo e de si mesmo, inova e contribui com o desenvolvimento. O trabalho é o caminho que possibilita a compreensão do homem, a sua objetivação como processo natural na transformação da natureza (OLETO; MELO; LOPES, 2013, p. 62).

Por ser um ato social, trabalhar também é uma forma de encontrar um lugar no interior de um grupo - por meio do processo de criação e do espaço de reconhecimento por tal criação. Embora se constitua como uma categoria analítica consolidada no âmbito das ciências sociais, a preocupação de outras áreas do conhecimento com temas relacionados ao campo do trabalho tem aumentado nos últimos anos. Isso tem ocorrido em virtude das intensas

transformações culturais, políticas, tecnológicas e econômicas pelas quais passam as sociedades contemporâneas. Tais transformações geraram novas perspectivas de funcionamento das organizações inseridas neste contexto, influenciando e intensificando a organização do mundo do trabalho na sociedade contemporânea (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999; FONSECA, 2003; MAITLIS; CHRISTIANSON, 2014).

Analisando o contexto produtivo capitalista contemporâneo, muitas e amplas são as mudanças observadas. Entretanto, tal contexto ainda mantém a lógica do regime capitalista de acumulação, como é possível constatar com o advento da globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países e empresas, as inovações tecnológicas e/ou sócio organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho. Estes, entre outros fenômenos, têm ocasionado uma série de alterações estruturais e conjunturais das mais diversas ordens no contexto do trabalho contemporâneo, com impactos diretos sobre o trabalho e a classe trabalhadora, bem como no direcionamento das novas condições de empregabilidade (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; DRUCK, 2011; FONSECA, 2003; TOLFO; PICCININI, 2007; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010).

Na configuração capitalista de organização da sociabilidade, a existência de todos é perpassada pelo trabalho, sendo esta uma atividade que orienta os diversos horários e rotinas do cotidiano - incluindo os momentos de lazer e repouso. É ela também que define as relações interpessoais - formas de inclusão, participação e reconhecimento social, status, além de ocupar importante papel na formação da identidade da pessoa (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999; CLOT, 2006; ORGANISTA, 2006; PAULA et al., 2014a, 2014b; RESENDE; PAULA, 2011).

No entanto, na forma de organização capitalista de produção, essa atividade sofreu transformações importantes, mudando seu significado e dificultando o processo criativo, o que pode estar na origem de diversas patologias físicas e psíquicas, além da expropriação material, que lhe é inerente (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999; CLOT, 2006; FONSECA, 2003; JACQUES, 2003, 2007). Os adoecimentos podem ser causados pela sensação de perda do sentido da atividade - sensação que os trabalhadores experimentam, frequentemente, em nossa sociedade atual - que também afeta sua Qualidade de Vida no Trabalho (DRUCK, 2011; FONSECA, 2003; JACQUES, 2003, 2007; LACAZ, 2009; LAURELL; NORIEGA, 1989).

As transformações na organização do trabalho que compõem este quadro de mudanças impulsionam para um debate mais crítico acerca da categoria trabalho, uma vez que este ocupa um lugar de destaque na sociedade capitalista contemporânea e exerce grande influência sobre a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores (ANTUNES; ALVES, 2004; GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; MORIN, 2001; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010).

É conveniente lembrar que as pessoas trabalham por razões diferentes e também podem trabalhar, simultaneamente, por mais de uma razão. No mundo do trabalho capitalista atual, a maioria das pessoas trabalha, quase que exclusivamente, para satisfazer uma necessidade material imediata, geralmente, atrelada ao consumismo. No entanto, além do trabalho em si como atendimento de necessidades, algumas pessoas também trabalham porque tal atividade possibilita o desenvolvimento pessoal e autoexpressão.

Ainda que o trabalho seja uma das principais formas de inserção e reconhecimento no interior de um grupo social - visto que as relações interpessoais e as formas de inclusão, participação e reconhecimento social

ganham destaque na formação da identidade dos trabalhadores (PAULA et al., 2014a , 2014b; RESENDE; PAULA, 2011), tais mudanças no mundo do trabalho contemporâneo podem causar distúrbios físicos e psíquicos como sensação de esgotamento, alienação ou perda do sentido ao realizar uma determinada atividade laboral, o que, em resumo, caracteriza um estranhamento no(do) trabalho vivenciado pelos trabalhadores (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; CLOT, 2006; FONSECA, 2003; GAULEJAC, 2007; JACQUES, 2003, 2007).

Cabe ressaltar, no entanto, que há um grupo de teóricos que defendem outra perspectiva quanto à importância do trabalho na vida da humanidade. Tais autores levantam uma polêmica em torno da centralidade do trabalho nos processos de sociabilidade humana ao questionarem o trabalho como atividade fundante e estruturante do ser humano. A seguir, sintetizaremos algumas dessas ideias e seus principais defensores. Devido ao foco principal do nosso estudo ser outro, não aprofundaremos aqui tal debate. Para maiores detalhes sobre tal polêmica, sugerimos a obra de Organista (2006).

Hannah Arendt foi precursora desse movimento que postula o fim da centralidade do trabalho nos processos de construção da sociabilidade humana. Ela fundamenta grande parte de suas teorias em uma obra publicada em 1958, denominada “A condição humana” (ARENDR, 1983). Arendt caracteriza o trabalho como uma “invenção” da modernidade, uma imposição do capitalismo, relegado apenas ao aspecto de satisfação das necessidades básicas do homem. Trata-se, portanto, de uma tese que considera o trabalho assalariado, reduzido somente ao emprego e contemplando apenas suas formas tradicionais.

Outros autores também defendem a perda da centralidade do trabalho na vida do ser humano. André Gorz afirma que o trabalho não é mais uma atividade própria do trabalhador, mas uma imposição ideológica fundada na ética protestante, fruto da realidade material, tornando-se, assim, apenas um dos polos

do homem. Como os trabalhadores perderam toda possibilidade de controle do seu processo de trabalho - e também a fonte de formação da identidade de classe e de organização - sua proposição é de que o trabalhador deve se libertar do trabalho e criar uma sociedade do tempo liberado (ORGANISTA, 2006).

Habermas, por sua vez, nega a centralidade do trabalho na vida humana sustentando que o “mundo da vida” não inclui o trabalho. Segundo ele, a utopia da ideia baseada no trabalho perdeu seu poder persuasivo e seu ponto de referência na realidade. Assim, a centralidade do trabalho (tanto em sua dimensão abstrata quanto na dimensão concreta) teria sido substituída pela centralidade da esfera comunicacional ou da intersubjetividade (BREEN, 2007; ORGANISTA, 2006).

Bauman (1998), ao debater o mal-estar da Pós-Modernidade, indica que o papel produtivo e as relações de trabalho atuais passam a ser impostos aos seres humanos como uma parte integrante e fundamental da identidade na modernidade líquida – pautada pela flexibilidade e fragmentação das relações humanas.

Offe (1989) corrobora com a mesma tese do fim da centralidade do trabalho ao afirmar que está ocorrendo uma “implosão da categoria trabalho”. Ele argumenta que, em decorrência da grande diferenciação interna no mundo do trabalho atual, não há diferença entre estar ou não empregado ao tratarmos do conteúdo de atividade social, política e estilo de vida. Segundo o autor, em vez de trabalho industrial, como ocorria antigamente, adota-se o trabalho conceitual, especialmente em decorrência da hegemonia do setor de serviços, o que desorganizou o trabalho na sua característica de “assalariado”, indicando que há a substituição do trabalho pela ciência.

Partindo dessas considerações, nota-se que a realização de pesquisas referentes ao mundo do trabalho pode contribuir para o entendimento do “papel” do trabalho na vida das pessoas do século XXI. Tolfo e Piccinini (2007) indicam

que os sentidos e/ou significados do trabalho ainda são uma temática pouco explorada e que devem contemplar uma abordagem multidisciplinar para a compreensão da atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos seres humanos.

Dada a amplitude e importância do debate sobre a centralidade da categoria trabalho, percebemos que estudá-la - assim como seu(s) sentido(s) e significado(s) - não é uma tarefa fácil. No entanto, essas duas construções estão estritamente correlacionadas. Isso ocorre principalmente porque a categoria trabalho envolve os sentimentos mais íntimos e cotidianos das pessoas, de modo que, se uma pessoa entende o seu papel em determinado trabalho, podemos dizer que o trabalho se tornará mais significativo para ela.

Em outro momento do texto, retomaremos com mais detalhes a temática do(s) sentido(s) e significado(s) do trabalho. Esse breve prelúdio sobre a categoria trabalho foi necessário, visto que um dos principais indicadores de QVT estudados em nossa pesquisa está intimamente ligado com condições de trabalho que tenham sentido para os docentes e que lhes permitam ter realização em suas atividades e manter a saúde física e psicológica.

1.3 Processos de saúde/doença relacionados com o trabalho

Ao estudarmos as novas formas de organização do trabalho da atualidade, observa-se que, enquanto os efeitos nocivos do modelo de produção taylorista e pós-taylorista incidiam, principalmente, sobre os aspectos físicos do corpo do trabalhador, as novas práticas gerenciais atingem, de forma privilegiada, a subjetividade do trabalhador. Estudos indicam que os principais impactos psicológicos provocados pelas mudanças na organização do trabalho são tensão emocional exacerbada, insegurança no trabalho, fadiga mental, problemas de humor, irritação e ansiedade, entre outros que acometem a vida

psíquica e a Qualidade de Vida no Trabalho (BARROS, 2012; CODO, 2004; DRUCK, 2011; FONSECA, 2003; JACQUES, 2007; JACQUES; CODO, 2002; LAURELL; NORIEGA, 1989).

Para Minayo (2007), processos de saúde e doença não podem ser entendidos apenas como um evento físico/biológico, mas abrangem temas existenciais que perpassam as esferas psíquicas e sociais/políticas:

Saúde e doença constituem metáforas privilegiadas para explicação da sociedade: engendram atitudes, comportamentos e revelam concepção de mundo. Mediante a experiência do viver, do adoecer e do morrer, as pessoas falam de si, do que as rodeia, de suas condições de vida, do que as oprime, ameaça e amedronta. Expressam também suas opiniões sobre as instituições e sobre a organização social e as estruturas econômicas, políticas e culturais. Saúde/Doença são também metáforas de explicação da sociedade: de suas anomias, desequilíbrios, medos e preconceitos, servindo como instrumento coercitivo ou libertador para os indivíduos e sua comunidade. Seu status de representação privilegiada se deve ao fato de que as noções de saúde/doença estão intimamente vinculadas aos temas existenciais, sendo inquestionavelmente significativas (MINAYO, 2007, p. 258).

Alguns autores já identificaram a relação entre determinadas atividades laborais e alguns quadros de adoecimento específicos que afetam a saúde de diversos trabalhadores contemporâneos (ANTUNES, 1999; CLOT, 2006; CODO, 2004; DRUCK, 2011; JACQUES, 2003, 2007; JACQUES; CODO, 2002; LAURELL; NORIEGA, 1989; SELIGMANN-SILVA, 2003, 1994, 1992 e 1986). De acordo com SELIGMANN-SILVA (1994):

O trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto levar a distúrbios que se expressarão coletivamente em termos psicossociais e/ou individuais, em manifestações psicossomáticas ou psiquiátricas (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 46).

Devido a sua centralidade na vida dos seres humanos, o trabalho também desempenha um papel importante no bem-estar psicológico das pessoas, cumprindo fundamental função psicológica, na medida em que satisfaz as necessidades de sentido, afiliação, criatividade e emancipação (CLOT, 2006; FILC; RAM, 2014; MICHAELSON et al., 2014; PAULA et al., 2014a). Isso fica mais evidente quando consideramos situações em que as pessoas não trabalham, por exemplo, durante os períodos de desemprego ou de aposentadoria. Muitas vezes, a perda da capacidade de trabalho ocasiona problemas físicos e psicossociais, pois a pessoa não recebe o valor inerente em ser produtivo em um contexto de trabalho, de reconhecimento próprio ou de atendimento às necessidades da família (ENRIQUEZ, 1999; PAULA et al., 2014a).

Quando o trabalhador não é devidamente reconhecido ou não encontra um sentido para o seu trabalho, a atividade laboral deixa de ser um fator de identificação, o que pode acarretar uma série de riscos a sua saúde física, mental e até mesmo social, potencializando um possível adoecimento deste profissional. A relação saúde/doença no trabalho passa por uma série de questionamentos teóricos e metodológicos e fica claro que o trabalho sem sentido provoca uma série de desajustes e desgastes nos trabalhadores. Conforme indicam Jacques e Codo (2002):

Embora a compreensão sobre o significado do trabalho na constituição do humano comporte inúmeras interpretações que se expressam na diversidade de concepções teóricas e metodológicas acerca da relação entre saúde/doença e trabalho, é evidente a constatação de que o trabalho provoca desgastes no trabalhador. Tal constatação implica considerar que o processo de desgaste do homem não ocorre tão-somente por processos naturais, como envelhecimento ou a doença em sua dimensão exclusivamente biológica, mas que os fatores psicossociais também são fundamentais (JACQUES; CODO, 2002, p. 20).

Muitos daqueles que trabalham esforçam-se e investem o melhor de si no seu trabalho e esperam que isso seja reconhecido e valorizado. Tal reconhecimento valoriza o trabalhador, permite visibilidade e sentido ao seu trabalho perante seus superiores, colegas e, no caso do presente estudo, perante os alunos. Enriquez (2001) acrescenta que:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse no seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura. Quando ele está ausente, a falta de rumo e de sentido se instalam com seu cortejo de ódio, de depressão, de álcool e drogas (ENRIQUEZ, 2001, p. 58).

Em decorrência das inúmeras transformações do sistema capitalista vivenciadas no último século, o trabalho humano tem sofrido modificações em seus sentidos/significados, comprometendo seu potencial criativo, podendo, inclusive, desencadear distúrbios físicos e/ou psíquicos nos trabalhadores (FONSECA, 2003; JACQUES, 2007; LACAZ, 2009; VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2014d, 2015a, 2015b; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010). Ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta do trabalho (PAULA et al., 2014a), outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente e/ou em condições laborais inadequadas (LACAZ, 2009; MORIN, 2001).

Atualmente, a lógica financeira assume o comando da economia e das organizações, abalando-as em seus modos de organização e gerenciamento. A gestão passa a ter um caráter ideológico, constituindo, de acordo com Gaulejac (2007, p. 65), um “sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação”. Associada a valores como empreendedorismo, mérito e qualidade, a ideologia gerencialista

suscita, à primeira vista, adesão e consenso. No entanto, estes valores não constituem instrumentos de melhoria das condições de produção, mas sim de (re)pressão, a fim de reforçar a produtividade e rentabilidade da empresa (GAULEJAC, 2007). Cabe destacar que esse modelo gerencialista também está presente na gestão dos espaços universitários, representado pelas políticas de mercantilização do ensino superior, que tornam a educação uma mercadoria e precarizam o trabalho docente no ensino superior.

Segundo Gaulejac (2007), a empresa gerencial é um sistema “sociopsíquico” de dominação que apresenta o trabalho como uma experiência estimulante e enriquecedora, em que o trabalhador passa a se sentir responsável por seus resultados, bem como por seus talentos e competências. As organizações transformam a energia psíquica e libidinal em força de trabalho. Nesse contexto, o trabalhador experimenta satisfação e angústia. Os resultados obtidos podem trazer reconhecimento, no entanto, suas responsabilidades lhe trazem sofrimento psíquico, esgotamento profissional, perturbações psicossomáticas e depressões nervosas.

Contudo, mesmo com as múltiplas contradições e negatividades associadas ao trabalho, inerentes à atual constituição sócio-histórica que gera esse contexto de estranhamento no(do) trabalho, tal atividade ainda possui o potencial de proporcionar satisfação ao trabalhador. Esse potencial de satisfação via atividade laboral é relevante, visto que o trabalho significativo é necessário para preservar a saúde e reduzir o estresse e sintomas depressivos (ANTUNES; ALVES, 2004; CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; DIK; DUFFY; ELDRIDGE, 2009; LIPS-WIERSMA; MORRIS, 2009; MICHAELSON et al., 2014; STEGER; DIK, 2009).

Tendo em vista que o trabalho é um dos componentes da realização humana, alguns distúrbios/sofrimentos gerados pelo estranhamento no(do) trabalho também podem ser observados em pessoas que, por algum motivo,

tiveram que se afastar de sua atividade profissional. Sentimentos de vazio, inutilidade social, preocupação, medo, depressão e dependência foram relatados por alguns trabalhadores em decorrência da ausência do trabalho em suas vidas (PAULA et al., 2014a).

Frisamos que a categoria trabalho é mais ampla do que as configurações de contratos e arranjos formais e informais que legalmente regulamentam as relações de trabalho, não devendo ser reduzida ou confundida, por exemplo, com a configuração de “emprego com vínculo formal”.

Clot (2006) alerta que atribuir importância ao trabalho apenas em termos econômicos mostra uma falta de compreensão do papel do trabalho no desenvolvimento das pessoas. De acordo com este autor, o trabalho satisfaz várias necessidades psicológicas, fornecendo referências de senso de identidade, tempo, autoestima e status da pessoa na sociedade. Em outras palavras, o trabalho desempenha uma função importante no desenvolvimento psicológico das pessoas. Quando essa função psicológica do trabalho é inviabilizada, existe a possibilidade do desenvolvimento do processo de adoecimento.

Sendo assim, a investigação da percepção de alguns fatores e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, como propomos nesse estudo, pode auxiliar na compreensão da atividade docente e seus efeitos na saúde física e psicológica de tais trabalhadores da educação superior das IFES.

Destacamos que a profissão docente apresenta um conjunto de adoecimentos relacionados à atividade laboral que são bem característicos, especialmente quanto aos sintomas psicológicos, somáticos e comportamentais relacionados ao estresse e demais exigências docentes (ROBALINO; KÖRNER; UNESCO, 2005). É muito recorrente, por exemplo, a presença da síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional na carreira docente (CARLOTTO, 2002; CODO; VASQUES-MENEZES, 2006). Quanto aos agravos físicos, é muito comum o adoecimento das cordas vocais em docentes

(ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; FABRÍCIO; KASAMA; MARTINEZ, 2010; KARMANN; LANCMAN, 2013; MORAIS; AZEVEDO; CHIARI, 2012; ROBALINO; KÖRNER; UNESCO, 2005; SANTANA; GOULART; CHIARI, 2012).

Devido a essas particularidades do adoecimento na/da docência, retomaremos esses elementos do adoecimento docente em outro tópico, quando debateremos de forma um pouco mais detalhada as especificidades do trabalho do professor e seus desgastes. Apresentaremos agora o cenário onde ocorre a atividade laboral dos docentes. Trata-se de um contexto marcado pela mercantilização da educação superior, que vem acompanhado por processos de precarização do trabalho docente que impõem uma lógica produtivista e sobrecarrega o trabalho dos professores universitários.

1.4 Precarização do trabalho docente universitário: produtivismo e sobrecarga de trabalho

Para compreender, em sua complexidade, o trabalho docente no âmbito das universidades públicas brasileiras, faz-se necessário conhecer o contexto social que permeia tal atividade nos dias de hoje. Este contexto vem se transformando fortemente nas últimas décadas, período em que a educação no Brasil vem sofrendo grande influência do modelo econômico capitalista. Como consequência dessa conjuntura, temos hoje um cenário marcado pela mercantilização da educação superior, processo que vem gerando a precarização do trabalho docente, na medida em que este passa a ser permeado pelas exigências do produtivismo e pela sobrecarga de trabalho.

Ao pensar a universidade como instituição social que representa de maneira diferenciada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade, Chaui (2003) critica as diversas mudanças percebidas nas instituições de ensino superior públicas brasileiras, que hoje são vistas como locais de mera

transmissão de conhecimentos e pesquisa operacional para o mercado. Esse cenário é resultado de um processo de transformações na universidade pública, que assume lógicas de contratos de gestão; avaliação por produtividade; flexibilidade, diminuição dos tempos de formação; foco na docência e certificação de alunos.

Alcadipani (2011a) também tece críticas a esse cenário de mercantilização da educação ao indicar que, a partir da década de 1990, com a implementação do modelo gerencial nas instituições de ensino, o processo educativo foi transformado em mero produto. Nesse contexto, professores tornaram-se prestadores de serviço, alunos foram transformados em consumidores-clientes e a dinâmica do ensino-aprendizagem passou a ocorrer dentro de uma lógica de consumo-satisfação. Como resultado, Alcadipani (2011a, p. 347) salienta que “diante do cliente, o professor-prestador de serviço não deve medir esforços para satisfazê-lo. A consequência mais típica é o estabelecimento dos “pactos de mediocridade” em que o aluno finge que aprende e o professor que ensina”.

O processo de mercantilização da educação, segundo Oliveira (2008), emprega um modelo taylorista nas universidades que precariza o trabalho docente na medida em que visa ao aumento da produtividade e gera impacto no cotidiano profissional dos docentes/pesquisadores. Trein e Rodrigues (2011) argumentam que os conhecimentos desenvolvidos dentro das universidades estão perdendo seu valor de uso em detrimento do valor de troca, seguindo a mesma lógica que rege o sistema econômico capitalista.

No modo de produção capitalista, há um empuxo irresistível na conversão de todos os objetos e atividades úteis ao homem [...] em mercadoria. O que, na prática, significa que todos os objetos (ou atividades) tenderão a ser produzidos (ou desempenhadas) para serem mercadejados. Sob o capitalismo, em última instância, o valor de uso de um objeto é precisamente o seu valor de troca. Em outras palavras, em nossa sociedade, as coisas, as pessoas, e o

próprio conhecimento científico sofre um empuxo à mercantilização, ou seja, a subsunção de seu valor de uso ao valor de troca. O conhecimento científico, nessa perspectiva, só tem valor se tem valor de troca, se é conversível em outra mercadoria, se pode ser mercantilizado, enfim (TREIN; RODRIGUES, 2011, p. 776).

Ao tratar das questões envolvidas no processo de precarização do trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras, no período de 1980 a 2005, Bosi (2007) enumera os seguintes aspectos: a) um progressivo processo de mercantilização das atividades universitárias de ensino, pesquisa e extensão nas IES públicas, de forma que a educação passa a ser atrelada aos interesses da lógica de mercado capitalista - tudo vira mercadoria; b) uso de métricas exclusivamente quantitativistas para a avaliação da produção do trabalho docente e suas consequências, sem uma avaliação qualitativa do “produto educacional” que está sendo construído; c) aumento da força de trabalho do Magistério Superior nas universidades estaduais e, especialmente, no setor privado de ensino superior, onde os contratos e condições de trabalho são precárias.

Ao tratar dos dois primeiros fatores de precarização supracitados, a mercantilização da educação e o uso de métricas quantitativas para avaliar o “produto educacional”, Trein e Rodrigues (2011) destacam como esse processo ocorre e é ambíguo, ora assombrando, ora seduzindo a universidade:

[...] o produtivismo é o resultado lógico-necessário da subsunção do valor de uso do conhecimento ao seu suposto valor de troca. Em outras palavras, a hegemonia da ideologia do produtivismo - com todas as suas consequências - é um meio pelo qual se procura simultaneamente acelerar, baratear e controlar a produção de conhecimento-mercadoria, seja na forma de artefatos tecnológicos, patentes de produtos ou processos, ou mesmo de mercadoria-educação, isto é, de força de trabalho qualificada, segundo as demandas do capital. O produtivismo é fantasma-fetichismo que assombra/seduz, com promessas e ameaças, a Academia (TREIN; RODRIGUES, 2011, p. 780).

Embora não seja o foco direto do nosso estudo, vale ressaltar que, nas últimas décadas, esse fenômeno da mercantilização e precarização da educação também foi observado com a expansão da rede privada de educação superior. Esse contexto de alargamento da oferta de educação superior na iniciativa privada representa um complexo cenário de trabalho, marcado por precárias condições de trabalho para os docentes tais como: a emergência de universidades mercantis, a institucionalização do mercado de ensino universitário (CALDERÓN, 2000) e a terceirização de professores, por meio de cooperativas de mão de obra (CALDERÓN, 2013; CALDERÓN; LOURENÇO, 2011).

O produtivismo acadêmico é uma faceta da precarização do trabalho docente universitário, causado pela mercantilização da educação. Patrus, Dantas e Shigaki (2015) afirmam que o fenômeno é resultante dos processos de avaliação (compreendidos como mecanismos de regulação e controle) do espaço acadêmico e se caracteriza pela exagerada valorização do critério quantidade de produções científico-acadêmicas, que não é, em geral, acompanhado do critério qualidade.

De modo semelhante, Alcadipani (2011b, p. 1174) define o produtivismo como “uma ênfase exacerbada na produção de uma grande quantidade de algo que possui pouca substância, o foco em se fazer o máximo de uma coisa "enlatada", com pouco conteúdo e conseqüente valorização da quantidade como se fosse qualidade”. Essa noção é complementada por Patrus, Dantas e Shigaki (2015, p. 02) ao afirmarem que, como conseqüência do produtivismo acadêmico, corre-se o “risco de que o produto final da pesquisa científica (a publicação) se transforme em um fim em si mesmo e não em um resultado decorrente do processo de produção de conhecimento”.

O produtivismo acadêmico teve sua origem nos Estados Unidos, na década de 1950, e ficou conhecido pela expressão “*public or perish*” (em português, “publicar ou perecer”), que já indicava que os

professores/pesquisadores universitários que não atendessem às exigências de publicação, segundo critérios quantitativos de órgãos de fomento públicos ou privados, teriam suas carreiras inviabilizadas.

Sobre este assunto, muitos estudos indicam que o produtivismo acadêmico, na lógica do “publicar ou perecer”, tem aumentado o estresse acadêmico de professores e pesquisadores, afetando inclusive a Qualidade de Vida no Trabalho (ALCADIPANI, 2011a; 2011b; BORSOI; PEREIRA, 2013; CATANO et al., 2010; FREITAS, 2011; GILLESPIE et al., 2001; GUARANY, 2012; LEMOS, 2011; MACHADO; BIANCHETTI, 2011; MILLER; TAYLOR; BEDEIAN, 2011; OLIVEIRA, 2008; OLIVEIRA; PIRES, 2014; SILVA JÚNIOR; FERREIRA; KATO, 2013; TREIN; RODRIGUES, 2011; VANNINI, 2006; VILAS BOAS; MORIN, 2014a, 2014d, 2015a, 2015b; WINEFIELD et al., 2003).

No Brasil, o produtivismo acadêmico tem sido alvo de diversas críticas, direcionadas, especialmente, ao sistema de avaliação dos programas de pós-graduação *Stricto Sensu* imposto pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) a partir dos anos 1996/1997. Nesta época, foi implementada uma série de critérios quantitativos para avaliação da produção acadêmica e classificação dos programas de pós-graduação. Também nesse período, ocorreu uma mudança no paradigma avaliativo da CAPES, deixando de empregar critérios que priorizavam o aperfeiçoamento e a formação de professores e passando a valorizar mais a formação de pesquisadores. Dessa forma, nota-se que a identidade do docente das universidades brasileiras passa a ser cada vez mais associada à atuação como pesquisador e cada vez menos ligada à atividade de ensino (LEMOS, 2011; PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2015; SILVA JÚNIOR; FERREIRA; KATO, 2013; VANNINI, 2006).

Para atender às exigências de produção/publicação de órgãos como a CAPES ou mesmo das próprias universidades, os professores precisam trabalhar mais horas e se dedicar às suas próprias pesquisas e às pesquisas de seus alunos de graduação e pós-graduação, o que propicia o aumento de sobrecarga de trabalho. As pressões vinculadas à sobrecarga de trabalho podem desencadear quadros de estresse relacionado ao trabalho, desequilíbrio entre vida e trabalho, tensão mental, física e emocional, que também podem desencadear diferentes problemas de saúde e até mesmo de relacionamento no ambiente de trabalho. Em outras palavras, podemos dizer que a Qualidade de Vida no Trabalho para os acadêmicos tem sido drasticamente afetada pelas exigências do trabalho ou, mais precisamente, pelas altas demandas de publicação nas últimas décadas (ALCADIPANI, 2011a; 2011b; BORSOI; PEREIRA, 2013; FREITAS, 2011; MACHADO; BIANCHETTI, 2011; PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2015; SILVA JÚNIOR; FERREIRA; KATO, 2013; TREIN; RODRIGUES, 2011).

De acordo com Vilas Boas e Morin (2014a, 2014d, 2015a), a carga de trabalho é um fator de risco psicossocial confirmado, sendo que, atualmente, a carga de trabalho dos professores universitários tem se mostrado muito alta devido às crescentes exigências de pesquisa e publicação, como observado por Catano et al. (2010); Gillespie et al. (2001); Miller, Taylor e Bedeian (2011) e Winefield et al. (2003). Contudo, além da questão do produtivismo, outro fator que tem contribuído para a sobrecarga de trabalho na carreira do Magistério Superior federal se relaciona a efeitos da implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Diversos autores apontam que a educação superior pública no Brasil tem enfrentado grandes desafios após a implementação do Decreto n. 6.096/2007, que instituiu o REUNI (BORGES; AQUINO, 2012; LÉDA; MANCEBO, 2008; LIMA, 2013; OLIVEIRA et al., 2014). A implantação do referido programa gerou um quadro de ampliação do número de vagas de alunos que não foi

acompanhado, proporcionalmente, pelo aumento do número de docentes concursados, cenário que gerou sobrecarga de trabalho para os professores das universidades federais (ANDES-SN, 2012; BORGES; AQUINO, 2012; GREGÓRIO, 2012; LÉDA; MANCEBO, 2008; LEMOS, 2011; SOUSA, 2013).

Apesar das considerações acerca da mercantilização da educação, precarização do trabalho docente, produtivismo e sobrecarga de trabalho proferidas neste tópico terem revelado um cenário bastante controverso, algumas possibilidades que apontam para uma direção mais favorável são levantadas por Chauí (2003). A autora apresenta, como alternativas de mudança da/na universidade pública, a necessidade de que a universidade e sua comunidade: a) combatam a exclusão social; b) reafirmem a autonomia universitária; c) adotem uma perspectiva crítica com relação às ideias em curso na sociedade; d) estabeleçam uma clara diferenciação entre democratização do ensino superior e massificação e e) busquem (re)valorizar a docência como processo formativo e (re)valorizar o processo de pesquisa com foco nos interesses da sociedade (CHAUI, 2003).

Apresentaremos, no tópico a seguir, o problema de pesquisa, a hipótese e os objetivos que orientaram o presente estudo.

1.5 Problema, hipótese e objetivos

Diante do exposto, acreditamos que as mudanças na organização/condições de trabalho universitário ocorridas em função da mercantilização da educação podem ser danosas à saúde do trabalhador docente e, conseqüentemente, afetar sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Temos, então, como problema de pesquisa, a seguinte questão norteadora: como o atual cenário universitário brasileiro, caracterizado pela precarização do trabalho

docente, afeta as percepções da QVT dos professores do Magistério Superior de instituições públicas federais?

Partindo desse questionamento, desenvolvemos o presente estudo com base na hipótese de que os processos de precarização do trabalho docente universitário são danosos para a saúde dos professores do ensino superior, ou seja, tais processos afetam negativamente a percepção de QVT. Pautados por esta hipótese, verificamos as relações e efeitos dessa precarização do trabalho nas percepções da QVT em um grupo de professores universitários. Para uma compreensão sistêmica das percepções que os professores possuem sobre seu trabalho, tivemos como referência alguns fatores e indicadores da QVT, segundo o modelo proposto por Morin (2008).

Destacamos que no presente estudo não estamos avaliando as políticas e/ou os programas de QVT oferecidos pelas universidades aos docentes, mas sim, a percepção que tais docentes possuem sobre seu trabalho e a sua QVT ao exercer a função de professor do Magistério Superior da rede pública federal.

Traçamos também alguns objetivos que serviram para guiar o desenvolvimento da pesquisa e direcionar nossas ações. A seguir, apresentaremos o objetivo geral e, na sequência, os objetivos específicos.

1.5.1 Objetivo geral

Tivemos como objetivo geral analisar as percepções da QVT de docentes do Magistério Superior que atuam em duas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) brasileiras - Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) - considerando o cenário de precarização do trabalho observado nas universidades nos últimos anos.

1.5.2 Objetivos específicos

De maneira mais precisa, configuraram-se como objetivos específicos do presente estudo:

- a) Mensurar as percepções da QVT dos professores do Magistério Superior da UFMT e da UTFPR, por meio de alguns fatores e indicadores da QVT;
- b) Identificar as semelhanças e diferenças entre as duas universidades, empregando alguns fatores e indicadores da QVT;
- c) Verificar como características individuais e sociodemográficas se correlacionam com a forma como os docentes percebem/vivenciam sua atuação profissional na rede federal de ensino;
- d) Compreender como o cenário de precarização do trabalho docente afeta as condições da QVT dos docentes das universidades investigadas.

1.6 Justificativas

Entendemos que o trabalho influencia todas as esferas da vida humana e, por isso, merece ser estudado por diversas áreas do conhecimento, especialmente, por aquelas áreas que estão diretamente voltadas para a gestão de pessoas, como a Administração e a Psicologia e suas demais subáreas.

Royuela, López-Tamayo e Suriñach (2008) desenvolveram um estudo em que comparam a definição de Qualidade de Vida no Trabalho da Comissão Europeia com o discurso acadêmico sobre QVT. Eles pretendiam observar as proximidades dessas definições e também o desenvolvimento de indicadores que pudessem servir especificamente para subsidiar o contexto espanhol. Eles identificaram 10 dimensões que são comumente empregadas pela Comissão Europeia para descrever a QVT: a) valor intrínseco do trabalho; b)

desenvolvimento de competências e habilidades para a carreira; c) equidade de gênero; d) saúde e segurança no trabalho; e) flexibilidade e estabilidade nas relações de trabalho; f) inclusão e acesso ao mercado de trabalho; g) organização do trabalho e equilíbrio trabalho-vida privada; h) diálogo social e envolvimento dos trabalhadores; i) diversidade e não discriminação e, por fim, j) desempenho global no trabalho. Tais autores concluíram que a QVT é cada vez mais importante para a tomada de decisão dos agentes políticos. Ressaltam também que é essencial ter indicadores objetivos e realizar pesquisas a fim de medir de forma confiável a QVT.

Compreendemos que a discussão referente à identificação e debate sobre os fatores e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho que permitam a realização de um trabalho com sentido também deve ser ampliada ao trabalho dos professores do Magistério Superior federal do Brasil. Percebemos que ainda há uma carência de material teórico que aborde de forma sistêmica a QVT considerando não só o trabalho, mas também a pessoa que desenvolve tal atividade laboral e o contexto em que essa atividade ocorre.

Uma das justificativas teóricas para desenvolvermos esse estudo foi que constatamos - com base no levantamento de artigos publicados em periódicos nacionais - que ainda é reduzido o número de pesquisas sobre QVT nas instituições públicas e, sobretudo, nas universidades públicas do Brasil, o que nos sugere que o serviço público ainda carece de mais estudos empíricos para avaliar a aplicabilidade destes modelos sistêmicos no setor público.

Também em termos teóricos, faz-se necessário compreender a relação entre os diferenciais do serviço público frente aos fatores e indicadores de QVT que caracterizam as relações de trabalho dos servidores públicos. Nossa intenção inicial é dar maior visibilidade a esse tema com uma abordagem mais crítica sobre as relações que se estabelecem no mundo do trabalho capitalista. Também pretendemos contribuir com subsídios às políticas públicas para redução dos

casos de adoecimento relacionados ao trabalho dos servidores públicos, especialmente, os docentes do Magistério Superior.

Consideramos que esse estudo também possui uma justificativa de ordem gerencial/prática. Como a gestão de pessoas lida com complexos e múltiplos fatores humanos, também é necessária uma preocupação com elementos confiáveis para mensurar os fatores de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Partimos do pressuposto de que um trabalho com sentido pode trazer significado às demais esferas da vida do trabalhador (FILC; RAM, 2014; MORIN, 2001). Desse modo, no âmbito organizacional, é necessário criar oportunidades - não só individuais, mas também coletivas - para que os trabalhadores encontrem sentidos/significados nos trabalhos que desenvolvem, visto que há um processo mútuo de (re)constituição na dinâmica entre pessoas e organizações (MICHEL, 2014; PAULA et al., 2014a, 2014b; RESENDE; PAULA, 2011; VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2014c, 2015a, 2015b).

É de fundamental importância que tenhamos a possibilidade de identificação com o trabalho para não adoecermos física e psicologicamente, visto que o comprometimento com o trabalho e com a organização pode ser fonte de prazer e medida protetiva da saúde no contexto de trabalho (GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; MORIN, 2001; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; WRZESNIEWSKI; DUTTON; DEBEBE, 2003). Estudos também indicam que quanto maior a autonomia, maior a possibilidade de desenvolvimento da criatividade e inovação (DEE; HENKIN; DUEMER, 2003; SINGH; SARKAR, 2013), elementos fundamentais para as organizações modernas.

Em síntese, sustentamos que estudos acerca das percepções que os trabalhadores possuem sobre a organização e/ou suas condições de trabalho são extremamente relevantes nos dias atuais, em que se observa uma competição

acirrada entre empresas em um mercado extremamente dinâmico. Pessoas saudáveis e realizadas em suas atividades laborais passam a ser o principal diferencial das organizações, podendo contribuir diretamente para o crescimento e sucesso humano e organizacional (DANISH; USMAN, 2010). Nesse cenário, o bem-estar dos trabalhadores é algo essencial para agregar e manter os trabalhadores (CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; MAITLIS; CHRISTIANSON, 2014; MICHAELSON et al., 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010).

2. BREVE PERCURSO TEÓRICO-CONCEITUAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é muito amplo e é objeto de estudo de várias ciências, como: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, administração, economia e engenharia (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001).

Em suma, podemos dizer que as concepções de QVT evoluíram da perspectiva de uma “variável” do trabalho/atividade (período entre 1959 - 1972) para a atual concepção biopsicossocial e organizacional, como pode ser observado no Quadro 1. No entanto, estas concepções evoluíram tratando a QVT como “abordagem”, “método”, “movimento”, “tudo” (ou uma panaceia) e “nada” (simplesmente, um modismo) para uma visão Biopsicossocial-organizacional, “modelo consolidado no indivíduo” e, atualmente, como “gestão avançada”.

Vale ressaltar que as concepções como “modelo consolidado no indivíduo” (ver item 7 do Quadro 1) e como “gestão avançada” (item 8 do Quadro 1) foram acrescentadas por nós neste trabalho ao quadro original proposto por Fernandes (1996), com o intuito de atualizar essas concepções com os resultados de estudos atuais.

Quadro 1 - Evolução dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Concepções evolutivas da QVT	Características ou visão
1) A QVT como “variável” (período de 1959 a 1972)	Reações do indivíduo ao trabalho. Pesquisas de como melhorar a QVT para o indivíduo.
2) A QVT como uma “abordagem” (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3) A QVT como um “método” (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. Utilização de grupos autônomos de trabalho e enriquecimento de cargo.
4) A QVT como um “movimento” (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Uso da administração participativa ou democracia industrial.
5) A QVT como o “tudo” (1979 a 1982)	A QVT vista como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa nas taxas de produtividade e problemas de queixas.

Continua.

Quadro 1 - conclusão

Concepções evolutivas da QVT	Características ou visão
6) A QVT como o “nada” (perspectiva de futuro).	Se os projetos de QVT fracassassem no futuro, não passariam de “modismo”. O que, de fato, não se consolidou, pois futuro, para Fernandes (1996), seria após a data de publicação de seu artigo*.
7) A QVT como um “modelo consolidado no indivíduo” (década de 1990)*	A QVT não se configurou como um “modismo” e passou a ser adotada em grande escala pelas organizações, visando à melhoria das condições para o trabalhador e perpassando os temas de qualidade, estresse, bem-estar individual. Busca o equilíbrio entre saúde física e mental, organização e sociedade*.
8) A QVT como “gestão avançada” (início do século XXI)*	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao novo perfil das organizações pós-industriais. Visão holística dos indivíduos/trabalhadores, da organização e do gestor*.

FONTE: Pinto; Paula; Pereira; Vilas Boas (2014).

NOTA: Adaptado e atualizado (*) por Pinto; Paula; Pereira; Vilas Boas (2014) a partir da obra de Coutinho (2009, p. 61).

Ao longo de seu desenvolvimento conceitual, a QVT vem aglutinando perspectivas de diversos autores com abordagens ora complementares, ora divergentes (ARAÚJO, 2009; ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; PADILHA, 2009; SCOPINHO, 2009). Apresentamos uma atualização/ampliação da compilação desenvolvida por Coutinho (2009), que reúne os principais conceitos de QVT e seus respectivos autores (Quadro 2).

Na década de 1970, Walton, Hackman e Hodham, Triste e Westley conceituaram QVT envolvendo aspectos de satisfação, autoestima e motivação em vários países, além dos aspectos políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos da qualidade de vida. Neste período, pode-se dizer que a QVT foi estudada como “variável”, “abordagem”, “método” e “movimento”.

Na década seguinte, 1980, percebe-se que a QVT é vista como o “tudo”, ou seja, uma alternativa/solução contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas e queixas dos empregados. Neste mesmo período, remetendo à visão de QVT como o “nada”, pode-se observar que havia uma insegurança com relação à solidificação da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações, pois se os projetos de QVT fracassassem, estes não passariam de um modismo (Quadro 2). Porém, tal fato não aconteceu, pois a QVT não se configurou como um “modismo”. Neste período, vários estudos como os de Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985) mostraram a consolidação da QVT como uma preocupação maior, envolvendo o indivíduo, a organização e o trabalho em si.

Quadro 2 - Principais autores e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Autor	Ano	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho
Walton	1973	A QVT é diretamente proporcional ao nível de satisfação e à autoestima do empregado.
Hackman & Hodham	1975	A QVT como resultante de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis.
Triste	1975	A QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos em desenvolvimento.
Westley	1979	Considera que a QVT é afetada por quatro problemas: o problema político, o problema econômico, o problema psicológico e o problema sociológico.
Werther & Davis	1983	A QVT está relacionada a um programa de cargos e carreira, construído com equidade e bem conduzido pelas organizações.
Nadler & Lawler	1983	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar problemas de qualidade e produtividade. Percebida como a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade sem se esquecerem da motivação e satisfação do indivíduo.
Huse & Cummings	1985	Qualidade de vida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização na qual se destacam os seguintes aspectos: (a) preocupação com o bem-estar do trabalhador e com eficácia organizacional; (b) participação do trabalhador nas decisões e problemas no trabalho.

Continua.

Quadro 2 - continuação

Autor	Ano	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho
Siqueira & Coleta*	1989	A QVT envolvendo fatores determinantes e o próprio trabalho, as relações interpessoais, o indivíduo, as políticas de recursos humanos e a empresa como um todo*.
Limongi-França	1995	A QVT é uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.
Albuquerque	1995	A QVT é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. E significa condições adequadas e o desafio de respeitar e ser respeitado como profissional.
Fernandes Ballesteros	1996	Qualidade de vida equivale a “bem-estar” no domínio social, ao “status de saúde” no domínio da medicina e ao “nível de satisfação” no domínio psicológico.
Fernandes	1996	A QVT está associada à melhoria das condições físicas, dos programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento e reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.
Limongi-França*	1996	A QVT analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise*.
Morin	1996	O sentido do trabalho e o sentido no trabalho como indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Continua.

Quadro 2 - continuação

Autor	Ano	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho
Marchi	1997	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos, de uma forma hierarquizada e organizada.
Fernandes & Gutierrez	1998	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefa e retroinformação.
Limongi-França*	2003	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e as expectativas de vida. Modelo de competências do Bem-Estar Organizacional*.
Gutierrez	2004	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas.
Magalhães & Vilas Boas*	2008	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida*.
Morin	2008	QVT determinada pelas relações entre o sentido do trabalho, o sentido no trabalho e os demais indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Continua.

Quadro 2 - conclusão

Autor	Ano	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho
Limongi-França*	2010	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange uma nova competência estratégica para a gestão adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas*.
Vilas Boas e Morin*	2014	QVT como modelo sistêmico que envolve indicadores ou variáveis dependentes, fatores ou variáveis independentes, variáveis intermediárias, de status ou de caracterização pessoal e variáveis de controle*.

FONTES: Pinto; Paula; Pereira; Vilas Boas (2014).

NOTA: Adaptado e atualizado (*) por Pinto; Paula; Pereira; Vilas Boas (2014) a partir da obra de Coutinho (2009, p. 61).

Na década de 1990, a QVT equivale ao “bem-estar” no domínio social, ao “status de saúde” no domínio da medicina e ao “nível de satisfação” no domínio psicológico de Fernandes (1996) e passa, em seguida, a ser analisada por uma perspectiva biológica, psicológica, social e organizacional, consoante Limongi-França (1996).

Neste período também, os estudos empíricos de Morin (1996 e 1997) inserem dois novos elementos no entendimento da QVT nas organizações, os quais ela denomina de sentido do trabalho e sentido no trabalho. Vale ressaltar, no entanto, que a referida autora não usa claramente o termo QVT em seu modelo, por isso, tal modelo não é normalmente inserido no rol de estudos sobre QVT. Assim, podemos dizer que a QVT nesta época era entendida como um domínio das áreas social, médica, psicológica, biológica e organizacional, que se

consolidou neste contexto como o modelo de uma perspectiva Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) - desenvolvido no Brasil (LIMONGI-FRANÇA, 1996) - e como o modelo de compreensão dos sentidos do trabalho no Canadá e na França (MORIN, 1997; MORIN; CHERRÉ, 1999; MORIN; DASSA, 2004).

No início do século XXI, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser identificada como um elemento da “gestão avançada”. Esta concepção de QVT como um elemento de “gestão avançada” pode ser observada no trabalho de Lewis et al. (2001). Os autores realizaram uma pesquisa em sete estabelecimentos de “cuidados com a saúde” na região de Ontário, Canadá, onde analisaram os fatores determinantes intrínsecos e extrínsecos de QVT e concluíram que os três fatores que mais influenciam na satisfação de QVT seriam: pagamento, benefícios e estilo do supervisor.

Os estudos sobre o tema agregam a perspectiva do indivíduo, analisado frente aos aspectos biopsicossociais e organizacionais, e o modelo de competências que demonstra uma visão da organização e do administrador na gestão das organizações pós-industriais (Quadro 2). Os estudos sobre QVT no Canadá e na Europa continuam a considerar as relações entre o sentido do trabalho, o sentido no trabalho e outros elementos da QVT, como por exemplo, o comprometimento organizacional, bem-estar e sofrimento psicológico no trabalho, equilíbrio entre vida privada e trabalho, autonomia e segurança no trabalho, as relações com os colegas e os superiores, o reconhecimento e as oportunidades de crescimento profissional e pessoal (CARLSON et al., 2006; GRZYWACZ; CARLSON, 2007; JOHNS, 2010; MAY; GILSON; HARTER, 2004; MORIN, 2001, 2008; SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006).

Em uma pesquisa realizada na Finlândia com 1113 respondentes de 409 projetos em desenvolvimento, Ramstad (2009) estudou a QVT relacionada ao desenvolvimento e implementação de projetos. Os resultados encontrados foram referentes às práticas de trabalho, práticas organizacionais e práticas de

gerenciamento, sendo que a melhoria dessas práticas está associada à melhoria do desempenho organizacional e à melhoria da QVT. Os projetos em que o desempenho e QVT foram melhorados, simultaneamente, desenvolveram diversas práticas, tais como o trabalho em equipe, liderança, práticas de enfrentamento, sistemas de qualidade, entre outras. O estudo mostrou também que a participação dos trabalhadores no planejamento e na fase de implementação dos projetos e dos métodos utilizados tem grande influência no resultado do desempenho do trabalho e da QVT.

Em outro estudo, Li e Yeo (2011) realizaram uma pesquisa, no período de 2007 a 2009, com 140 estudantes de MBA de uma universidade estadual na periferia de uma área metropolitana do sudoeste dos Estados Unidos. Ressalta-se que 99% destes estudantes trabalhavam em tempo integral. Os autores analisaram a percepção dos aspectos positivos e negativos do trabalho dos respondentes e como estes afetam suas percepções da QVT e suas decisões de desenvolvimento de carreira.

Como resultado, os autores encontraram quatro grandes temas que emergiram como domínios de tensão e que influenciam na construção de significado no trabalho e na percepção de qualidade de vida. Dentro desses temas os aspectos considerados como influentes positivos na dimensão “interna/externa” foram: a) senso de controle/autoconfiança; b) flexibilidade no trabalho e c) autossuficiência. Na dimensão “privado/público”: a) recompensa e reconhecimento; b) satisfação intrínseca e extrínseca e c) benefícios abrangentes. Na dimensão “Eu e alteridade”: a) o apoio da equipe de trabalho; b) clima colaborativo; c) apoio da gestão e d) confiança. Na dimensão “Presente e futuro”: a) oportunidade para alcançar alto nível; b) competência; c) potencial de crescimento no trabalho e d) oportunidade de aprendizagem ao longo da vida. Como aspectos que influenciam negativamente, foram encontrados na dimensão “externa/interna”: a) falta de apoio social; b) falta de compensação/benefícios

adequados e c) falta de segurança no trabalho. Na dimensão “privado/público” foram: a) “Micro Gestão”; b) sobrecarga de trabalho e c) falta de recompensa e reconhecimento. Na dimensão “Eu e alteridade”: a) crítica e desconfiança dos outros; b) objetivos de gestão pouco claros e c) falta de ambiente positivo na equipe. Na dimensão “Presente e futuro”: expectativas não atendidas (LI; YEO, 2011).

Bharathi, Umaselvi e Kumar (2011) fizeram um estudo com 239 professores universitários em Tiruchirappalli, na Índia, e destacam que a QVT melhora tanto o crescimento pessoal do empregado quanto o crescimento da organização. Concluíram a existência de uma correlação entre a QVT, qualidade de vida total e qualidade de vida no ambiente de ensino.

Na década de 2010, como indicado anteriormente, os estudos de QVT podem ser melhor entendidos como um avanço, no intuito de agregar indicadores ou variáveis dependentes, fatores ou variáveis independentes, variáveis intermediárias, de status ou de caracterização individual e variáveis de controle, como os eventos marcantes ou o viés de conformidade social para descrever este conceito complexo que é a Qualidade de Vida no Trabalho. Assim sendo, a QVT nada mais é que um modelo sistêmico que considera essas variáveis dentro de um contexto de sentido do trabalho que possibilita aos gestores - e aos próprios indivíduos - um entendimento mais claro do que eles mesmos consideram como uma vida de qualidade em termos pessoais e profissionais, pois estas duas vertentes não podem ser vividas e entendidas de forma dissociada.

Vale ressaltar que alguns autores tecem críticas às políticas de QVT adotadas nas organizações. De acordo com Padilha (2009), os programas de QVT podem aliviar momentaneamente alguns sintomas dos males do trabalho, porém não atacam diretamente as causas estruturais dos problemas relacionados à precarização do trabalho. Scopinho (2009, p. 600) destaca que a QVT serve

como um “paliativo para aliviar os sintomas provocados pela intensificação do trabalho”. Padilha (2009, p. 560) ainda afirma que a crença na transformação da oposição capital *versus* trabalho em uma parceria entre capital e trabalho seria “puro delírio”. Entretanto, a autora enfatiza que “desenvolver políticas de QVT é melhor que não fazê-lo”.

A QVT inserida no contexto do conflito capital trabalho é discutida também por Lacaz (2009). O autor destaca o caráter político e de controle dos programas e do conceito de QVT. Essa visão também pode ser observada no estudo de Athayde e Brito (2009), no qual discorrem acerca das origens dos estudos sobre QVT e concluem que esta possui um caráter manipulatório.

Corroborando com essa linha de pensamento, Araújo (2009) afirma que o modo de produção capitalista continua sendo uma fonte de mortes, acidentes e doenças no trabalho e que as relações advindas deste se traduzem num conflito inconciliável. Nesse contexto, destaca que os ideólogos de recursos humanos tentam “desconhecer” esse conflito, utilizando-se de recorrentes estratégias de manipulação-sedução do trabalhador. Dentro dessas estratégias, o autor inclui a QVT, ressaltando que, mesmo que os programas de QVT auxiliem a tornar “menos selvagem” a exploração dos trabalhadores, assumem um papel de “teatro humanista”.

2.1 Levantamento das pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro

Buscando conhecer melhor e sintetizar as preocupações recentes dos pesquisadores brasileiros sobre QVT - especialmente a QVT no Serviço Público, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sistemática abrangendo as principais bases de dados de divulgação científica nacional: Portal de Periódicos da CAPES do Ministério da Educação (Portal CAPES); *Scientific Electronic Library Online* (SciELO); Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC);

Biblioteca Virtual em Saúde (BVS); *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL). Esta busca teve o objetivo de atualizar e ampliar o levantamento desenvolvido por Medeiros e Ferreira (2011).

A pesquisa bibliográfica - realizada em 05 de agosto de 2014 - cobriu artigos nacionais completos publicadas nos últimos 20 anos (1994-2014). Utilizamos as palavras-chave (descritores): “Novo Serviço Público”, “QVT” e “Qualidade de Vida no Trabalho” - e suas variações em inglês e espanhol - que poderiam estar presentes no título, palavras-chave ou resumo. Não foi encontrado nenhum artigo publicado nas referidas bases de dados que abordasse as palavras-chave/temas de interesse. Desta forma, como busca alternativa, substituímos a palavra-chave (descriptor) “Novo serviço público” pela palavra-chave “Serviço público”. Após esta substituição, realizamos uma nova busca.

Na fase de busca/seleção dos artigos, também consideramos as repetições/sobreposições de artigos que apareciam em mais de uma base de pesquisa, bem como os artigos que não tratavam diretamente do tema aqui debatido. Sendo assim, foram encontrados apenas 23 artigos na literatura nacional abordando a temática de “Qualidade de Vida no Trabalho” com foco no serviço público - sendo dois artigos na base de dados PePSIC, quatro artigos no Portal de Periódicos da CAPES, sete artigos na base SPELL; dez artigos no SciELO. Nos casos em que o artigo selecionado foi encontrado em mais de uma base de dados de divulgação científica, tal material foi considerado/contabilizado apenas uma vez, evitando a repetição/sobreposição de informações.

Com relação à temática QVT, apesar de ter maior inserção e presença no setor privado, observa-se que entre as pesquisas empíricas realizadas neste campo no cenário brasileiro, o setor público representa o maior campo de investigação dessa temática (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Os referidos autores fizeram um levantamento bibliográfico de artigos, publicados de janeiro

de 1995 a dezembro de 2009, que tratam do tema QVT nos principais periódicos científicos nacionais no campo da Psicologia e Administração, e observaram que dos 21 estudos empíricos, 57% foram realizados nas organizações públicas, sendo a maioria destes (53%) em órgãos federais.

No entanto, os estudos realizados nas organizações públicas apresentaram, em sua grande maioria, uma abordagem da linha temática “Ergonomia aplicada em QVT”, apresentando uma perspectiva de viés preventivo (MEDEIROS; FERREIRA, 2011), o que foi verificado também nos estudos de Ferreira, Alves e Tostes (2009). Estes últimos identificaram em seus estudos sobre Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT), no Serviço Público Federal, que nas dez organizações pesquisadas existe o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. As práticas gerenciais de QVT têm como foco o indivíduo, porém o servidor é visto como uma “peça da engrenagem” que necessita ser ajustada para conseguir cumprir a missão institucional e gerar os resultados esperados. Ações desenvolvidas pelo núcleo central de QVT (atividades físico-corporais, como danças; atividades coletivas, como o coral, e de suporte psicossocial, referentes aos grupos de apoio) possuem um caráter fortemente compensatório aos desgastes vivenciados pelos servidores. Ou seja, tais ações desempenham um papel de “medicamento que cura os males do trabalho”, preconizando o bem-estar como assessório para garantir a produtividade e adota uma postura assistencialista com relação à QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

A seguir, faremos uma breve síntese dos 23 artigos disponíveis na literatura nacional sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relacionada ao serviço público nos últimos 20 anos.

Monaco e Guimarães (2000), empregando os critérios de aferição da QVT postulados no modelo de Walton (1973), buscaram compreender e avaliar as transformações dos aspectos relacionados à QVT a partir da introdução de um

Programa de Qualidade Total (PQT) na gerência de administração da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) - uma empresa pública prestadora de serviços - visando ampliar o debate sobre as contribuições do PQT para a QVT. Os autores compreendem a QVT como uma expansão natural da qualidade total de forma que um PQT pode melhorar os resultados das empresas e o bem-estar e a condição de vida das pessoas. Em relação aos critérios investigados, foram encontrados bons níveis de satisfação na maioria dos indicadores, tendo sido observados níveis insatisfatórios quanto aos indicadores de remuneração, jornada de trabalho, papel balanceado da vida no trabalho, segurança no emprego, equidade interna, uso de habilidades múltiplas, igualdade na distribuição de oportunidades, responsabilidade social da empresa em relação aos empregados e privacidade pessoal (MONACO; GUIMARÃES, 2000, p. 86).

Garcia (2007) desenvolveu um estudo de caso sobre Qualidade de Vida no Trabalho de funcionários públicos da Secretaria de Saúde do município de Barra Mansa utilizando o modelo de QVT desenvolvido por Walton (1973). A autora identificou que a QVT global dos sujeitos é “razoável a boa” e que, na função pública, o modelo de Walton não foi capaz de detectar algumas dimensões da QVT na amostra estudada.

Empregando o referencial teórico da Ergonomia da Atividade e visando subsidiar a decisão dos gestores de um Departamento de Informática de uma organização pública brasileira, Carneiro e Ferreira (2007) realizaram um estudo para identificar a viabilidade de se adotar um modelo de jornada flexível na referida organização. A literatura indica que há uma relação entre jornada de trabalho e a QVT, em especial, quando há a possibilidade de compatibilização da vida pessoal com o trabalho, assim como o aproveitamento do tempo no trabalho. Ao investigarem os possíveis impactos da redução da jornada de trabalho para a QVT dos servidores, nos resultados das escalas psicométricas, Carneiro e Ferreira (2007) observaram que houve pouca diferença nos

indicadores de QVT entre os empregados que realizavam jornada de trabalho reduzida e jornada convencional. Os gestores e os empregados em jornada reduzida declararam que houve melhor uso do tempo e que sua produtividade permaneceu a mesma ou houve melhora. Os gestores pesquisados indicaram ter maior dificuldade para supervisionar a equipe com jornada reduzida. No caso estudado por Carneiro e Ferreira (2007, p. 144) houve uma nítida melhoria da "Qualidade de Vida fora do Trabalho" e melhorias específicas na Qualidade de Vida no Trabalho - com melhor aproveitamento do tempo e melhor concentração. No entanto, os autores concluíram que houve poucos aprimoramentos para QVT na organização estudada.

Monteiro et al. (2007) apresentaram o relato de uma intervenção (diagnóstico, palestras sobre estresse e QVT) desenvolvida no corpo de bombeiros de São Leopoldo/RS. As autoras identificaram, na amostra pesquisada, que o estresse no trabalho está relacionado a situações traumáticas, como risco de vida iminente e mortes nos salvamentos.

A QVT dos desembargadores do Tribunal de Justiça e dos juízes de primeira instância lotados no Fórum Lafayette em Belo Horizonte/MG foi estudada por Belo e Moraes (2007). Os pesquisadores utilizaram o modelo de Hackman e Oldman para realizar o trabalho e identificaram que os desembargadores e juízes sentem-se, de modo geral, satisfeitos com o trabalho no que corresponde aos fatores intrínsecos ao cargo. Porém, no que tange aos fatores contextuais, instalações, número de trabalhadores para quantidade de trabalho, o risco inerente ao trabalho, satisfação com o ambiente social, satisfação com a supervisão, satisfação com a segurança do trabalho e crescimento individual são fatores que necessitam ser melhorados.

Marques, Borges e Adorno (2008) avaliaram a percepção de 142 docentes da rede pública municipal de Belo Horizonte/MG sobre a Qualidade de Vida no Trabalho após a implantação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação

Nacional (LDB). Concluíram que os professores investigados estão moderadamente satisfeitos com a QVT geral. Fatores como a remuneração e a atuação do Governo e do sindicato dos professores foram identificados como as maiores fontes de insatisfação, juntamente com as inadequadas condições de trabalho e a crescente desvalorização dos professores.

Paiva e Couto (2008) analisaram a QVT do grupo gerencial da COPASA-MG após o choque de gestão ocorrido na referida organização. Os autores selecionaram o modelo clássico de Hackman e Oldham e concluíram que o nível de QVT dos pesquisados apresentou-se satisfatório, com a ressalva de que 80% dos entrevistados acreditavam que a importância de sua tarefa é mediana para a empresa.

Ferreira et al. (2009) estudaram o papel estratégico dos gestores sobre a concepção e implantação de um programa de QVT no setor público. A organização pesquisada não foi exposta, sendo caracterizada como um órgão estatal brasileiro de médio porte. Tais autores utilizaram a abordagem preventiva da ergonomia para realizar a pesquisa e identificaram três aspectos transversais na percepção dos gestores sobre concepção e a implantação de um programa de QVT, solução de continuidade, mudança da cultura organizacional e respeito às diferenças. Identificaram também os aspectos mais fundamentais, na visão dos pesquisados, para um programa de QVT: melhoria da QVT de todos, adesão dos servidores ao programa, papel dos gestores no processo e melhoria do desempenho organizacional.

Moreira et al. (2010) realizaram um estudo com 654 professores de Educação Física da rede estadual oriundos dos 32 Núcleos Regionais de Educação do estado do Paraná para analisar a percepção de QVT e o Estilo de Vida, bem como suas associações com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Os resultados revelaram que a maioria dos professores de Educação Física do magistério público estadual do Paraná está satisfeita com a QVT. No

entanto, eles demonstraram insatisfação com relação à remuneração/compensação, condições de trabalho, integração social na organização do trabalho e ao trabalho e espaço total de vida. Em relação ao estilo de vida dos professores de Educação Física da rede estadual, constatou-se que a maior parte dos professores investigados tem adotado comportamentos positivos. Considerando os ciclos de desenvolvimento profissional, percebe-se que, com o avanço na carreira docente, aumenta a insatisfação da QVT e os comportamentos negativos, além de também ser maior a preocupação com o nível de atividade física.

Amorim (2010) buscou conhecer os pressupostos da qualidade de vida para o servidor público do Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE) e avaliar o nível de qualidade de vida percebido pelos servidores. Tais servidores demonstraram uma percepção positiva quanto ao nível QVT existente na organização, especificamente, condições e instrumentos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e natureza do trabalho realizado naquele local.

Peçanha e Campana (2010) realizaram uma avaliação quali-quantitativa de um projeto de QVT buscando compreender a relação entre a prática do yoga e a forma como dez servidores de uma universidade pública percebem a QVT e lidam com os elementos estressores. Quanto aos resultados, os autores indicaram que, ao final da intervenção empregando prática de yoga, houve incremento das vivências de prazer e minimização de vivências de sofrimento dos servidores, expressando uma melhora na QVT. Constatou-se que, em geral, os participantes deixaram de evitar situações problemáticas e passaram a enfrentá-las de forma positiva, um resultado que, segundo os autores, encoraja a utilização e a pesquisa do yoga como alternativa de QVT nas organizações de trabalho.

De acordo com Nespeca e Cyrillo (2011), ainda é restrito o debate sobre a Gestão de QVT no setor público, embora o tema venha ganhando espaço. Ao estudarem fatores nutricionais associados com determinantes da QVT dos funcionários da Universidade de São Paulo (USP), as autoras identificaram que o cuidado com o estado nutricional é uma ação fundamental para melhorar o bem-estar do funcionário e o nível de produtividade dentro da empresa. Os trabalhadores investigados, de maneira geral, estavam satisfeitos com a QVT na USP.

Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) examinaram o estresse ocupacional no ambiente organizacional da administração pública brasileira em uma amostra constituída por 242 funcionários públicos federais civis. Com base na percepção dos servidores e utilizando um Modelo de Equações Estruturais na identificação dos estressores e dos sintomas de estresse - e sua (co)relações - foram identificados três tipos de estressores ambientais: emoção, social e mobilidade. Os autores também identificaram dois tipos de estresse: o psicológico e o fisiológico. Entre os fatores estudados, apenas o fator emocional presente no ambiente de trabalho das organizações públicas influenciou o estresse ocupacional psicológico.

Paiva e Avelar (2011) abordaram a QVT em uma central de regulação médica de um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU). Os autores utilizaram das perspectivas clássicas de Walton (1973) e Hackman e Oldham para realizar a pesquisa, concluindo que existe um nível satisfatório de QVT para os pesquisados com relevância para os aspectos de “possibilidade de crescimento”, “potencial motivacional da tarefa” e “relevância social” em poder ajudar as pessoas que demandam atendimento. Paiva e Avelar (2011) destacaram também que os servidores demandam necessidade de melhorias quanto à infraestrutura, adequação da jornada e escalas de trabalho, conscientização da população quanto ao serviço prestado e interação com serviços hospitalares.

Serafim et al. (2012) apresentam um estudo de caso único empregando a análise documental relativa à perícia psicológica para debater a incapacidade do servidor público e os Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho (FRPT), tais como estresse, pressões patogênicas da carga de trabalho, dificuldades nas relações socioprofissionais e condições/organização inadequadas do trabalho. Ao apresentarem o caso de uma servidora pública lotada em um hospital público de grande porte do Estado de Santa Catarina, os autores evidenciaram como os FRPT interferiram na saúde mental e física da servidora. O estudo de caso indicou que a exposição da servidora ao longo de sua vida laborativa aos fatores de risco psicossociais do trabalho (sobrecarga cognitiva e psíquica, ritmo intenso, longas jornadas e precárias condições de trabalho) foram os fatores que desempenharam forte papel na ocorrência da incapacitação para o trabalho da servidora.

Andrade e Veiga (2012) realizaram três estudos - sendo um quantitativo e dois qualitativos - para analisar as percepções dos gestores, servidores e estagiários acerca das ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) de um órgão público. O primeiro estudo teve como objetivo a construção e validação de uma escala para avaliar a ginástica laboral (atividade principal do programa), sendo aplicada a uma amostra de 623 trabalhadores. Já o segundo estudo foi realizado com 21 estagiários do PQVT, indicando que os estagiários percebem que suas participações nas ações do programa auxiliam em suas formações profissionais. O último estudo foi realizado com gestores e servidores, indicando que ambos os grupos conhecem e valorizam todas as ações do PQVT. O último grupo estudado, contudo, pontuou a excessiva demanda de trabalho e a falta de infraestrutura como lacunas.

Oliveira Filho et al. (2013) pesquisaram a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do departamento de ciências administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Os autores identificaram que, no

ambiente de trabalho, o relacionamento com os discentes é o fator de maior prazer e satisfação. Por sua vez, o relacionamento com os docentes - colegas de trabalho - destaca-se como motivo de maior insatisfação no grupo pesquisado. A falta de recursos e equipamentos adequados para o desenvolvimento do trabalho e a burocracia também foram destacados como fonte de insatisfação no trabalho. Em síntese, segundo os autores, a pesquisa revelou que a interatividade - as relações interpessoais entre professores - é condição *sine qua non* para aumentar a QVT.

Oliveira et al. (2013) investigaram a QVT na percepção dos agentes de segurança penitenciária de unidades prisionais de João Pessoa-PB. Ao utilizarem o modelo teórico sobre QVT de Walton (1973) - que apresenta oito categorias conceituais de QVT - constataram que, dos oito critérios estudados, apenas um critério (trabalho e espaço total de vida) apresentou uma avaliação que possa ser considerada positiva. Os agentes de segurança penitenciária de unidades prisionais também se queixaram da falta de investimentos no setor e má gestão na área de segurança pública, especialmente pela falta de profissionalização da gestão das unidades prisionais. Essa “falta de prioridade” na área de segurança pública também pode gerar uma desmotivação nos agentes de segurança penitenciária.

Barroso e Guerra (2013) avaliaram a existência da síndrome de *burnout* e a qualidade de vida de 24 Agentes Comunitários de Saúde (ACS) da cidade mineira de Caetanópolis. As autoras identificaram que quase 60% dos agentes comunitários de saúde apresentavam nível médio de *burnout* (com grau médio de exaustão emocional, indicando que a maior parte desses profissionais estava esgotada e sobrecarregada emocionalmente). Os resultados também indicaram a presença de elevada despersonalização na maioria dos ACS e 94,5% dos entrevistados possuíam qualidade de vida ruim. Considerando o lugar de destaque que tais profissionais ocupam na atual proposta de atenção primária em

saúde no Brasil, as autoras ressaltaram que é necessário considerar o impacto do trabalho na vida dos agentes comunitários de saúde, buscando intervenções que visem melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores.

Cavedon (2014) estudou como a QVT é afetada pelas percepções olfativas dos servidores que integram o departamento de criminalística vinculados ao Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul. Neste trabalho a pesquisadora abordou QVT associada à noção de saúde do trabalhador, manifestada por sensação de bem-estar físico e emocional. Utilizando-se metodologicamente da etnografia e das técnicas de observação participante e entrevistas, a autora contribuiu para o campo de estudos de QVT, pois partiu de uma visão dinâmica e contextualizada durante o período da pesquisa – de 2007 a 2014 - no que tange à inclusão de uma perspectiva diacrônica, de modo a proporcionar um olhar mais abrangente sobre o bem-estar e o desconforto no trabalho. Segundo a autora, o desconforto no ambiente de trabalho e o local onde os servidores ficam alojados – que remetem aos locais onde os crimes foram cometidos e o contato com corpos em putrefação e ambientes nem sempre higienizados – poderiam ser amenizados com desodorizações e aromatizações frequentes. Além disso, poderiam ser desenvolvidas máscaras e indumentárias apropriadas para a atuação dos servidores nesse espaço. Em paralelo, no âmbito emocional, Cavedon (2014) destaca que é fundamental o atendimento psicológico ou psiquiátrico para os servidores, visto que o olfato para estes trabalhadores desencadeia emoções negativas. Em suma, a autora considerou que juntamente com as ações que visam melhorar a QVT e a saúde mental dos servidores da área de Segurança Pública, deveriam ser implementadas políticas públicas que buscassem a diminuição da criminalidade.

Limongi-França et al. (2013) investigaram a QVT dos professores de ensino técnico federal, especialmente os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. O estudo analisou o grau de satisfação dos

professores dos Institutos Federais de educação com a QVT, diante dos impactos de sua expansão no Brasil. Os resultados da pesquisa realizada com 18 professores demonstraram a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de benefícios e também apoio familiar e comunitário. Revelaram também comprometimento e coleguismo entre os professores analisados - elemento que é positivo na qualidade da relação ensino-aprendizagem neste cenário.

Freitas e Souza (2009) apresentaram uma proposta de um modelo inédito para avaliação da QVT em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, tendo como foco a percepção dos funcionários técnico-administrativos. O referido modelo em desenvolvimento visa incorporar as principais 'Dimensões' e 'Indicadores' da Qualidade de Vida no Trabalho nestas organizações públicas.

Sampaio (2012) destacou que a forma e a elaboração dos trabalhos em QVT são prejudicadas, pois geralmente os artigos publicados no Brasil, apesar de citarem resultados de pesquisa que utilizaram modelos de estudos elaborados por autores nacionais, ainda se baseiam em modelos utilizados no exterior há mais de 30 anos, principalmente no modelo Walton (1973).

Embora muitos estudos indiquem que os servidores do serviço público - em setores e atividades variadas - demonstraram ter uma percepção positiva quanto ao nível de QVT existente nas respectivas organizações públicas, cabe ressaltar, como já mencionado por Ferreira, Alves e Tostes (2009), que em geral existe o descompasso entre problemas e práticas gerenciais na Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) no Serviço Público Federal. Acreditamos que a estabilidade profissional do servidor público pode ser indicada como um elemento que permita essa percepção positiva quanto ao nível de QVT, porém novos estudos devem ser desenvolvidos para confirmar essa ideia.

Devemos levar em consideração que as práticas dos administradores

públicos e o perfil do gestor público mudaram nos últimos anos (DENHARDT, 2012). Tais gestores atualmente vislumbram a necessidade de adotar uma perspectiva de análise da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) que contribua para a concretização dos princípios-chaves da teoria do Novo Serviço Público.

Nesta perspectiva, a atuação da área de Gestão de Pessoas é fundamental, pois as instituições públicas devem criar condições para que a QVT seja instaurada de fato. Percebemos, então, que a preocupação com a QVT dos servidores públicos passa a ser uma tarefa do gestor público e algo fundamental para o bom resultado das organizações públicas, incluindo, as universidades.

Os estudos sintetizados acima também mostram que a QVT ainda tem sido encarada por um ângulo bastante restrito, abordando apenas alguns elementos ou variáveis que podem descrever a Qualidade de Vida no Trabalho. Isso significa que as concepções utilizadas para o entendimento da QVT na grande maioria dos referidos estudos estão bastante aquém dos modelos mais completos e diferenciados acerca do tema, que são o modelo Biopsicossocial e Organizacional de Limongi-França (1996) e o Modelo Geral para compreensão da QVT de Morin (2008), conforme já mencionamos anteriormente.

Vale ressaltar, ainda, que tal Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008), originalmente desenvolvido para a melhoria da eficácia organizacional e para a compreensão do sentido do trabalho nas organizações privadas, foi testado com professores universitários de instituições públicas - no Brasil e no Canadá - e se mostrou válido e aplicável à realidade pública, especificamente, para professores universitários (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c). Apresentaremos, no próximo capítulo, uma compilação dos princípios desse Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008).

3. UM MODELO PARA A COMPREENSÃO DOS FATORES E INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Um grupo de pesquisadores do Centro de Pesquisa para a Saúde, Trabalho e Eficácia Organizacional (CRITEOS) da *École des Hautes Études Commerciales* (HEC) em Montreal/Canadá - liderados pela professora Estelle M. Morin - concentra esforços científicos, desde a década de 1990, para aprofundar o entendimento das relações entre o sentido do trabalho, o sentido no trabalho e outros fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em instituições privadas e públicas (MORIN, 1996, 1997, 2001, 2008; MORIN; CHERRÉ, 1999; MORIN; DASSA, 2004).

Conforme já mencionado, no século XXI a QVT passa a ser identificada como um elemento da “gestão avançada”. Desta forma, os estudos sobre o tema passam a agregar a perspectiva da pessoa, tendo como referência os aspectos biopsicossociais e dos contextos organizacionais (conforme indicado no Quadro 2). Neste período, os estudos sobre QVT que seguiam o modelo para compreensão dos sentidos do trabalho no Canadá e na França (MORIN, 1996, 1997; MORIN; CHERRÉ, 1999) aprofundam o entendimento das relações entre o sentido do/no trabalho e outros fatores e indicadores de QVT, tais como características do trabalho (finalidade ou utilidade social do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem/desenvolvimento profissional); características das relações de trabalho (reconhecimento; retidão moral e as relações com os colegas de trabalho); cargas de trabalho (carga de trabalho físico, mental e emocional); segurança no trabalho; bem-estar e sofrimento psicológico no trabalho; horas de trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (CARLSON et al., 2006; GRZYWACZ; CARLSON, 2007; JOHNS, 2010; MAY; GILSON; HARTE, 2004; MORIN, 2001, 2008; SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006).

Tais estudos possibilitaram a criação de um Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008), que tem sido desenvolvido por Morin e colaboradores nos últimos anos. Em 2010, Morin reformula a versão de 2008 do referido modelo, publicando uma nova variação com pequenos ajustes e incorporando os elementos da organização do trabalho (MORIN, 2010, p. 35). Nesta nova reformulação, a nomenclatura dos dois primeiros blocos do modelo passam a explicitar as “características do trabalho” e as “características do ambiente” de trabalho. O termo “organização do trabalho” também foi acrescido para deixar claro que estes dois blocos dizem respeito a este tema.

A nova reformulação do modelo (MORIN, 2010) também apresenta, para os gestores de recursos humanos, a importância de se criar um ambiente de trabalho que possibilite aos profissionais encontrarem sentido no desenvolvimento de sua atividade laboral, o que, em essência, representa a QVT. Nestes modelos, os indicadores e fatores não aparecem claramente enunciados, mas ambos são resultantes da própria organização do trabalho.

A versão atual do Modelo Geral para compreensão da QVT - representado na Figura 1 - permite a identificação dos fatores e indicadores de QVT. Nele, a organização do trabalho deve ser compreendida como um elemento determinante da saúde dos trabalhadores, bem como de seu desempenho e atitudes no trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014a).

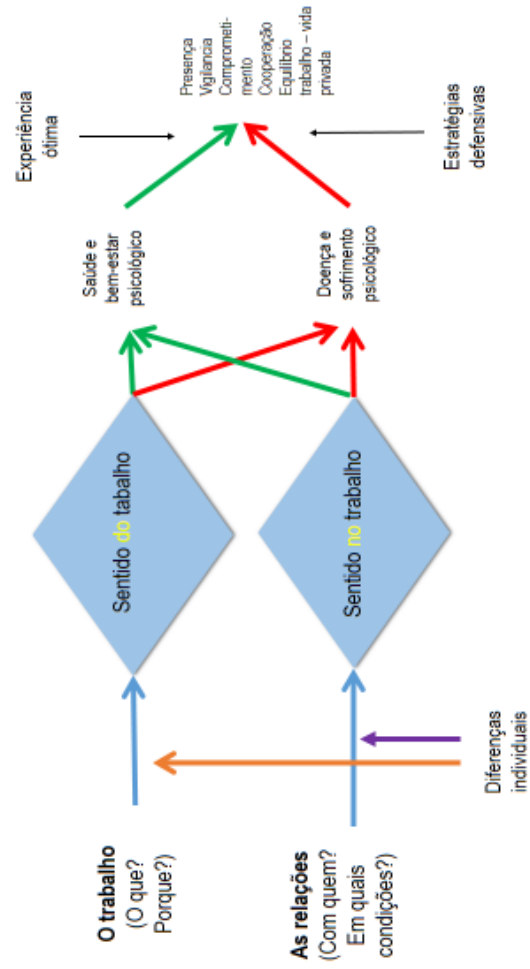


Figura 1 - Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)
 FONTE: Vilas Boas e Morin (2014a, p. 21).

O impacto da organização do trabalho no desempenho da tarefa e na manutenção da saúde do trabalhador está relacionado com os significados atribuídos ao trabalho. Segundo este Modelo Geral, se uma pessoa percebe as condições e relações em que ela realiza seu trabalho de forma positiva, tenderá a encontrar significado em seu trabalho e, possivelmente, terá possibilidade de se sentir realizada e com bem-estar físicos e mentais elevados. Além disso, provavelmente terá maior envolvimento com seu trabalho e se envolverá mais com a realização dos objetivos organizacionais. Em contrapartida, se o trabalhador percebe de forma negativa seu trabalho, não encontrando sentido, possivelmente apresentará sintomas de adoecimento como o estresse e o sofrimento psicológico. Muito provavelmente, se não encontrar sentido em seu trabalho, terá maiores taxas de absenteísmo, terá maiores conflitos no local de trabalho e apresentará pouco envolvimento com os objetivos organizacionais (MORIN, 2008, p. 41).

Cabe destacar que as diferenças individuais também afetam a percepção de sentido do trabalho e sentido no trabalho e, conseqüentemente, influenciam as percepções de Qualidade de Vida no Trabalho das pessoas. Dessa forma, os impactos da organização do trabalho no desempenho e saúde do trabalhador variam de acordo com características como sexo, idade, escolaridade, habilidade emocional (tendência a experimentar emoções positivas ou negativas), estilo de atribuição (tendência a acreditar que não somos responsáveis por situações que de fato seríamos), inteligência emocional e orientação para o trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015a).

De acordo com Vilas Boas e Morin (2014c, p. 03), devemos considerar a QVT como “um conceito complexo, que combina dois aspectos principais: os fatores - determinantes da QVT e os indicadores - componentes de QVT”. As referidas autoras definem QVT como “um estado geral de bem-estar no local de trabalho, que pode ser determinado pela relação entre os diferentes indicadores e

fatores que variam de acordo com as perspectivas e características individuais” (VILAS BOAS; MORIN, 2014b, p. 1563).

Apresentamos, a seguir, os principais elementos do Modelo Geral para a compreensão dos fatores e indicadores de QVT proposto por Morin (2008) e como tais fatores e indicadores de QVT perpassam o trabalho humano, podendo estar relacionados com os estados de saúde ou adoecimento laboral.

3.1 Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

3.1.1 Características do trabalho

O trabalho ocupa um lugar central na vida humana como atividade que possibilita a mediação entre a natureza, o ser humano e a sociedade. O ser humano “se faz” no seu trabalho e, por meio dessa ação, transforma a natureza conforme seus interesses e necessidades. O trabalho é parte fundante de realização do ser social, dando forma à subjetividade e materializando suas ideias. Lukács (1978) indica que somente o ser humano é capaz de pensar, idealizar, estabelecer finalidades e alcançar um “fim teleológico” via trabalho. Portanto, as pessoas são capazes de estabelecer objetivos de determinada atividade num momento anterior à sua realização, evidenciando seu caráter teleológico em relação ao trabalho. Antes de transformar a natureza, o ser humano idealiza suas possibilidades, orientando sua ação para atender às suas necessidades. Só assim, ele realiza a sua ação enquanto “causalidade posta” (LUKÁCS, 1978).

A atividade de trabalho, seja formal ou informal, perpassa o ser humano em todas as esferas e momentos de sua vida, definindo horários e rotinas do cotidiano - incluindo os momentos de lazer e repouso. Como fonte de sentido, mediador do reconhecimento e inclusão social, a atividade de trabalho define relações interpessoais, formas de participação no meio social, status e possibilita

a expressão da criatividade e a formação da identidade (MICHAELSON et al., 2014; PAULA et al., 2014a). Antunes (1999) afirma que o trabalhador que não encontra sentido e realização em seu trabalho diário, dificilmente conseguirá ter uma vida cheia de sentido fora dele, uma vez que esta atividade invade todas as esferas da sua vida. Em geral, uma “desefetivação” no interior da vida laborativa comprometerá, em alguma medida, as realizações das esferas “fora do trabalho”.

Um trabalho significativo e interessante favorece a QVT e possui componentes que estão intimamente relacionados com as características individuais do trabalhador (BIPP, 2010) e com características do trabalho em si - finalidade ou utilidade social do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional (MORIN, 2001; ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURÍNACH, 2008; SAYER, 2009) - como veremos.

3.1.1.1 A finalidade e a utilidade social do trabalho humano

O trabalho é, para o ser humano, mais do que um meio de sobrevivência ou de construção de uma carreira profissional. Tem uma função psicológica (CLOT, 2006), bem como uma forma de construção da identidade e inserção social (MICHAELSON et al., 2014; PAULA et al., 2014a, 2014b). A busca por reconhecimento de si, da identidade, como um ser do gênero humano, é proporcionada pelo trabalho enquanto elemento fundante do ser social, possibilitando que outras instâncias da vida deste ser se desenvolvam. O trabalho constitui-se, sobretudo, como uma esfera importante para a autorrealização e o fortalecimento da autoestima. É por intermédio do trabalho que se potencializa uma participação mais efetiva na vida social, no processo de construção identitária e da sociabilidade humana (BREEN, 2007; CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; MICHAELSON et al., 2014).

O trabalho não pode ser compreendido apenas pela relação do emprego ou como meio de sobrevivência financeira. Isso porque ele rompe com esse limite e se faz ouvir enquanto uma instância que (trans)forma o humano, num processo contínuo de troca com a sua ação, não importando a complexidade da atividade. A pessoa se coloca em seu trabalho porque ele faz emergir a sua subjetividade na relação de trabalho em que estiver inserida. Subjetividade que clama pela objetividade - por meio do seu fazer e da ação (trans)formadora - e que (trans)forma a pessoa, sempre permitindo que suas potencialidades se desenvolvam enquanto ela viver.

Por mais isolada que uma atividade seja, ela sempre promoverá um processo de interação com o outro. Ao executar uma atividade laboral, necessariamente, estamos realizando uma ação que carrega consigo marcas históricas de outras pessoas e será efetivamente endereçada ao outro. É no processo de ir e vir da atividade que podemos reconhecer o outro e buscar por reconhecimento enquanto pertencente ao gênero humano e que, ao mesmo tempo, diferencia-se na especificidade do seu saber fazer, na sua subjetividade ali materializada. É nesta perspectiva que compreendemos o trabalho e sua função na vida humana. Destacamos também que o valor intrínseco do trabalho é uma das dimensões que são comumente empregadas para compreender a QVT no contexto europeu (ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURIÑACH, 2008).

Desta forma, para um trabalho ter sentido, precisa ter finalidade ou utilidade social, bem como ser moralmente aceitável. Segundo Morin (2001):

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. O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade (MORIN, 2001, p. 16).

A mesma autora sinaliza que as formas de organização do trabalho influenciam no seu sentido, cabendo aos gestores criar sistemas que distribuam as tarefas aos trabalhadores de forma que tal atividade “[...] torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.” (MORIN, 2001, p. 16). Portanto, ter uma boa definição dos objetivos do trabalho pode favorecer a QVT dos trabalhadores.

3.1.1.2 Autonomia

Um trabalho que apresenta condições de exercício de um grau de autonomia aos trabalhadores é essencial para a redução do estresse, aumento da satisfação e a manutenção da QVT (BIPP, 2010; MORIN, 2001; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010). Morin (2001), ao mencionar suas considerações sobre os sentidos do trabalho, ressalta que o “[...] interesse do trabalho também resulta das possibilidades de desenvolver sua autonomia e perceber seu senso de responsabilidades” (MORIN, 2001, p. 16).

É fundamental que os trabalhadores possam colocar em prática suas competências e exercer seus julgamentos referentes ao desempenho de suas tarefas, tendo possibilidade de escolhas e flexibilidade na execução de seu trabalho. Tal possibilidade de expressar sua voz é muito importante para os indivíduos sentirem-se em um ambiente saudável/positivo, favorecendo a interação com os demais colegas, melhores condições para a realização da tarefa e a promoção da saúde. Alguns estudos destacam que é fundamental a preocupação gerencial com essa questão da satisfação no trabalho e as características do trabalho que promovem tal satisfação (MICHEL, 2014; MORIN, 2001; MORRIS; VENKATESH, 2010; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010).

Laschinger et al. (2004) relembram que trabalhadores com autonomia e que se sentem psicologicamente empoderados são, geralmente, mais satisfeitos com seus trabalhos. Indicam também que fatores como a percepção da possibilidade de desenvolvimento pessoal, as características do trabalho e elementos organizacionais (como os efeitos das alianças informais ou a mobilidade organizacional) possuem impacto na percepção de autonomia/empoderamento dos trabalhadores. Em um estudo realizado com 185 profissionais da área de saúde, foi constatado que a promoção de ambientes de trabalho que aumentam a percepção de empoderamento de seus trabalhadores pode ter efeitos positivos e duradouros sobre a satisfação no trabalho das pessoas inseridas nesses ambientes (LASCHINGER et al., 2004).

A relação entre autonomia e empoderamento de docentes do ensino fundamental na Índia foi investigada por Singh e Sarkar (2013), que realizaram o estudo dividido em duas fases. Na primeira fase, foram desenvolvidas 37 entrevistas em profundidade com as professoras para compreender a realidade do grupo investigado e subsidiar a construção do questionário que seria empregado na fase posterior do estudo. Na segunda fase, um inquérito por questionário foi respondido por 203 professoras também do ensino fundamental. Os resultados indicaram que o empoderamento possui dois componentes: o “empoderamento latente” - composto de significado do trabalho (alinhamento do sistema de valores das professoras com sua prática docente), de competência (confiança em sua capacidade de ensinar) e de impacto (impacto/influência que elas acreditam ter sobre seus alunos). O outro componente seria o “empoderamento orientado para a ação” ou autonomia (que estaria relacionado com o grau de flexibilidade/liberdade que as docentes possuem para lecionar seus conteúdos).

Ainda referente ao estudo de Singh e Sarkar (2013), no contexto escolar estudado, percebeu-se que o "empoderamento latente" afeta tanto a satisfação no trabalho quanto o comportamento inovador das professoras. Ao passo que o "empoderamento orientado para a ação" ou autonomia influencia, fracamente, apenas o comportamento inovador. O estudo indica que uma condição de trabalho que permita o exercício da autonomia pode levar a um comportamento inovador/criativo. Os estudiosos ressaltam que o suporte no local de trabalho - com a disponibilidade de recursos e, principalmente, contar com o suporte dos colegas de trabalho - pode incrementar substancialmente o "empoderamento latente" e, conseqüentemente, a satisfação no trabalho e a inovação/criatividade.

Ainda sobre o empoderamento de docentes, verificamos que o trabalho de Dee, Henkin e Duemer (2003) constatou que docentes empoderados apresentam maior motivação para realização da tarefa, sentimentos elevados de sentido no trabalho e forte comprometimento organizacional, o que pode levar ao desempenho eficaz de seu trabalho.

3.1.1.3 Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional

Vilas Boas e Morin (2014a) indicam que, para que um trabalho seja significativo:

[...] ele deve também dar prazer para as pessoas que o executam. Para isso, ele deve coincidir com seus interesses, usar suas habilidades, estimular o desenvolvimento de seu potencial e capacitá-los a alcançar seus objetivos de forma eficaz. Em outras palavras, é preciso oferecer-lhes oportunidades para aprender, crescer e alcançar suas próprias metas e objetivos (VILAS BOAS; MORIN, 2014a, p. 1569).

Vale recordar que a possibilidade de desenvolvimento de competências e habilidades individuais associadas ao trabalho é uma importante dimensão da QVT, sendo comumente empregada para descrever a QVT no contexto europeu,

conforme identificado no estudo de Royuela, López-Tamayo e Suriñach (2008). A oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional no trabalho atua como fator positivo para a promoção da QVT, quando entendemos os elementos envolvidos nessa dinâmica de aprendizagem na prática laborativa. Segundo Morin (2001):

A execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências, resumindo, realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia. O fato de que o indivíduo tem que resolver problemas durante a realização do trabalho e exercer seu julgamento para tomar decisões relativas à organização das suas atividades reforça o sentimento de competência e eficácia pessoal; isso tem uma influência direta não somente no desenvolvimento da autonomia pessoal, mas também na motivação. Além disso, o fato de ter que resolver problemas e vencer dificuldades estimula a criatividade dos indivíduos (MORIN, 2001, p. 16).

Conforme destacado por Sayer (2009), um trabalho interessante e com sentido permite que os trabalhadores não só desenvolvam e exercitem as suas capacidades profissionais individuais - alcançando uma realização que está associada intrinsecamente à execução de determinado trabalho - como também possam experimentar uma realização decorrente de fatores externos de sua prática no trabalho, como reconhecimento e estima do grupo de trabalho.

Sayer (2009) também destaca que o reconhecimento social pelo trabalho desenvolvido irá variar de acordo com a categoria profissional a qual os trabalhadores pertencem. Recuperar essa informação é muito importante, visto que a possibilidade de um trabalhador obter sentido no próprio trabalho e também poder ter bons índices de QVT está vinculada ao tipo de trabalho que desenvolve, considerando o quanto é socialmente reconhecido.

É pertinente mencionar que ações organizacionais sistematizadas para fomentar oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento profissional podem ser muito exitosas, como demonstrado por Barnett e Bradley (2007). Tais

estudiosos desenvolveram uma pesquisa com 90 pessoas (contemplando trabalhadores das iniciativas pública e privada) para examinar a relação entre o suporte organizacional para o desenvolvimento da carreira e a satisfação com a carreira percebida pelos funcionários. Os pesquisadores constataram que investir em atividades estruturadas de desenvolvimento de carreira pode trazer benefícios tanto para as organizações quanto para as pessoas que ali estão inseridas.

Ainda segundo Barnett e Bradley (2007), as empresas que investem e fornecem suporte organizacional para o desenvolvimento da carreira de seus funcionários podem aumentar o nível de satisfação dos seus funcionários com a carreira - desta forma, as organizações podem atrair, motivar e reter os empregados com ações que apoiam o desenvolvimento da carreira de seus trabalhadores. Os resultados indicaram também que a ativa participação dos empregados nos processos de gerenciamento de carreira está positivamente relacionada à satisfação do trabalhador com a sua própria carreira - tudo indica que os funcionários podem melhorar a satisfação com a sua própria carreira participando de atividades de gestão de carreira desenvolvidas no âmbito laboral. Isso indica que quanto mais os trabalhadores são apoiados no desenvolvimento de suas carreiras, maior a probabilidade de obterem satisfação com a profissão desempenhada.

Panari et al. (2010) desenvolveram um estudo que analisou qual era o papel de uma oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional no local de trabalho como uma variável moderadora (reduzora) do estresse no trabalho percebido por 199 funcionários (gerentes de nível médio e trabalhadores de escritório) em um tribunal na região norte da Itália. Percebeu-se que a importância atribuída às oportunidades de aprendizagem tem influência na satisfação com o trabalho por parte dos trabalhadores, especificamente, na melhoria da QVT.

A compreensão da importância da aprendizagem no trabalho tem implicações práticas para as estratégias de gestão de pessoas, uma vez que organizações que incentivam a aprendizagem pessoal dos funcionários podem obter trabalhadores mais qualificados e, em contrapartida, também se tornam organizações mais capazes de se adaptar às mudanças e demandas externas.

3.1.2 Características das relações de trabalho

Embora a satisfação no trabalho seja um fenômeno vivenciado/percebido de forma individual, é inegável que existem alguns fatores externos - tais como os “eventos e condições do trabalho” e os “agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização)” - que influenciam na satisfação dos trabalhadores. É importante estar atento às inter-relações desses elementos, visto que “a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador” (MARQUEZE; CASTRO MORENO, 2005, p. 71).

Não podemos esquecer que as condições e a organização do trabalho possuem impacto direto na saúde e produtividade dos trabalhadores (JACQUES, 2007; LACAZ, 2009). Conforme ressaltado por Wadsworth, Chaplin e Smith (2010), ao tratarmos do ambiente de trabalho, nem sempre podemos supor que a ausência de aspectos negativos do ambiente de trabalho é equivalente à presença de aspectos positivos. Desta forma, é fundamental compreendermos as características das relações de trabalho (reconhecimento; retidão moral e as relações com os colegas) como fatores que influenciam a QVT dos trabalhadores.

3.1.2.1 Reconhecimento

Sabemos que o trabalho é uma importante fonte de reconhecimento social. Como já mencionado, a atividade de trabalho em nossa atual forma de sociabilidade define as nossas relações interpessoais - formas de inclusão, participação e reconhecimento social, status, além de ocupar importante papel na formação da identidade (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; BENDASSOLLI, 2012; CLOT, 2006; ORGANISTA, 2006; PAULA et al., 2014a, 2014b; RESENDE; PAULA, 2011). Desta forma, um trabalho pode ser considerado significativo quando se reconhece quem trabalha pela atividade realizada. Segundo Bendassolli (2012):

O reconhecimento no trabalho é um dos temas mais instigantes da relação sujeito-trabalho, pois coloca em discussão a importância deste último no processo de construção da identidade pessoal, bem como a importância do outro e dos coletivos de trabalho no estabelecimento de julgamentos sobre o valor do sujeito e daquilo que ele faz quando trabalha (BENDASSOLLI, 2012, p. 45).

Como as relações de trabalho estão intimamente ligadas aos processos de construção da identidade das pessoas, cabe aqui uma pequena ressalva sobre as relações de dominação que estão implícitas na construção ideológica (GUARESCHI, 1998) do que é considerado “sucesso” no mercado de trabalho moderno, segundo a lógica capitalista. Embora seja amplamente divulgada a ideologia de oportunidades igualitárias para todas as pessoas, independente da classe social ou extrato socioeconômico, sabemos que essa ideologia, apoiada no discurso da meritocracia, é uma falácia (PATTO, 1999). Existem determinados trabalhos que possuem mais reconhecimento social do que outros trabalhos.

Sayer (2009) destaca que há uma “injustiça” na distribuição de status/importância atribuídos aos trabalhos desenvolvidos por distintas classes sociais, bem como por tipos de trabalho que são mais ou menos valorizados

socialmente na lógica do sistema capitalista de produção.

Desta forma, percebemos que há uma “injustiça de classe” - que evidencia uma distribuição desigual do status/importância social, de acordo com a origem/classe social de quem executa determinado trabalho, bem como ocorre desigualdade na disponibilidade de trabalho significativo - quantitativamente, não há postos de trabalho socialmente significativos para todos os trabalhadores (SAYER, 2009). Essa “injustiça contributiva” - que na lógica capitalista individualizante e consumista não percebe e valoriza de forma igualitária todas as atividades de trabalho humano presentes em nossa sociedade - pode ter efeitos que limitam o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores, dificultando suas possibilidades de encontrar reconhecimento, satisfação, respeito e autoestima no desenvolvimento de seu trabalho.

Vilas Boas e Morin (2014b) constataram, em um estudo realizado com professores universitários, que o reconhecimento e valorização do trabalho realizado são melhorias necessárias para incentivar o comportamento produtivo e o desenvolvimento da autoestima dos trabalhadores. Tal valorização pode ser expressa de diversas formas, tais como palavras de apreço e consideração demonstradas pelos supervisores e colegas; apoio da chefia às equipes pelas quais estejam responsáveis; tratamento equitativo de salário/benefícios; empoderamento das pessoas para que participem, efetivamente, da tomada de decisões nas organizações; bons relacionamentos com cordialidade no ambiente de trabalho (BARNETT; BRADLEY, 2007; DEE; HENKIN; DUEMER, 2003; RAMSTAD, 2009; SINGH; SARKAR, 2013).

Danish e Usman (2010) desenvolveram estudo com 220 sujeitos para descobrir os principais fatores que motivam os trabalhadores e qual é a relação entre os fatores de recompensa, reconhecimento e motivação, enquanto tais funcionários trabalhavam dentro de uma organização. As análises dos autores mostraram que as diferentes dimensões da motivação e da satisfação no trabalho

são significativamente correlacionadas com as formas de recompensa e reconhecimento, tendo grande impacto sobre a motivação dos funcionários.

Esse dado é importante para os gestores, visto que Danish e Usman (2010) destacam que os trabalhadores são o recurso mais importante de uma organização. Uma boa equipe de trabalho, experiente e bem treinada, vai viabilizar o desempenho efetivo de uma organização. Complementam ainda que funcionários motivados e reconhecidos em seu trabalho podem ajudar a tornar uma organização mais competitiva, agregando valor à instituição em que trabalham.

3.1.2.2 Relações com os colegas de trabalho

Vilas Boas e Morin (2014b) salientam que, para uma atividade laboral ser significativa, ela deve ser desenvolvida em um contexto de trabalho que promove o desenvolvimento de relacionamentos profissionais agradáveis. Segundo as autoras, a atividade laboral deve oferecer bons contatos e boas relações com os demais colegas de trabalho, permitindo o desenvolvimento de relacionamentos com colegas que favoreçam o comportamento de ajuda mútua quando enfrentam dificuldades.

Como já mencionado, estudos indicam que uma boa rede de suporte social e uma relação positiva com os colegas de trabalho são elementos que favorecem o exercício da autonomia no trabalho e bons resultados organizacionais. Vale lembrar que quanto maior a autonomia do trabalhador, maior a possibilidade de desenvolvimento da criatividade e inovação, características essenciais para a manutenção da saúde dos trabalhadores e para a sobrevivência das organizações no mercado de trabalho atual (BARNETT; BRADLEY, 2007; CLOT, 2006; DEE; HENKIN; DUEMER, 2003; RAMSTAD, 2009; SINGH; SARKAR, 2013).

Ressaltamos que as estruturas sociais colaborativas, incluindo equipes autogeridas, podem servir como estratégias organizacionais por meio das quais são alcançados os objetivos dos trabalhadores e das instituições (DEE; HENKIN; DUEMER, 2003). A colaboração entre colegas de profissão afeta a percepção de si mesmo e proporciona aos trabalhadores a oportunidade de aprender sobre seus próprios valores (de forma individual ou comparada com os dos outros colegas), podendo levar ao desempenho eficaz de seu trabalho.

3.1.2.3 Retidão moral

Vilas Boas e Morin (2014a, 2014b) salientam que o trabalho passa a ter sentido quando é desenvolvido de forma responsável na sua execução, bem como na qualidade dos produtos e consequências que ele acarreta. O trabalho tem sentido quando também é realizado em um contexto que respeita os valores do ser humano e em um ambiente que respeita a justiça e a dignidade das pessoas - condições indispensáveis para a manutenção da QVT.

Ainda para Vilas Boas e Morin (2014b), a retidão moral é uma característica que apareceu como muito importante nos estudos sobre QVT com professores universitários no Brasil e Canadá, contudo, ainda é pouco frequente na literatura sobre as organizações do trabalho. Na opinião das autoras, isso pode ter ocorrido porque “os escândalos em determinado negócio levaram a *insights* sobre a retidão moral em práticas sociais e organizacionais.” (VILAS BOAS; MORIN, 2014b, p. 1569).

Jennings, Mitchell e Hannah (2015) também corroboram com essa ideia ao afirmarem que a corrupção e escândalos que têm sido vistos nos últimos anos em algumas organizações têm despertado o interesse significativo dos pesquisadores referente ao estudo do comportamento ético no trabalho - um tema complexo e difícil por tratar do comportamento moral humano.

Segundo Jennings, Mitchell e Hannah (2015), o tema da moral nas organizações (especialmente o conceito de “auto moral”, estudado em profundidade pelos autores) ainda é pouco compreendido, apesar de suas implicações referentes aos comportamentos morais e éticos em contextos organizacionais. Uma pessoa tem uma “auto moral” na medida em que as suas noções morais (por exemplo, valores morais, ideais, objetivos e preocupações) são centrais para a sua autocompreensão e também são fatores que motivam esta pessoa a se comportar de forma coerente com tais noções. A principal premissa é que a moralidade é uma característica de uma pessoa e não simplesmente um resultado de raciocínio moral abstrato. O conceito de “auto moral” seria uma forma de entender de forma mais clara o comportamento ético no local de trabalho. Como conclusões de uma extensa revisão sobre o tema, Jennings, Mitchell e Hannah (2015) salientam que os estudos sobre moralidade nas organizações de trabalho deveriam adotar uma abordagem multidisciplinar e integradora, com foco direcionado para os contextos organizacionais e de trabalho.

3.1.3 Carga de trabalho

Os estudos sobre as cargas de trabalho podem auxiliar nas propostas de intervenção no contexto organizacional, uma vez que avaliam as condições mais adequadas para a distribuição das tarefas destinadas ao trabalhador e sua equipe. A carga de trabalho pode ser subdividida em carga de trabalho físico, mental e emocional, tendo cada uma sua especificidade, de acordo com a profissão e o contexto, e estão diretamente associadas à QVT.

A carga de trabalho (*workload*) também pode fornecer elementos sobre características específicas de trabalho e das relações de trabalho, que levam ao significado do trabalho (MORIN, 2008) e, conseqüentemente, são importantes

para compreendermos a QVT. A maior parte da literatura sobre a carga de trabalho, especialmente até o fim do século passado, tratava esse conceito como o trabalho mental, no entanto, é possível perceber que a maioria dos estudos já incluíam diferentes dimensões da carga de trabalho tal como compreendemos hoje (HANCOCK et al., 1988; HART; STAVELAND, 1988; KANTOWITZ, 1987; VIDULICH; TSANG, 1986).

Vidulich e Tsang (1986) empregaram uma técnica de avaliação da carga de trabalho conhecida como NASA-TLX. Tal ferramenta avalia o Índice de Carga de Tarefas no trabalho em seis dimensões: demanda mental, demanda psíquica, demandas temporais, esforço, desempenho e frustração. Os pesos de cada componente variam entre zero e cinco. Esse mesmo Índice de Carga de Tarefas (NASA-TLX) também foi descrito por Hart e Staveland (1988).

Estudo realizado por Hancock (1989 citado por VILAS BOAS; MORIN, 2014b) analisou os efeitos da falha de desempenho sobre participantes de tarefas singulares, verificando se os indivíduos poderiam distinguir os níveis de demanda da tarefa, mesmo durante as sequências de falha. O pesquisador observou que os participantes foram capazes de distinguir a mudança no nível de carga "mental" em determinadas circunstâncias. Também percebeu que a falha resultou em maior carga de trabalho percebida do que o desempenho bem sucedido. Assim, ele pôde afirmar que a experiência do fracasso estimula a carga de trabalho.

Em um estudo com professores universitários de instituições públicas do Brasil e do Canadá, Vilas Boas e Morin (2014a, 2014b) identificaram que os docentes percebem como elevada a carga de trabalho físico em suas atividades laborais - tudo indica que, devido às especificidades do trabalho docente, os professores consideram normal a demanda emocional e mental associadas às suas rotinas de trabalho. Contudo, essas autoras ressaltam que:

[...] as exigências de publicação e orientação de alunos podem ser os fatores limitantes dos resultados dos efeitos das cargas de trabalho sobre o professor. Pois, atualmente os professores universitários são tidos e avaliados mais como pesquisadores e orientadores, do que professores em si (VILAS BOAS; MORIN, 2014b, p. 1581).

A percepção subjetiva de carga de trabalho reflete uma avaliação da capacidade do trabalhador para atender às demandas da tarefa. Altos níveis de carga de trabalho percebida podem ocorrer quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender a essas demandas. Percebe-se também que os períodos de baixa carga de trabalho podem causar fadiga, se o indivíduo necessita manter a atenção sobre a tarefa por um período de tempo prolongado (MATTHEWS et al., 2002). Curiosamente, estudos demonstraram que períodos de elevada carga de trabalho também podem causar fadiga nos trabalhadores (MATTHEWS; DESMOND, 2002). O estado psicofisiológico de fadiga é caracterizado por sentimentos de cansaço e perda de energia (MATTHEWS et al., 2002), sendo que o estado de fadiga pode causar deficiências na motivação e no desempenho dos trabalhadores e desencadear problemas de saúde, bem-estar e segurança (SONNENTAG; ZIJLSTRA, 2006).

Hancock e Verwey (1997) sinalizam que a relação entre fadiga e carga de trabalho é complexa porque ambos, subcarga e sobrecarga, foram identificados como potenciais causas de fadiga. Em determinados contextos, possuir poucas atribuições pode ser fatigante; no entanto, em outras circunstâncias, ter muitas atividades para desenvolver pode também ser extenuante para o trabalhador. Com base em teorias cognitivas, Hancock e Verwey (1997) produziram um modelo dos processos temporais que podem produzir mudanças na relação entre a carga de trabalho e fadiga, sugerindo que o nível ideal de carga de trabalho pode mudar ao longo do tempo.

3.1.4 Horas de trabalho

Além da carga de trabalho, o número de horas trabalhadas também influencia a QVT dos trabalhadores. Wirtz e Nachreiner (2010) demonstraram que longas horas de trabalho semanal e/ou também em fins de semana - assim como o trabalho noturno e em turnos - podem ter efeitos prejudiciais sobre a saúde dos seres humanos. Os trabalhadores percebem maior desequilíbrio na relação entre demandas do trabalho e a vida pessoal (equilíbrio trabalho - vida) quando percebem um aumento no número de horas/dia trabalhadas por semana, ou ainda quando têm que trabalhar aos finais de semana ou à noite, em especial, quando no esquema de trabalho em turnos.

Alguns estudos também indicam que trabalhar mais de 55 horas por semana pode gerar agravos à saúde do trabalhador, tais como distúrbios do sono/insônia, problemas gástricos, hipertensão e até diabetes (KINMAN; JONES, 2008; KRUEGER et al., 2008; ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURIÑACH, 2008; WIRTZ; NACHREINER, 2010). Tais dados são relevantes porque os distúrbios do sono podem ter efeito significativamente negativo sobre a qualidade de vida de uma pessoa, visto que, entre as consequências associadas aos distúrbios do sono, há maior risco de acidentes devido ao cansaço e estresse.

Em um estudo com docentes, Kinman e Jones (2008) observaram que as horas de trabalho dos acadêmicos durante as noites e fins de semana podem ocasionar problemas físicos e psicológicos; menor distinção entre as fronteiras do trabalho e dos domínios de casa/vida familiar e mais conflito entre as esferas vida-trabalho. Esses dados “sugerem que os acadêmicos estão frequentemente trabalhando durante a noite e fins de semana, a fim de lidar com as demandas de seu trabalho” (KINMAN; JONES, 2008, p. 54). Tais práticas têm um potencial de impacto negativo na saúde dos trabalhadores e na sua vida familiar.

Kinman e Jones (2008) constataram, em uma pesquisa desenvolvida com professores no Reino Unido, que o trabalho acadêmico se tornou relativamente estressante e potencialmente nocivo para a força de trabalho e para a qualidade do ensino superior naquela nação. Os autores observaram que muitos professores/pesquisadores no Reino Unido estão trabalhando em excesso - ultrapassando o limite de 48 horas semanais estabelecido como referência para o tempo de trabalho semanal na União Europeia. Embora a maioria dos acadêmicos pesquisados esteja moderadamente satisfeita com seu trabalho, alguns destacaram que perceberam um aumento da demanda de trabalho e dos níveis de sofrimento psicológico, apontando, em especial, descontentamento com muitas noites de trabalho e fins de semana invadidos pela atividade laboral.

3.1.5 Segurança no trabalho

De acordo com Francis e Barling (2005), o sentimento de segurança no trabalho está associado ao sentimento de estabilidade no trabalho e possibilidade de cumprir com compromissos estabelecidos.

Já a insegurança no trabalho é um conceito que pode ser definido como uma "preocupação com a permanência futura" de uma pessoa em seu trabalho (VanVUUREN; KLANDERMANS, 1990, p. 133). Assim, a insegurança no trabalho pode ser vista como um estressor com inúmeros resultados negativos na vida dos trabalhadores (CHENG; CHAN, 2008; SALLADARRÉ; HLAIMI; WOLFF, 2011; SVERKE; HELLGREN; NÄSWALL, 2002).

Com relação à insegurança no emprego como um estressor, DeWitte (1999) também discute as reações emocionais em relação à futura permanência no emprego. Cheng e Chan (2008), em uma recente meta-análise sobre a insegurança no trabalho, demonstram que a satisfação no trabalho e o

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

O sentimento de segurança no trabalho/emprego é importante para descrever a Qualidade de Vida no Trabalho (DeCUYPER et al., 2014; SALLADARRÉ; HLAIMI; WOLFF, 2011; SVERKE; HELLGREN; NÄSWALL, 2002). Segundo Salladarré, Hlaimi e Wolff (2011), previsivelmente, o tipo de vínculo/contrato de trabalho também influencia a segurança no trabalho. Ao investigarem a percepção de segurança no trabalho e sua importância na escolha do trabalho, os pesquisadores constataram que os trabalhadores temporários são menos sensíveis à segurança no emprego ao escolherem seu trabalho.

DeCuyper, Notelaers e DeWitte (2009) investigaram como a insegurança do emprego e da empregabilidade se relacionam com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional afetivo de três grupos de trabalhadores: os permanentes, os contratados a termo e os temporários. Eles concluíram que as respostas destes últimos, em relação à insegurança no emprego, foram claramente diferentes das respostas dos trabalhadores contratados a termo. A insegurança no trabalho foi negativamente relacionada com a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores permanentes; a empregabilidade foi negativamente relacionada com a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores contratados a termo (DeCUYPER; NOTELAERS; DeWITTE, 2009).

A segurança no trabalho também é influenciada por fatores individuais e sociais. Em um estudo comparativo com dados de 18 países europeus para compreender a influência de segurança do trabalho na escolha do emprego, Salladarré, Hlaimi e Wolff (2011) perceberam diferenças significativas na percepção dos trabalhadores quanto à importância atribuída à segurança no

emprego, que variou de acordo com os contextos/países investigados. Tais autores afirmam que essa diferença foi influenciada tanto por características individuais dos trabalhadores quanto por quantidade/qualidade de emprego disponível em cada um dos países.

Debus et al. (2012) analisaram uma amostra de 15.200 funcionários de 24 países por meio de uma modelagem multinível, a fim de estabelecer a ligação entre insegurança no trabalho e atitudes perante o trabalho. Os autores também identificaram que as reações à insegurança no emprego não são universalmente iguais, já que essas reações dependem do contexto cultural e do país em que um profissional está inserido.

Vilas Boas e Morin (2014a; 2014b) indicaram que a segurança no trabalho configura-se como um fator pouco relevante para os professores investigados pelas autoras. Isso se deve ao fato de tais docentes serem servidores públicos, que gozam de estabilidade em seu serviço. Como os participantes do nosso estudo também são professores classificados como servidores públicos estáveis, esse fator não será investigado por nós.

3.2 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

3.2.1 O(s) sentido(s) e significado(s) do trabalho

Visto que a categoria trabalho está envolvida em todas as esferas da vida humana, cientistas de várias disciplinas têm estudado os sentidos e significados do trabalho extensivamente, cabendo destaque para a equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) que desenvolveu, nos anos de 1980, estudos com amostras significativas em diversos países para identificar as variáveis que expliquem os significados que as pessoas atribuem ao próprio trabalho.

A motivação para estudar os sentidos e significados do trabalho tem se diferenciado de acordo com o foco de cada teórico e sua respectiva disciplina (por exemplo, existem estudos produzidos por cientistas políticos, filósofos, teólogos, sociólogos, antropólogos, economistas, psicólogos, juristas). Mesmo que essas áreas temáticas e disciplinas possam discordar sobre o que o trabalho representa, elas expressam uma preocupação em desenvolver sua contribuição com seu conhecimento específico sobre o trabalho e indicam que os sentidos e significados do trabalho são construtos complexos e sistêmicos (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; BREEN, 2007; CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; MICHAELSON et al., 2014; MORIN, 2001; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; STEGER; DIK, 2009; TOLFO et al., 2011; TOLFO; PICCININI, 2007).

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), o significado do trabalho está relacionado com as representações que as pessoas formam sobre seu trabalho, bem como com o valor que atribuem a sua profissão/atividade. Tolfo e Piccinini (2007) também alertam que, se os seres humanos percebem ou reconhecem sua atividade laboral unicamente como uma obrigação necessária para satisfazer a sua sobrevivência econômica e material, tais pessoas podem perder a dimensão do trabalho como categoria integradora e que permite a formação de sua identidade pessoal e social. Nessa forma de trabalho alienada e sem sentido, muito comum em nossa sociedade capitalista atual, o trabalho deixa de ser uma fonte de realização e pode tornar-se fonte de sofrimento e adoecimentos diversos (ANTUNES, 1999; ANTUNES; ALVES, 2004; CLOT, 2006; ENRIQUEZ, 1999; ORGANISTA, 2006; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; TOLFO et al., 2011; TOLFO; PICCININI, 2007). Trataremos dos processos de saúde/doença relacionados com o trabalho nos próximos tópicos, onde debateremos mais sobre a questão.

Em uma abordagem mais gerencial, Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99) indicam que o sentido do trabalho também pode ser compreendido como o “entendimento dos empregados daquilo que eles fazem no trabalho assim como a importância do que eles realmente fazem”. Ambos os aspectos do sentido do trabalho estão relacionados às crenças de uma pessoa sobre a função que o trabalho desempenha na sua vida, que é afetada pelo contexto social no qual vivem os trabalhadores. Estudos evidenciaram que a estruturação do sentido do trabalho apresenta uma estabilidade ao longo do tempo (HARPAZ; FU, 2002) e está relacionada com a forma como as pessoas compreendem sua experiência nas instituições em que trabalham (CARTWRIGHT; HOLMES, 2006).

Segundo Geldenhuys, Łaba e Venter (2014), um trabalho significativo pode trazer benefícios para as organizações (produtividade, retenção e fidelização dos funcionários) e levar a resultados positivos também para os trabalhadores (maiores índices satisfação, engajamento e comprometimento individual com a organização de trabalho). Condições organizacionais que permitem aos trabalhadores terem um trabalho significativo podem ser um bom preditivo do engajamento com o trabalho e compromisso dos funcionários com a organização. Um trabalho significativo permite que os trabalhadores não só desenvolvam e exercitem suas capacidades individuais - pela satisfação/realização intrínseca de uma prática criativa - mas também permite obter satisfação/realização externos vindos do reconhecimento social e do sentimento de contribuição/participação na sociedade (CLOT, 2006; GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010).

Vale ressaltar que, para a análise dos sentidos e/ou significados do trabalho existem diversas abordagens teórico-metodológicas. Tolfo et al. (2011), ao analisarem a literatura referente aos sentidos e significados do trabalho,

classificaram cinco grandes abordagens que tentam compreender os sentidos e significados do trabalho, a saber: cognitivista, construcionista, sócio-histórica, existencialista e estudos culturais. Alguns estudiosos também estabelecem uma distinção entre sentidos e significados do trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO et al., 2011; TOLFO; PICCININI, 2007).

No contexto brasileiro, por exemplo, existem estudos sobre sentido/significado do trabalho com trabalhadores da construção civil (BORSOI, 2002); professores universitários de instituições públicas (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c); pessoas com deficiência (LIMA et al., 2013); trabalhadores afastados do trabalho (PAULA et al., 2014a).

Para Morin (2001, p. 09), um dos princípios que guiaria as organizações de trabalho seria “modificar o comportamento de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios”. No entanto, para modificar o comportamento dos funcionários, os gestores precisam se preocupar com as atividades de tais funcionários, com o significado do trabalho e com a qualidade de vida destas pessoas. Pensando em significado do trabalho, pode-se afirmar então que “o comprometimento com o trabalho constitui o principal indicador de uma organização eficaz” (MORIN, 2001, p. 09), de um trabalho de qualidade e de um ambiente saudável.

Assim sendo, Morin (2001, p. 16-18) afirma que o “processo de trabalho” ajuda o indivíduo a desenvolver sua identidade e a identidade com o próprio grupo de trabalho. Para essa mesma autora, algumas características/fatores do trabalho podem contribuir para que o trabalho tenha um sentido em si. Os principais aspectos são: a) ser realizado de maneira eficiente, sendo uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa; b) ser intrinsecamente satisfatório - o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão sentido ao trabalho; c) ser moralmente aceitável - por

ser uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade, ela deve respeitar as prescrições relativas da sociedade, tanto na sua execução como nos objetivos que ele almeja e nas relações que estabelece; d) ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, visto que o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas; e) garantir a segurança e a autonomia - em nossa sociedade o trabalho está associado à noção de emprego e regulado por uma remuneração que propicia prover as necessidades básicas, permitindo o sentimento de segurança, autonomia e independência e f) ser uma atividade programada que estrutura e permite organizar a vida diária com horários e rotinas, estruturando o tempo e a vida profissional.

Pratt e Ashforth (2003) propõem um modelo de distinção entre sentido do trabalho e sentido no trabalho. Neste modelo, o primeiro está relacionado com as características do trabalho e o segundo com as relações estabelecidas no trabalho, o que permite ao trabalhador responder às seguintes perguntas: o que eu faço? Quem sou eu? Por que estou aqui? Michaelson et al. (2014) e Pratt e Ashforth (2003) apresentam a hipótese de que o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho e seu ambiente de trabalho está relacionado com a sua própria identidade, bem como com o quanto o trabalho pode ser significativo para ele. Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99) também afirmam que “os funcionários são motivados a obter um sentido para seus esforços”. Portanto, os sentidos do/no trabalho devem ser estudados nos diversos ambientes para, a partir destes resultados, contribuir com o nível de satisfação dos trabalhadores.

3.2.2 Bem-estar psicológico e sofrimento psicológico

O trabalho desempenha um papel importante no bem-estar psicológico das pessoas, cumprindo fundamental função psicológica, na medida em que satisfaz as necessidades de sentido, afiliação e criatividade (CLOT, 2006; FILC; RAM, 2014; MICHAELSON et al., 2014; PAULA et al., 2014a).

No entanto, atualmente, percebemos que a forma de organização capitalista do trabalho traz profundas mudanças nos sentidos e significados do trabalho e dificulta a manifestação dos processos de autorrealização e criatividade por parte dos trabalhadores. A atividade laboral, na maioria dos casos, se tornou institucionalizada, sem sentido e estranhada aos trabalhadores (ANTUNES; ALVES, 2004; GAULEJAC, 2007).

Machado e Bandeira (2012) indicam que o bem-estar psicológico refere-se a um construto teórico, baseado nos princípios da teoria psicológica, que descreve o funcionamento ótimo ou positivo das pessoas. Por ser tema muito complexo e polêmico, Machado e Bandeira (2012) apresentam apenas os seguintes pontos de convergência entre definições de bem-estar psicológico: autonomia, relações positivas com outros, domínio sobre o ambiente, autoaceitação, propósito na vida e crescimento pessoal.

Contextualizando o bem-estar psicológico de acordo com o foco do nosso estudo, caso o trabalhador não perceba a oportunidade de experimentar um trabalho que proporcione autonomia, relações positivas com outros docentes, técnicos ou estudantes, terá sua QVT diminuída, e poderá entrar em um quadro de sofrimento psicológico.

Compreender os níveis de bem-estar psicológico e de sofrimento psicológico é um dado importante para propor ações de QVT. Massé et al. (1998) ao investigarem se o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico são polos opostos do mesmo eixo de saúde mental ou construções independentes

que devem ser medidos em dois eixos separados, concluem que a avaliação da saúde mental na população em geral deve usar medidas concomitantes de sofrimento psicológico e bem-estar psicológico.

3.2.3 Estresse relacionado ao trabalho

De acordo com Cataldi (2011), o estresse pode ser dividido em dois tipos: a) distress, que é o contrário, consiste numa tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial, podendo a sobrecarga ser tão grande que passam a aparecer os sintomas da doença; b) eustress, que consiste em tensão ou esforço sadio, derivado de situações que causarão bem-estar e satisfação. O estresse profissional ou ocupacional pode ser compreendido como um estado emocional desagradável devido ao desgaste em que as pessoas são submetidas nos ambientes e relações de trabalho.

Os estudos sobre o sentido do trabalho e a QVT levam em consideração o estresse relacionado ao trabalho. Destacamos que os estudos sobre as fontes de estresse (fatores intrínsecos da atividade profissional, fatores psicossociais e fatores organizacionais) também são importantes neste campo (VILAS BOAS; MORIN, 2014d, 2015a, 2015b).

As características pessoais que alteram os indicadores de estresse no trabalho também devem ser consideradas quando desejamos compreender os níveis de estresse relacionado ao trabalho, visto que as pessoas possuem níveis diferentes de resistência ao estresse. O estresse pode manifestar-se de forma diferente de pessoa para pessoa, ou seja, o sujeito pode apresentar graus diferentes de reação a eventos estressores (GABRIEL, 2005).

Em um estudo desenvolvido com professores universitários de instituições públicas no Brasil e no Canadá, Vilas Boas e Morin (2014a, 2014d, 2015a, 2015b) perceberam que existe uma alta correlação - positiva - entre

estresse relacionado ao trabalho e carga mental e uma forte correlação - negativa - entre estresse no trabalho e bem-estar psicológico, indicando que o bem-estar psicológico diminui com o aumento do estresse no trabalho. Também perceberam que há uma correlação moderada - positiva - entre estresse no trabalho e carga emocional, indicando que diferentes variáveis podem determinar as relações entre as características do trabalho e a QVT. Perceberam ainda correlações moderadas - negativas - entre bem-estar psicológico e carga física e carga emocional. A carga física, o bem-estar psicológico e o gênero determinaram 55,9% dos escores de estresse no trabalho - sendo que homens e mulheres têm percepções diferentes do estresse no trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014d, 2015).

A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é um dos sintomas psicológicos, somáticos e comportamentais do estresse. O *burnout* possui relação direta com os resultados do trabalho e parece estar relacionado principalmente com agravos/adoecimentos que afetam as condições de saúde do trabalhador acometido por tal síndrome (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014).

A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é comum entre os docentes. Trataremos esse adoecimento dos professores com mais detalhes no capítulo quatro ao falarmos das particularidades do trabalho docente, suas formas de adoecimento e seus desafios na atualidade.

3.2.4 Comprometimento organizacional e com o trabalho

Existe uma diversidade de conceituação e formas de mensurar o comprometimento organizacional nas áreas da Psicologia e Estudos Organizacionais. No entanto, Meyer e Allen (1991) são citados, em geral, porque foram além da distinção tradicional existente entre o comprometimento afetivo e

o comprometimento normativo. Em suas formulações teóricas, argumentam que o comprometimento - compreendido como um estado psicológico - tem no mínimo três componentes separáveis: uma necessidade (que está ligada ao comprometimento de continuidade); uma obrigação (relacionada ao comprometimento normativo) e, por fim, um desejo (que seria o comprometimento afetivo). Esses três componentes influenciam a permanência no emprego em uma organização. Para esses autores, cada componente deve ser considerado para compreender o comportamento de comprometimento organizacional.

De forma complementar, o comprometimento com o trabalho em si pode ser considerado em separado para melhor entender a complexidade das relações que se desenrolam no ambiente de trabalho e na vida pessoal e profissional (VILAS BOAS; MORIN, 2013a).

Vilas Boas e Morin (2014a, 2014d, 2015a) desenvolveram um estudo para levantar as percepções de QVT com docentes universitários de instituições públicas do Brasil e Canadá. As referidas autoras evidenciaram que quando o comprometimento com o trabalho aumenta, a carga emocional tende a diminuir, assim como um aumento na carga de trabalho mental leva a um aumento na carga de trabalho emocional. Além da longa jornada de trabalho, constataram que as atividades que mais contribuem para a sobrecarga de trabalho dos professores universitários de instituições públicas são: número de artigos publicados em periódicos e eventos científicos, capítulos de livros publicados, participação em projetos de pesquisa financiados e orientação de alunos de graduação, mestrado e doutorado. Ressaltam que o número de horas trabalhadas diariamente não é fator determinante do estresse, mas sim a carga física de trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014d, 2015a).

Desta forma, investigar o comprometimento é um importante indicador para entender o sentido do trabalho e a QVT. Desta forma, a necessidade (comprometimento de continuidade), o desejo (comprometimento afetivo) e a obrigação (comprometimento normativo) devem ser considerados para se compreender o comportamento no ambiente de trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c).

Barnett e Bradley (2007), ao examinar a relação entre o suporte organizacional para o desenvolvimento da carreira e satisfação com a carreira de 90 trabalhadores do setor público e privado, perceberam que há benefícios para as organizações e indivíduos que investem em programas de desenvolvimento de carreira. Segundo tais autoras, isso ocorre porque do ponto de vista organizacional, o investimento em suporte organizacional para o desenvolvimento da carreira dos seus trabalhadores pode aumentar a satisfação na carreira dos funcionários. Pensando nos benefícios individuais de cada trabalhador, com os planos de planejamento de carreira, os funcionários podem melhorar a sua própria satisfação com a carreira e podem participar da gestão de própria carreira.

Pesquisadores de contextos diversos mostram que a satisfação no trabalho possui significativa importância para a permanência dos professores na profissão (HOWARD; JOHNSON, 2004; MAELE; HOUTTE, 2012). Desta forma, criar políticas de gestão que melhorem a QVT pode aumentar a possibilidade de permanência dos docentes nas universidades.

Esses dados são importantes ao tratarmos do comprometimento organizacional, como um importante indicador para entender o sentido do trabalho e a QVT, visto que quanto mais envolvidos com o trabalho e percepção da possibilidade de crescimento na organização, maior será o comprometimento com a organização e com o trabalho desenvolvido.

3.2.5 Presenteísmo

O presenteísmo e o absenteísmo afetam a saúde das pessoas e a dinâmica de participação nas organizações. Desta forma, compreender a dinâmica de funcionamento dessas duas situações pode ajudar na análise do resultado da QVT. Presenteísmo está ligado a comparecer ao trabalho enquanto o indivíduo não está em condições de trabalho, por estar doente, o que afeta sua QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c).

Virtanen et al. (2004) propuseram que a permanência do *status* de emprego afeta o presenteísmo. Johns (2010), por sua vez, indicou em seus estudos que as causas do presenteísmo podem ser divididas em: a) políticas organizacionais; b) características de concepção do trabalho, e c) culturas de presenteísmo.

Observa-se também que o nível de estabilidade no emprego afeta o presenteísmo. Os trabalhadores temporários, em geral, estão mais disponíveis para o trabalho, mesmo quando estão doentes, do que os trabalhadores permanentes e estáveis (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c). Tal dado é relevante para considerarmos em nosso estudo, visto que a estabilidade profissional é uma das características dos servidores públicos, incluindo os professores do Magistério Superior que são o foco do presente estudo.

Ao formular um modelo dinâmico para compreender o presenteísmo e o absenteísmo relacionados ao trabalho, Johns (2010) argumenta que a assiduidade ao trabalho está relacionada a eventos de saúde, presenteísmo e absenteísmo, e estes, por sua vez, estão ligados ao contexto de trabalho, à pessoa em si e às consequências cumulativas individuais. Johns (2010) argumenta que a exposição crônica de presenteísmo ou absenteísmo pode ter efeitos futuros para o sentido de pertencimento a uma organização, na dinâmica de atendimento ao trabalho e

no estado de saúde. Desta forma, o presenteísmo crônico também pode provocar danos à saúde do indivíduo, levando-o a um espiral de menor produtividade, aumento do absenteísmo e incapacidade eventual.

3.2.6 O equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas do trabalho

O equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e as demandas do trabalho é um elemento para compreendermos a QVT dos trabalhadores. Trata-se do equilíbrio entre o tempo dispendido entre as atividades de responsabilidade do indivíduo com seu trabalho e sua família/vida privada. Grzywacz e Carlson (2007, p. 459) definem que o equilíbrio entre a vida familiar/pessoal e o trabalho é "(...) a realização dos papéis relacionados com expectativas que são negociadas e compartilhadas entre um indivíduo e seus parceiros no domínio do trabalho e da família".

O aumento da demanda por resultados e a intensificação do tempo disponível para o trabalho vivenciados na atualidade, têm gerado fortes pressões sobre a força de trabalho, especialmente quando se trata dos impactos sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador (KARATEPE, 2010; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO 2013; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; WIRTZ; NACHREINER, 2010). Os estudos sobre a saúde do trabalhador também passaram, a partir do fim do século passado, a contemplar a questão do equilíbrio entre vida pessoal e as demandas da vida laboral.

Ressaltamos que a questão da conciliação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar ultrapassa o debate da regulamentação jurídica do número de horas exigidas pelos empregadores. É uma questão mais complexa, de forma que:

Para além da regulamentação legal da jornada de trabalho, é importante pontuar que nas últimas décadas a linha divisória entre tempo de trabalho e tempo dedicado à vida pessoal tem se tornado cada vez mais tênue, em um contexto de intensa revolução tecnológica e de exacerbação das pressões

competitivas decorrentes da globalização econômico-financeira, o que dificulta sobremaneira a sua mensuração efetiva (GUIMARÃES; OIT, 2012, p 109).

Uma diminuição no equilíbrio entre as dimensões da vida privada e do trabalho pode aumentar o risco de prejuízos à saúde psíquica e orgânica dos trabalhadores. Esse conflito entre as demandas da vida pessoal e as demandas do trabalho eleva o estado de fadiga e estresse relacionado com o trabalho e o risco de comprometimento da saúde (DEMEROUTI; GEURTS; KOMPIER, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2005). O equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e as demandas do trabalho possui influências múltiplas, como o contexto cultural (CHANDRA, 2012; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007) ou políticas de gestão e regime de trabalho (KÖNIG; CESINGER, 2015; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

Os estudos, na perspectiva psicológica, sobre a relação entre a vida familiar e a vida profissional, inicialmente, focavam sua atenção no paradigma de déficit de relações, adotando uma abordagem mais individualista do assunto (SCHNEEWIND; KUPSCH, 2006). Também existem pesquisas que destacam as relações de gênero e seus mecanismos tradicionais de divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo (GUIMARÃES; OIT, 2012; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007). Contudo, nos últimos anos, as pesquisas sobre as relações trabalho-família estão apresentando uma visão mais holística dos aspectos negativos e positivos desse conflito, visando compreender sua interrelação (BARAL; BHARGAVA, 2011; DEMEROUTI; GEURTS; KOMPIER, 2004; KARATEPE, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2005; SCHNEEWIND; KUPSCH, 2006).

A Organização Internacional do Trabalho (GUIMARÃES; OIT, 2012; OIT, 2011) já indicou que um desequilíbrio entre as demandas trabalho-família pode ter impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores, algo que deve ser

observado pelas organizações que primam pela saúde e bem-estar de seus trabalhadores.

O equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são esferas da vida social regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que 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. O uso do tempo, um bem escasso, torna tensa a relação entre essas esferas (GUIMARÃES; OIT, 2012, p 116).

Desta forma, os locais de trabalho que apoiam a conciliação trabalho-família devem fornecer medidas de equilíbrio trabalho-família para facilitar a emergência de uma cultura que possa melhorar a relação entre a vida pessoal e a vida profissional, promovendo a saúde dos trabalhadores. Dessa forma, as organizações que estimulam a conciliação entre as demandas da vida privada/familiar e laboral (conhecidas como empresas *family-friendly*) reconhecem que os trabalhadores possuem responsabilidades familiares e lidam com o fato de que essas demandas pessoais/familiares terão impacto no desempenho profissional de seus trabalhadores.

Sendo assim, é importante desenvolver programas de gestão que apoiem os trabalhadores na resolução desse conflito entre as demandas pessoais e profissionais. Cabe ressaltar que esses programas devem ir além do oferecimento de creches para as crianças/dependentes dos trabalhadores, visto que as demandas de tais profissionais podem estar relacionadas com outras responsabilidades, como o cuidado de alguma pessoa idosa ou com alguma necessidade especial.

Destacamos que medidas gerenciais que visam organizar o trabalho de modo que favoreça condições adequadas para um equilíbrio saudável entre a atividade de trabalho e a vida privada das pessoas também tem sido uma

dimensão comumente empregada para descrever e avaliar a QVT dos trabalhadores (ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURIÑACH, 2008).

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) desenvolveram um estudo com 296 trabalhadores brasileiros para avaliar o impacto das políticas organizacionais (por exemplo, flexibilização do horário de trabalho e suporte no cuidado dos dependentes dos trabalhadores) e práticas informais de suporte gerencial no conflito entre demandas familiares e profissionais. Constatou-se, como consequência desse conflito entre demandas da esfera familiar e organizacional, impactos significativos sobre a (in)satisfação no trabalho por parte dos trabalhadores. Outra consequência negativa desse conflito foi o aumento do estresse relacionado ao trabalho e a intenção de deixar a organização onde atuavam. Os resultados evidenciaram ainda que o suporte gerencial contribuiu para reduzir o conflito entre as demandas da família e do trabalho.

Considerando as variáveis de natureza situacional e pessoal que podem influenciar o estresse ocupacional, Paschoal e Tamayo (2005) desenvolveram um estudo com 237 funcionários de uma instituição bancária para compreender o impacto de valores organizacionais e da interferência do conflito família/trabalho (denominada “interferência família-trabalho”) no nível de estresse ocupacional. A análise dos resultados evidenciou que os valores organizacionais não tiveram efeitos significativos na percepção do estresse ocupacional por parte dos trabalhadores. No entanto, a interferência família-trabalho influenciou diretamente o nível de estresse ocupacional (quanto maior o escore de interferência família-trabalho, maior o estresse percebido pelo trabalhador). Dessa forma, constatou-se que a interferência família-trabalho pode favorecer o aparecimento de estresse no contexto organizacional e também orienta cognições e afetos dos trabalhadores. Os trabalhadores percebem o conflito entre as demandas da vida familiar e do trabalho como elementos estressores.

Tratando, especificamente, do conflito entre as demandas da vida privada/familiar e laboral na realidade universitária, Vilas Boas e Morin (2014a, 2014b) salientam que, no ambiente acadêmico atual, os professores e pesquisadores estão trabalhando longas horas, a fim de atender aos requisitos de ensino e publicação. Essa situação tem aumentado o risco de perda do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, em decorrência do estresse causado pelas longas horas de trabalho e as cobranças constantes por maior produtividade (GILLESPIE et al., 2001; VILAS BOAS; MORIN, 2014a, 2014b; WINEFIELD et al., 2003; WIRTZ; NACHREINER, 2010).

Dessa forma, a saúde mental dos professores universitários pode estar em risco por causa do estresse e da fadiga que esses profissionais experimentam no seu trabalho e pela falta de equilíbrio vida-trabalho. Estes agravos à saúde dos professores universitários são efeitos da lógica da precarização do trabalho docente e do produtivismo acadêmico já bem descrito na literatura (ALCADIPANI, 2011a, 2011b; BORSOI; PEREIRA, 2013; CATANO et al., 2010; CIAVATTA, 2013; FREITAS, 2011; GILLESPIE et al., 2001; GUARANY, 2012; LEMOS, 2011; MACHADO; BIANCHETTI, 2011; MILLER; TAYLOR; BEDEIAN, 2011; OLIVEIRA, 2008; OLIVEIRA; PIRES, 2014; SOUSA, 2013; TREIN; RODRIGUES, 2011; VANNINI, 2006; WINEFIELD et al., 2003; ZAGO, 2014; ZANIN; FREITAS; KÜNZLE, 2012).

Embora tenhamos apresentado anteriormente todos os elementos do Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008), cabe ressaltar que para a parte quantitativa do estudo que aqui apresentamos, mensuramos os seguintes indicadores: 1) o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (MORIN, 2008; PRATT; ASHFORTH, 2003); 2) a saúde mental no trabalho, considerando o bem-estar psicológico, o sofrimento psicológico e o *burnout* (VEIT; WARE, 1983); 3) o estresse relacionado ao trabalho (PARKER; DeCOTTIS, 1983); 4) o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do trabalhador (CARLSON et al.,

2006; GRZYWACZ; CARLSON, 2007). Os fatores da QVT que escolhemos para mensurar foram: 1) horas de trabalho; 2) carga de trabalho - medida utilizando uma escala composta por três dimensões: carga física, carga mental e carga emocional (MORIN, 2008; VIDULICH; TSANG, 1986). Também fizemos uso de algumas medidas de controle como verificar os eventos externos que poderiam afetar a vida pessoal/profissional dos docentes (DOHRENWEND, 1973) e também mensurar o viés de conformidade apresentado pelo respondente (LOO; LOEWEN, 2004).

Escolhemos tais instrumentos baseando-nos em evidências de um pioneiro estudo com docentes de universidades públicas brasileiras (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c), que mostrou que esses fatores e indicadores de QVT são consistentes para avaliar o contexto laboral dos docentes nas instituições públicas de ensino superior no Brasil. Teceremos, no capítulo seguinte, algumas considerações sobre a profissão docente e seus desafios na atualidade.

4. TECENDO ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE E SUAS PARTICULARIDADES

A profissão docente pode ser tratada como diferente das outras atividades laborais diante da sua complexidade e do nível de desgaste físico e emocional que fazem parte da rotina docente. O processo de educação formal origina-se do conhecimento que é produzido pela sociedade e isso se deve às demandas de experiências de sobrevivência ou das produções individuais e/ou coletivas de um determinado grupo social.

De acordo com Lemos (2005), até o início da década de 1960, no Brasil, grande parte dos trabalhadores do ensino usufruía de relativa estabilidade material, segurança profissional e prestígio social. O mesmo autor afirma que:

A profissão docente, existente há séculos, atravessa, contemporaneamente um dos seus piores momentos. O mestre, visto antes como uma figura profissional essencial para a sociedade, é hoje um profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho. Daqueles que persistem na profissão, muitos já apresentam sinais de adoecimento físico e/ou emocional com diagnósticos conhecidos e causas desconhecidas (LEMOS, 2005, p. 05-06).

O ensino possui características particulares e é visto como uma prática profissional que pode gerar problemas físicos e psíquicos. O uso frequente da voz e a necessidade de alterar o tom diversas vezes provocam calosidade como já observado em estudos que investigaram desgastes das cordas vocais em docentes (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; FABRÍCIO; KASAMA; MARTINEZ, 2010; KARMANN; LANCMAN, 2013; MORAIS; AZEVEDO; CHIARI, 2012; SANTANA; GOULART; CHIARI, 2012). A quase obrigatoriedade de ficar de pé durante um longo período de aulas causa sobrecargas musculares e no sistema circulatório, provocando desconforto e dor, podendo levar o professor a se afastar do ambiente de trabalho e, dependendo da

gravidade, a aposentar-se precocemente ou mesmo abandonar a profissão (FONSECA, 2001).

Quanto aos sintomas psicológicos, somáticos e comportamentais do estresse, percebemos a presença da síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional. O *burnout* tem impactos diretos nos resultados do trabalho e parece estar relacionado principalmente com agravos/adoecimentos que afetam as condições de saúde do trabalhador acometido por tal síndrome (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014).

Dolan (2006) destaca como os principais sintomas psicológicos do *burnout*: ansiedade, irritabilidade, depressão, exaustão e esgotamento profissional. Como sintomas somáticos salientam: dores musculares, dermatites, disfunções gastrintestinais, tremores neurológicos, problemas cardíacos, pressão alta, pulsação acelerada, enxaquecas, sudoreses, problemas respiratórios e outros. Já os sintomas comportamentais revelam-se por meio do tabagismo, alcoolismo, dependência de drogas, disfunções sexuais e de ganho ou perda de peso.

A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é um fenômeno multidimensional que envolve três elementos: exaustão emocional; despersonalização (a pessoa desenvolve uma rigidez afetiva com atitudes e sentimentos negativos em relação às pessoas destinatárias do trabalho) e falta de envolvimento pessoal no trabalho (CODO; VASQUES-MENEZES, 2006). Carlotto (2002), ao estabelecer a relação entre a síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional e as atividades profissionais docentes complementa:

Nos aspectos profissionais, o professor pode apresentar prejuízos em seu planejamento de aula, tornando-se este menos frequente e cuidadoso. Apresenta perda de entusiasmo e criatividade, sentindo menos simpatia pelos alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro. Pode também sentir-se facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala de aula ou pela falta de progresso de seus alunos, desenvolvendo um grande distanciamento com relação a estes. Sentimentos de hostilidade em relação a administradores e familiares de alunos também são frequentes, bem como o desenvolvimento de visão depreciativa com relação à profissão. O professor mostra-se autodepreciativo e arrependido de ingressar na profissão, fantasiando ou planejando seriamente abandoná-la (CARLOTTO, 2002, p. 24).

Considerando que os professores ocupam um papel central na educação formal na sociedade atual, é necessário reconhecer a existência de um nexo causal entre o trabalho docente e o adoecimento de tais profissionais - ressaltando os impactos que ocorrem na saúde dos professores e suas particularidades profissionais.

Diversas mudanças vêm ocorrendo nas relações de trabalho e emprego, o que é indício de um fenômeno que alguns autores denominam “precarização das relações de trabalho da atualidade” também presente nos processos de trabalho docente (DRUCK, 2011; OLIVEIRA, 2004). A saúde dos professores está diretamente relacionada a fatores sociais, econômicos e tecnológicos e tais profissionais ficam condicionados a riscos de diversas naturezas, entre eles os físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos presentes na sua rotina de trabalho (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; HYPOLITO, 2011).

O exercício da docência tem se transformado em uma atividade insalubre em distintos países da América Latina e do Caribe, manifestando-se em adoecimentos relacionados com o trabalho como *burnout*, estresse e doenças neurológicas. Tais adoecimentos estão correlacionados positivamente com as

condições precárias do trabalho docente (ROBALINO; KÖRNER; UNESCO, 2005).

Assunção e Oliveira (2009) ressaltam que o processo de intensificação do trabalho pode ocorrer, basicamente, de duas formas: devido à diminuição do efetivo de trabalhadores sem haver mudança na quantidade produzida e, em um segundo caso, em consequência do crescimento da produção sem alterações (aumento) do número de trabalhadores. Na realidade docente - especialmente no contexto universitário - percebemos esse processo de intensificação do trabalho com o aumento do número de alunos sem o proporcional aumento do número de professores para atendê-los; ou ainda, com uma maior cobrança de resultados (número e qualidade de alunos formados, cobrança por produtividade/publicação) sem a instituição de ensino possibilitar maior contrapartida de recursos para executar tal demanda (ARBEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; ROBALINO; KÖRNER; UNESCO, 2005).

Martinez, Collazo e Liss (2009) ressaltam que o exercício profissional de ensinar, em geral, é visto como uma atividade sem muitos riscos em comparação a outras profissões. Tal percepção gera uma “invisibilidade” do adoecimento docente. Na verdade, estudos evidenciam que a atividade docente é perpassada por sofrimento psicológico - que se manifesta em quadros de depressão, ansiedade, ataques de pânico, processos psicóticos, bem como por sofrimento físico - manifestado com o comprometimento/perda da voz, dores e rigidez nas costas, pescoço e extremidades do corpo, diabetes, úlceras gástricas e hipertensão (ARBEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; KARMANN; LANCMAN, 2013; MARTINEZ; COLLAZO; LISS, 2009; ROBALINO; KÖRNER; UNESCO, 2005). Todos esses sofrimentos podem comprometer a saúde dos docentes. De acordo com Assunção e Oliveira (2009):

As estratégias de aceleração, entre elas a hipersolicitação vocal, mobilizadas para realizar a atividade podem alterar o estado geral dos sujeitos. Cronicamente cansados, o padrão e a qualidade do sono e a disposição para o desfrute do lazer e a prática de hábitos saudáveis encontram-se fragilizados (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 362).

Ainda quanto aos agravos físicos à saúde dos professores, recordamos que os docentes estão entre os profissionais que apresentam maior prevalência de queixas vocais específicas e também apresentam o mais alto risco para o desenvolvimento de distúrbios vocais em comparação com outros profissionais (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; FABRÍCIO; KASAMA; MARTINEZ, 2010; FONSECA, 2001; KARMANN; LANCMAN, 2013; MORAIS; AZEVEDO; CHIARI, 2012; SANTANA; GOULART; CHIARI, 2012).

Autores como Karmann e Lancman (2013) e Hypolito (2011) destacam que a atual atividade docente está sob os efeitos das políticas educacionais modernas, que seguem a lógica neoliberal e gerencialista - caracterizada pela sobrecarga e intensificação do trabalho, precarização das condições e contratos laborais, desarticulação política dos trabalhadores.

As condições de precarização e sobrecarga do trabalho docente, como já visto, também são percebidas no contexto docente universitário. Alguns estudos já indicaram que os professores do ensino superior também estão sujeitos a condições de trabalho precário, caracterizado por contratos flexíveis, maior intensificação da carga de trabalho e exigência de polivalência na atividade (CALDERÓN, 2000, 2013; CALDERÓN; LOURENÇO, 2011; COUTINHO; MAGRO; BUDDE, 2011; KINMAN; JONES, 2008; LEMOS, 2011). Tal contexto de precarização laboral pode ter consequências para a saúde física e psíquica dos docentes e desencadear adoecimentos diversos, tais como a elevação do nível de estresse no trabalho (PEREIRA; AMARAL; SCORSOLINI-COMIN, 2011) e a síndrome de *burnout* (COTRIM; WAGNER, 2012; SOUSA, 2013; SOUSA; MENDONÇA; ZANINI, 2009). Todo esse

cenário compromete a possibilidade dos docentes universitários encontrarem QVT em suas atividades cotidianas.

Detalharemos, no próximo capítulo, o percurso metodológico que balizou o presente estudo bem como os métodos/técnicas empregados para a coleta de dados e para o tratamento do material levantado.

5. PERCURSO METODOLÓGICO

Na presente seção, apresentamos a perspectiva e os procedimentos metodológicos que guiaram o presente estudo. Também evidenciamos os métodos/técnicas utilizados para a coleta de dados e para o tratamento do material levantado ao longo do processo de pesquisa. Em seguida, há uma breve apresentação do campo de pesquisa para que o leitor compreenda melhor a realidade das duas universidades federais que formam os campos de estudo.

5.1 Abordagem e classificação do estudo

A presente pesquisa multicaso pode ser classificada como sendo de natureza descritiva, exploratória e explicativa e tem como finalidade estudar alguns fatores e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores universitários de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) que atuam em instituições de diferentes estados/regiões da Federação (a Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR) escolhidas por conveniência, uma vez que o pesquisador mantém vínculos com as instituições investigadas - atualmente, é docente na UFMT e também já atuou, como professor, por um ano e dois meses na UTFPR. Devido às particularidades do nosso tema de estudo, adotaremos uma abordagem que associe os aportes das pesquisas qualitativas e quantitativas.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa classifica-se como descritiva e exploratória. Malhotra (2006) afirma que as pesquisas descritivas são estudos que têm como principal objetivo a descrição de algo, normalmente, relacionamentos entre os fenômenos ou características do objeto de estudo. Tais dados são provenientes de uma população ou de uma amostra, o que exige uma notação específica para cada caso. Gil (2008) e Malhotra (2006) destacam que as

pesquisas descritivas têm como objetivo o estabelecimento de relações entre variáveis, visto que auxiliam a análise do comportamento dos dados.

Hair Jr et al. (2005) indicam que os estudos exploratórios têm o objetivo de explicitar uma determinada questão de pesquisa e são aconselháveis em casos nos quais os investigadores possuem poucas informações sobre o tema. A pesquisa explicativa procura explicar os fatores que contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno (MALHOTRA, 2006).

Para a construção do presente estudo empregamos um conjunto de procedimentos/técnicas, tais como: a) análise documental de fontes indiretas relacionadas à temática estudada (pesquisa documental avaliando documentos das universidades e demais estatísticas oficiais dos órgãos públicos das áreas de saúde e educação - 1ª etapa do estudo); b) aplicação de questionário eletrônico (APÊNDICE A) com informações sociodemográficas e um conjunto de questões referentes aos fatores e indicadores de QVT (2ª etapa do estudo); c) realização de grupos focais com os docentes das duas universidades analisadas (3ª etapa do estudo).

Todos esses diferentes procedimentos/instrumentos estão detalhados em tópicos subsequentes. Por hora, cabe destacar que a abordagem metodológica foi empregada na tentativa de construir uma triangulação de métodos/técnicas/instrumentos (GOLDENBERG, 2005; MINAYO, 2007) que permitam estudar a atividade real de trabalho e resgatar a experiência vivida pelos docentes, assim como as repercussões psicológicas de tais vivências em sua percepção de QVT. Nesse sentido, ao pensarmos a integração entre análises qualitativas e quantitativas, concordamos com o posicionamento de Goldenberg (2005), ao afirmar que:

A combinação de metodologias diversas no estudo do mesmo fenômeno, conhecida como *triangulação*, tem por objetivo abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo. Parte de princípios que sustentam que é impossível conceber a existência isolada de um fenômeno social. [...] A premissa básica da integração repousa na idéia de que os limites de um método poderão ser contrabalançados pelo alcance de outro. Os métodos qualitativos e quantitativos, nesta perspectiva, deixam de ser percebidos como opostos para serem vistos como complementares (GOLDENBERG, 2005, p. 63).

Segundo Yin (2005), os estudos que utilizam essa triangulação, buscando associar diversas fontes de informações, ganham em riqueza de detalhes e possibilidade de entendimento da manifestação de um dado fenômeno. Sabemos que a escolha desse método “perde” em capacidade de generalização dos seus resultados. No entanto, como esse estudo possui um caráter exploratório que busca novas categorias de análise que auxiliem na compreensão dos fatores de QVT associados ao trabalho docente, optamos pelo método de estudo de caso, que “ganha” em possibilidade de aprofundamento, o que é essencial para o alcance dos nossos objetivos. Além disso, o estudo de caso é um método já utilizado e consagrado com bons resultados obtidos por outros teóricos, devido à sua grande capacidade de descrição, exploração e compreensão de determinado fenômeno (BECKER, 1997; GOLDENBERG, 2005; LAURELL; NORIEGA, 1989; LIMA; ASSUNÇÃO; FRANCISCO, 2002; SELIGMANN-SILVA, 1992).

Becker (1997) acrescenta que as pesquisas que utilizam o método de estudo de caso supõem ser possível adquirir conhecimentos por meio da “exploração intensa” de um caso e que tal método possuiria uma dupla finalidade: a “compreensão abrangente” do grupo em estudo e o desenvolvimento de compreensões teóricas mais gerais sobre a regularidade dos processos e das estruturas sociais.

Na sequência, apresentamos o campo de pesquisa e algumas características básicas das duas universidades estudadas por nós.

5.2 Apresentando o campo de pesquisa - caracterização das universidades estudadas

Selecionamos como população deste estudo os professores universitários efetivos, da carreira do Magistério Superior, que trabalham em duas instituições da rede pública federal brasileira: a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A seguir, faremos uma breve apresentação das duas universidades.

5.2.1 A Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

A Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) e, legalmente, possui natureza jurídica de autarquia. A UFMT é a única universidade federal no estado de Mato Grosso, sendo que, durante vários anos, também foi a única instituição de ensino superior pública no estado, o que evidencia seu pioneirismo e sua importância no cenário educacional, socioeconômico e cultural de Mato Grosso.

A UFMT foi criada em 10 de dezembro de 1970 por meio da Lei nº 5.647. Contudo, suas origens históricas são mais antigas, visto que carrega a herança de duas outras instituições: a Faculdade de Direito (fundada em 1934 e com funcionamento datado de 1956) e o Instituto de Ciências e Letras de Cuiabá - fundado em 1966 (UFMT, 2013a).

Durante a década de 1970, ocorreram a implantação e a construção da estrutura física do campus de Cuiabá, capital mato-grossense, e também a criação de seus primeiros centros: Ciências Sociais, Ciências Exatas e Tecnológicas, Ciências Agrárias e Ciências Biológicas. As décadas de 1980 e

1990 foram marcadas pela expansão do campus de Cuiabá e a implantação do Hospital Universitário Júlio Müller. Também durante esse período, desenrolou-se o processo de interiorização do ensino superior com a criação dos câmpus de Rondonópolis, Médio Araguaia e Sinop. Em 2012, foi aprovada a criação do novo câmpus de Várzea Grande (UFMT, 2013a).

Conforme informações do atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI referente ao período 2013-2018), em dezembro de 2012, a Universidade Federal de Mato Grosso contava com 1.508 professores efetivos. Quanto ao nível de titulação dos professores da UFMT, 863 eram doutores; 522 mestres; 90 especialistas e 33 graduados. No que se refere ao regime de trabalho dos professores, 1.364 docentes trabalham no regime de dedicação exclusiva; 126 docentes possuíam o regime de trabalho de 40 horas e 18 docentes atuavam no regime de 20 horas. No mesmo período, a UFMT também contava com 273 docentes com contratos de professor substituto/temporário (UFMT, 2013a, 2013b). Com relação ao número de funcionários técnico-administrativos ativos permanentes, a UFMT possuía 1.498 servidores em 2012 (UFMT, 2013a, 2013b).

De acordo com dados referentes a dezembro de 2012 (Quadro 3), a UFMT possuía 20.006 alunos matriculados nos seus 90 cursos de graduação presenciais (sendo 10.718 do sexo feminino e 9.288 do sexo masculino). Também contava com 1.716 alunos matriculados nos programas de pós-graduação (*Stricto Sensu*), sendo 1.496 alunos de mestrado e 220 alunos de doutorado (UFMT, 2013a, 2013b).

Quadro 3 - Distribuição do número de cursos de graduação e pós-graduação (*Stricto Sensu*) da UFMT e seus respectivos números de alunos

TIPO/NÍVEL DE CURSO	Nº de cursos	Nº de estudantes matriculados*
Graduação - modalidade presencial	90	20.006
TOTAL GRADUAÇÃO	90	20.006
Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> (Mestrados)	34 (**)	1.496
Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> (Doutorados)	11 (**)	220
TOTAL PÓS-GRADUAÇÃO (<i>Stricto Sensu</i>)	45 (**)	1.716
TOTAL GERAL	135 (**)	21.722

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT - PDI referente 2013-2018 (UFMT, 2013a) e Anuário Estatístico da UFMT 2013 - ano base 2012 (UFMT, 2013b).

NOTA:

* Considerando o total de estudantes matriculados no 2º semestre do ano de 2012.

** Nos documentos oficiais citados anteriormente (UFMT, 2013a, 2013b), há divergências quanto ao número de cursos de mestrado e doutorado ofertados na UFMT.

5.2.2 A Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) que possui natureza jurídica de autarquia e tem sua origem com a Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005, que trata da transformação do antigo Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR) em Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR (LEITE, 2010; UTFPR, 2013a, 2014a, 2014b).

A UTFPR sempre teve como principal característica um forte viés formativo ligado ao ensino técnico/tecnológico, particularidade que está presente desde sua criação, quando ainda era a Escola de Aprendizes Artífices, fundada

em 1909, na capital paranaense. Desta forma, é uma instituição de ensino com mais de um século de experiência. Após uma série de mudanças, a instituição tornou-se o CEFET-PR e, em sua mais recente transformação, conquistou o status de universidade tecnológica em 2005 - sendo a primeira universidade tecnológica do Brasil (LEITE, 2010; UTFPR, 2013a, 2014a, 2014b).

Tal universidade atua com uma estrutura de universidade multicâmpus em treze cidades do estado do Paraná. Possui sua sede e um câmpus na capital (onde está localizada a sua Reitoria e o campus Curitiba) e outros doze câmpus distribuídos nos seguintes municípios paranaenses: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo.

A UTFPR contava, em dezembro de 2013, com 2.186 professores efetivos, sendo 1.137 docentes da carreira do Magistério Superior (foco do nosso estudo) e 1.049 docentes da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT (herança do antigo CEFET-PR). Quanto ao nível de titulação dos professores, considerando os docentes efetivos, substitutos e temporários, a UTFPR contava com 1.084 docentes doutores; 950 mestres; 191 especialistas; 44 graduados; seis com aperfeiçoamento e um docente com Ensino Médio. Em se tratando do regime de trabalho dos professores, também considerando docentes efetivos, substitutos e temporários, 2.009 professores trabalhavam com o regime de dedicação exclusiva; 218 docentes possuíam o regime de trabalho de 40 horas e 49 docentes atuavam no regime de 20 horas. No mesmo período, a UTFPR também contava com 177 docentes com contratos de professor substituto/temporário e seis em lotação provisória (UTFPR, 2013a, 2014a, 2014b).

Na mesma ocasião, a UTFPR também dispunha de 1.026 funcionários técnico-administrativos efetivos envolvidos em atividades administrativas e de suporte ao ensino, pesquisa e extensão. Quanto ao número de alunos, a UTFPR

ainda oferece a modalidade de Educação Profissional Técnica de Nível Médio, atendendo 2.084 alunos em 18 cursos técnicos. Em geral, o público dessa modalidade é atendido por docentes da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT. O número de cursos de graduação (99) e pós-graduação (112) *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* da UTFPR (UTFPR, 2014a, 2014b) e seus respectivos números de alunos podem ser vistos no Quadro 4.

Quadro 4 - Distribuição do número de cursos de graduação e pós-graduação (*Lato Sensu* e *Stricto Sensu*) da UTFPR e seus respectivos números de alunos.

TIPO/NÍVEL DE CURSO	Nº de cursos	Nº de estudantes matriculados*
Graduação - Tecnologias	36	4.633
Graduação - Bacharelados e licenciaturas	63	16.468
TOTAL GRADUAÇÃO	99	21.101
Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> - Especializações	76	5.474
Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> - Mestrados	30	1.328
Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> - Doutorados	06	247
TOTAL PÓS-GRADUAÇÃO (<i>Lato Sensu</i> e <i>Stricto Sensu</i>)	112	7.049
TOTAL GERAL	211	28.150

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Relatório de gestão 2013 (UTFPR, 2014a) e Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

NOTA: * Considerando o total de estudantes matriculados no 2º semestre do ano de 2013.

5.3 Desenho amostral

Além da adesão voluntária ao estudo, o principal critério de inclusão na amostra foi o participante ser professor efetivo da carreira do Magistério Superior federal e estar atuando como docente em uma das universidades investigadas (UFMT e UTFPR).

Nossa amostra pretendida inicialmente correspondia a 25% do número total de docentes do Magistério Superior em atividade nas universidades analisadas (UFMT, 2013a; UTFPR, 2014a, 2014b), conforme observado no Quadro 5.

Quadro 5 - Distribuição dos professores efetivos e ativos da carreira do Magistério Superior por Instituição de Ensino Superior e porcentagem da amostra pretendida

Carreira	Instituição de Ensino Superior	Nº de docentes (população)	Amostra pretendida (25%)
Professores do MAGISTÉRIO SUPERIOR	UFMT	1.508 *	377
	UTFPR	1.137 **	284
	TOTAL	2.645	661

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT - PDI referente 2013-2018 (UFMT, 2013a); Anuário Estatístico da UFMT 2013 - ano base 2012 (UFMT, 2013b); Relatório de gestão 2013 (UTFPR, 2014a); Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

NOTA:

* De acordo dados da UFMT referentes a dezembro de 2012.

** De acordo dados da UTFPR referentes a dezembro de 2013.

Respeitando também os critérios de exclusão para compor a amostra do estudo, foram excluídos os questionários de 26 docentes da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) que atuavam na UTFPR (representando 8,15% das respostas do questionário eletrônico). Também foram excluídos 15 questionários de docentes que atuavam como professores substitutos/temporários ou convidados, além de 45 questionários com respostas incompletas de professores efetivos que atuavam nas duas universidades avaliadas.

Para as análises do presente estudo, foram consideradas as respostas de 715 respondentes, sendo 428 docentes da UFMT (59,86% da amostra) e 287 da UTFPR (40,14% da amostra). Conforme apresentado no Quadro 6, o número mínimo de participantes que havíamos planejado/estabelecido para cada universidade avaliada foi alcançado (a porcentagem mínima estabelecida inicialmente era de 25% da população).

Empregamos uma amostragem não probabilística por categorias/quotas, na qual a população (professores efetivos da carreira do Magistério Superior) foi dividida, inicialmente, em dois subgrupos considerando as universidades de origem, a saber, um grupo formado por professores da UFMT e outro composto por docentes da UTFPR. Em seguida, selecionamos uma amostra para compor cada subgrupo, mantendo a proporcionalidade do seu tamanho original em relação à população.

Hair Jr et al. (2014, p. 152) indicam que a utilização de quotas “garante que os subgrupos desejados sejam identificados e incluídos no levantamento. Além disso, a amostragem por cotas reduz a tendenciosidade dos pesquisadores de campo na hora de selecionar participantes”.

Quadro 6 - Distribuição dos professores efetivos e ativos da carreira do Magistério Superior por Instituição de Ensino Superior, porcentagem da amostra mínima pretendida e amostra final obtida no estudo

Carreira	Instituição de Ensino Superior	Nº de docentes (população)	Amostra mínima pretendida (25%)	AMOSTRA FINAL OBTIDA
Professores do MAGISTÉRIO SUPERIOR	UFMT	1.508 *	377	428 (59,86%)
	UTFPR	1.137 **	284	287 (40,14%)
	TOTAL	2.645	661	715 (100%)

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT - PDI referente 2013-2018 (UFMT, 2013a); Anuário Estatístico da UFMT 2013 - ano base 2012 (UFMT, 2013b); Relatório de gestão 2013 (UTFPR, 2014a); Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

NOTA:

* De acordo dados da UFMT referentes a dezembro de 2012.

** De acordo dados da UTFPR referentes a dezembro de 2013.

De acordo com Malhotra (2006), no processo de amostragem por quotas, o primeiro passo consiste em desenvolver categorias - ou quotas - de controle em relação aos elementos da população. Para desenvolver tais categorias/quotas, o pesquisador considera as características relevantes de controle presentes no universo estudado e determina a distribuição dessas características na população-alvo. As características relevantes de controle, como idade, sexo e raça, são identificadas com base de julgamento do pesquisador. De forma geral, as categorias/quotas são atribuídas de modo que a proporção dos elementos da amostra que possuem as características de controle seja a mesma que a proporção de elementos da população com tais características.

Na fase seguinte da construção do processo de amostragem por categorias/quotas, os elementos da amostra são selecionados de acordo com o julgamento do pesquisador e/ou sua conveniência. Uma vez atribuído o conjunto de categorias/quotas, existe uma liberdade do pesquisador na escolha dos elementos a serem incluídos na amostra. Ressalta-se que há a exigência de que os elementos selecionados para compor a amostra estejam condizentes com as características de controle - as categorias/quotas (MALHOTRA, 2006).

5.4 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

Referente aos procedimentos utilizados para a coleta de dados, como adotamos uma abordagem quali-quantitativa - que visa associar os aportes das pesquisas qualitativas e quantitativas - empregamos também algumas técnicas/instrumentos de coletas de dados que possibilitassem tal associação quali-quantitativa, conforme descrito a seguir.

5.4.1 Procedimentos quantitativos para coleta dos dados

Empregamos uma pesquisa de campo do tipo *survey* com a coleta de dados utilizando um questionário estruturado no formato eletrônico (*on-line*). Cooper e Schindler (2003) indicam que o método *survey* tem como finalidade obter informações, características e demais dados em relação a opiniões de um determinado grupo de pessoas representantes da população pesquisada, empregando um instrumento (em geral, um questionário estruturado). Utilizamos um questionário eletrônico (APÊNDICE A) para o levantamento dos dados quantitativos e qualitativos. Esse questionário foi subdividido em duas partes:

- **Parte I** - constituída por um conjunto de questões que tiveram como objetivo levantar dados referentes aos seguintes aspectos: a) informações pessoais e sociodemográficas dos participantes (sexo, idade, escolaridade/nível de titulação acadêmica, número de filhos); b) informações sobre o histórico da atuação profissional e do emprego atual (data do ingresso na universidade, carga horária de trabalho diária/mensal na universidade, se exerce outras atribuições universitárias além da docência).
- **Parte II** - composta de um conjunto de questões com escalas de concordância de seis pontos - assumidas nesse estudo como escala intervalar - na qual há um espectro ordenado com intervalos quantificáveis - sendo que o número "um" na escala empregada corresponde a "discordo totalmente" e o número "seis" na escala corresponde a "concordo totalmente".

O questionário eletrônico para o levantamento dos dados quantitativos e qualitativos possuía dez páginas/telas eletrônicas, sendo a 1ª página eletrônica uma apresentação do estudo e a confirmação de aceite em participar do estudo (equivalente ao aceite apresentado no APÊNDICE B) e as demais páginas eletrônicas continham as questões descritas anteriormente. Ver a descrição dos itens que foram investigados na **Parte I** e na **Parte II** do questionário.

Foi realizado o teste de uma versão piloto do questionário para verificarmos se as questões seriam compreendidas corretamente pelos respondentes e o tempo médio de resposta. Esse teste da versão piloto do questionário eletrônico foi feito com 24 docentes do Magistério Superior de outras instituições de ensino que possuíam um perfil semelhante aos docentes que foram o público foco do nosso estudo.

Destacamos que, após a coleta de dados com os 15 primeiros respondentes do nosso estudo, percebemos que algumas pessoas haviam deixado algumas questões sem resposta. Com isso, resolvemos exigir a obrigatoriedade de marcação das respostas que julgamos como fundamentais antes do prosseguimento para a página seguinte. Ao “forçarmos a resposta” do respondente, pretendemos diminuir o número de respostas perdidas (respostas em branco ou questões incompletas). Sabemos que assumimos um risco ao exigir a obrigatoriedade de resposta no questionário eletrônico, visto que alguns respondentes poderiam abandonar o questionário incompleto. No entanto, como já tínhamos estabelecido que este fosse um critério de exclusão do estudo, e que também desconsideraríamos do banco de dados todos os questionários que estivessem incompletos, não vimos como problemático assumir tal risco.

As únicas questões para as quais não exigimos uma resposta obrigatória do respondente foram aquelas que poderiam, mesmo que remotamente, levar à possibilidade de identificação do respondente tais como: a) local de lotação - com a descrição do campus/instituto/faculdade/departamento, ou mesmo a identificação do curso/disciplina que leciona; e b) a questão aberta no fim do questionário eletrônico.

Também não foi “forçada a resposta” nas questões que indagavam sobre o volume de produção acadêmica nos últimos cinco anos e a situação de moradia/guarda dos dependentes/filhos. Tomamos essa decisão porque o inquérito da produção acadêmica, em especial, poderia desmotivar os participantes do estudo e aumentar a taxa de não resposta.

Ainda referente à estrutura do questionário eletrônico (APÊNDICE A), destacamos que algumas questões do questionário permitiam a escolha de mais de uma opção para o mesmo item. Por exemplo, ao perguntarmos sobre o turno de trabalho do docente, ele poderia marcar apenas um turno; dois turnos (manhã e tarde; manhã e noite; tarde e noite) ou indicar que trabalha nos três turnos

(manhã, tarde e noite). Essa mesma estrutura foi seguida em questões que solicitaram ao respondente indicar se exercia outras atividades além da docência ou local/nível em que exercia suas atividades como professor (por exemplo, se atuava exclusivamente na graduação; na graduação e na pós-graduação). Portanto, nas questões com essa estrutura, o total de respostas poderá ultrapassar o número de respondentes (715 docentes).

Na Parte II do questionário eletrônico foram empregadas questões baseadas em uma versão inicial do instrumento desenvolvido no Centro de Pesquisa para a Saúde, Trabalho e Eficácia Organizacional (CRITEOS) da *École des Hautes Études Commerciales* (HEC) Montreal/Canadá, sob a coordenação da Profa. Estelle Morin (MORIN, 2008). Uma versão do instrumento empregado no nosso estudo já foi previamente validada para o contexto de professores universitários em estudos prévios desenvolvidos por Vilas Boas e Morin (2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c).

O questionário eletrônico (*online*) foi postado no site *Survey Monkey*[®] (www.surveymonkey.com), cujo *link* foi disponibilizado aos professores por *e-mail*, após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Lavras (projeto aprovado com parecer n.º: 1.022.250 - registro CAAE: 41223814.0.0000.5148). A coleta de dados empregando o questionário eletrônico ocorreu no primeiro semestre do ano de 2015.

Inicialmente, por meio de uma busca nas páginas eletrônicas (*website*) institucionais das universidades, foi montada uma lista de contatos com os e-mails dos docentes que estavam disponíveis nos *sites* oficiais da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT - <http://www.ufmt.br>) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR - <http://www.utfpr.edu.br>), bem como de seus respectivos câmpus/unidades. Após a compilação dessa relação de e-mails dos docentes, essa lista de contatos foi utilizada para o envio de um “e-

mail convite²”.

Como o pesquisador que desenvolve este estudo atualmente leciona na UFMT e já foi docente na UTFPR, também enviou para seus contatos pessoais o “e-mail convite”, solicitando a participação de seus colegas docentes. Destacamos que foi solicitado aos professores que, além de participar do estudo, também encaminhassem/divulgassem a pesquisa para seus respectivos contatos pessoais (outros docentes da UFMT ou UTFPR que possuíam o perfil para participar da nossa pesquisa) - empregando a metodologia de indicação de novos participantes do tipo “bola de neve”, no qual esse processo pode ser executado em ondas sucessivas, obtendo-se informações e novos participantes a partir de informações/participantes anteriores (LIMA et al., 2013).

Para a divulgação do questionário eletrônico para os docentes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), também contamos com a colaboração oficial da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) de dois câmpus da UTFPR localizados no sudoeste do Paraná - a COGERH de Francisco Beltrão e a COGERH de Pato Branco. Essas duas Coordenadorias fizeram a gentileza de repassar para os docentes dos respectivos câmpus o nosso “e-mail convite”.

Por fim, também contamos com o apoio da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso - ADUFMAT (<http://www.adufmat.org.br>) na divulgação do nosso estudo e do “e-mail convite” junto aos docentes da Universidade Federal de Mato Grosso. A ADUFMAT, configurada como pessoa jurídica de direito privado, é uma Seção Sindical que tem como finalidade principal a organização/mobilização sindical dos docentes que atuam na UFMT.

² Trata-se de um e-mail que foi enviado para o público do estudo, contendo um convite para participar da pesquisa. No e-mail convite, havia um endereço eletrônico que direcionava para a página da internet onde estava alocado nosso questionário e algumas informações gerais sobre a pesquisa (ver texto inicial do APÊNDICE A).

Considerando o questionário eletrônico enviado aos docentes, obtivemos melhor taxa de resposta dos professores lotados na UFMT de Cuiabá e na UTFPR de Curitiba, o que já era esperado por serem os câmpus sede e com maior número de docentes.

Embora a taxa de resposta para pesquisas que empregam questionários eletrônicos em geral seja baixa, como já sinalizado por Evans e Mathur (2005), o presente estudo obteve respostas de mais de 25% dos docentes lotados na carreira do Magistério Superior das duas universidades (UFMT, 2013a; UTFPR, 2014a, 2014b), o que é considerado uma porcentagem satisfatória. Consideramos que a taxa de adesão alcançada pode estar relacionada à própria natureza do estudo, que exige dos docentes uma reflexão sobre sua percepção do trabalho e suas condições de QVT.

Cabe ressaltar que, ao longo dos dois meses em que foi feita a coleta com o questionário eletrônico, foram (re)feitos vários pedidos solicitando aos docentes que respondessem ao questionário. Cada “e-mail convite” foi reenviado até sete vezes aos professores que não respondiam.

Destacamos também que contamos com o apoio de duas Coordenadorias de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) da UTFPR - COGERH do Câmpus Francisco Beltrão e COGERH do Câmpus Pato Branco - para divulgação do nosso estudo e envio do “e-mail convite” aos docentes. Também tivemos o apoio da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso (ADUFMAT), que fez duas divulgações do nosso questionário para os e-mails contidos em seu cadastro de docentes (mala direta). Percebemos que esses apoios oficiais (das COGERH's da UTFPR e da ADUFMAT) fizeram diferença na coleta de dados, visto que, após a divulgação do “e-mail convite” para participar do estudo, percebíamos um aumento significativo de respostas do questionário eletrônico.

Na etapa de realização dos grupos focais (3ª etapa do estudo) e em outros contatos de participantes com o pesquisador, alguns docentes alegaram que não responderam, inicialmente, os primeiros convites para participar do estudo porque estavam sem tempo - devido ao grande número de atividades que realizam no dia-a-dia. Alguns professores também afirmaram que não haviam respondido ao questionário por julgarem como não seguro o endereço eletrônico (*link*) disponibilizado por e-mail, especialmente por não conhecerem o remetente da mensagem. Essa “impessoalidade” do e-mail é uma característica indicada como ponto fraco de pesquisas realizadas com questionários eletrônicos como já indicado por Evans e Mathur (2005).

Ressaltamos que, após um mês de coleta de dados com o questionário eletrônico, fizemos uma pré-análise dos dados quantitativos e qualitativos obtidos com o questionário eletrônico. Essa pré-análise foi realizada com dados das respostas de 564 docentes. Tal procedimento foi necessário para podermos iniciar a realização dos grupos focais com os professores.

O questionário disponibilizado no formato eletrônico para os docentes participantes do estudo (APÊNDICE A) foi composto por questões/escalas que mensuraram os seguintes indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho: 1) sentido do trabalho e sentido no trabalho (MORIN, 2008; PRATT; ASHFORTH, 2003); 2) saúde mental no trabalho, considerando bem-estar psicológico, sofrimento psicológico e *burnout* (VEIT; WARE, 1983); 3) estresse relacionado ao trabalho (PARKER; DeCOTTIS, 1983); 4) equilíbrio entre trabalho e vida privada do trabalhador (CARLSON et al., 2006; GRZYWACZ; CARLSON, 2007).

Os fatores da QVT que escolhemos para mensurar foram: 1) horas de trabalho e 2) carga de trabalho, que é medida utilizando-se uma escala composta por três dimensões: carga física, carga mental e carga emocional (MORIN, 2008; VIDULICH; TSANG, 1986).

Para medir os fatos externos que podem afetar a vida profissional, utilizamos um instrumento (questionário) desenvolvido por Dohrenwend (1973) para tal fim. Como pretendemos compreender até que ponto a organização e as condições de trabalho possuem impacto sobre a saúde e o desempenho dos trabalhadores, como indicado por Vilas Boas e Morin (2013a), é importante também controlar os eventos pessoais que possam ter ocorrido no passado e recentemente na vida dos professores e que afetam o seu estado psicológico (p. ex: perda de um ente querido, doença do próprio indivíduo).

Vilas Boas e Morin (2013a) ressaltam que também é desejável controlar o viés de conformidade apresentado pelo respondente. Em geral, as pessoas, ao expressarem suas opiniões, têm uma tendência em exprimir uma opinião que é estimada pela maioria. Para verificar tal viés de conformidade, também utilizamos uma escala desenvolvida por Loo e Loewen (2004), composta por 11 afirmações, para verificar o nível de desejabilidade social - essa escala de 11 itens foi desenvolvida por Loo e Loewen (2004), com base na Escala de Desejabilidade Social de Marlowe e Crowne (CROWNE; MARLOWE, 1960), que continha originalmente 33 itens. Ao empregarmos tal escala, pretendemos neutralizar a tendência do respondente de apresentar ideias desejáveis socialmente e também o viés de conformidade do respondente, que escolhe uma suposta resposta esperada pelo pesquisador. Tal controle do nível de desejabilidade social também foi empregado no presente estudo.

5.4.2 Procedimentos qualitativos para coleta dos dados

Para a construção do nosso estudo, empregamos, basicamente, três fontes qualitativas para obter dados: a) levantamento de dados secundários por meio de pesquisa documental; b) uso de uma questão aberta (de resposta opcional) no fim do questionário eletrônico (*on-line*) disponibilizado para os

docentes via internet; c) realização de grupos focais com os docentes que se disponibilizaram a participar voluntariamente desses grupos. Sintetizamos cada procedimento a seguir.

No levantamento dos dados secundários desse estudo, empregamos uma pesquisa/análise documental para caracterização das universidades. Cabe ressaltar que nessa 1ª etapa do nosso estudo (também conhecida como análise documental) analisamos documentos internos (material oficial da organização investigada) e outros materiais externos (dados oficiais governamentais e de organizações não governamentais como materiais de sindicatos, institutos de ensino/pesquisa).

Outra fonte de dados qualitativos foi uma questão aberta (opcional), localizada no fim do questionário eletrônico (ver final do questionário no APÊNDICE A), na qual solicitamos aos participantes que acrescentassem algum comentário sobre a sua Qualidade de Vida no Trabalho enquanto docente de instituição pública. Do total da nossa amostra (715 docentes), apenas 203 pessoas (28,4%) registraram, espontaneamente, seus comentários nesse campo qualitativo do questionário eletrônico. Dessas 203 respostas qualitativas do questionário, registramos comentários de 147 dos docentes da UFMT (72,4% de 203 respostas) e 56 comentários dos professores da UTFPR (27,6%). Tais dados qualitativos também foram empregados nas análises aqui apresentadas.

Por fim, também usamos alguns grupos focais como procedimento qualitativo para coleta de dados. Empregamos tal procedimento para obter maiores informações sobre a percepção dos docentes sobre a sua QVT e sobre o contexto em que estão inseridos.

O grupo focal é um procedimento de coleta de dados qualitativo que permite ao pesquisador avançar além do conhecimento conceitual e prático, desvelando nuances que não estão disponíveis nas técnicas quantitativas. O grupo focal possui como característica propiciar o processo de discussão

informal dos participantes com o propósito de se obter informações de caráter qualitativo em profundidade.

O grupo focal é um procedimento consagrado e amplamente empregado em processos avaliativos ou pesquisas sociais que visam coletar dados sobre conhecimentos tácitos, opiniões e atitudes (BELZILE; ÖBERG, 2012; CYR, 2015; GEORGE, 2013; KIDD; PARSHALL, 2000; LINDEGAARD, 2014; LINHORST, 2002; RYAN et al., 2014). De acordo com Moura e Ferreira (2005), o grupo focal pode ser compreendido como:

[...] entrevistas em profundidade realizadas com um pequeno grupo de pessoas cuidadosamente selecionadas para discutir determinados tópicos [...], uma técnica bastante popular para a coleta de dados acerca de opiniões e atitudes. A composição desses grupos costuma ser feita de modo a reunir pessoas com interesses, experiências ou características demográficas similares (indivíduos que desempenham uma mesma função, alunos de uma mesma série, jovens de uma mesma faixa etária etc.), o que tende a resultar em discussões mais produtivas. [...] Os grupos focais oferecem a vantagem de reunir grande quantidade de informação num curto espaço de tempo, além de permitirem que o moderador explore assuntos não contemplados previamente no roteiro, mas ainda assim relacionados aos objetivos da pesquisa, quando emergem durante a discussão (MOURA; FERREIRA 2005, p. 68-69).

Outra grande vantagem do uso do grupo focal é que esse procedimento de coleta de dados também permite fazer o registro de observações relevantes (por exemplo, as expressões corporais das pessoas) que ocorreram durante a interação com os participantes.

O tempo de duração do grupo focal varia de uma a duas horas e o moderador/coordenador deve ficar atento para estimular a participação de todos os membros do grupo e manter o foco do debate nos temas previamente estabelecidos. Também é desejável a presença de observadores na equipe que conduzirá o grupo para fazer o registro das interações, gestos, expressões e demais comportamentos das pessoas que estão participando do grupo focal

(DIAS, 2000).

Os professores foram convidados a participar dos grupos focais por e-mail e via mensagens enviadas por celular. Todos os grupos, que ocorreram em salas de aula das duas universidades, seguiram a mesma sequência e só tiveram início após o esclarecimento dos objetivos gerais do estudo e o aceite/assinatura individual do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) por parte dos docentes participantes (APÊNDICE C). Todos os docentes também autorizaram o registro de áudio dos grupos focais para posterior transcrição e análise.

Na condução dos grupos focais, empregamos um roteiro flexível (APÊNDICE D), com questões que contemplaram as variáveis do Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008). Os resultados da pré-análise, feita com 564 respondentes do questionário eletrônico, também serviram para orientar os debates nos grupos focais.

Foram realizados seis grupos focais, que ocorreram no mês de junho de 2015 - com duração média de 90 minutos cada - sendo três grupos com os docentes da UFMT (com presença total de 12 docentes: 4 mulheres e 8 homens) e outros três grupos com professores da UTFPR (também com participação de 12 docentes: 5 mulheres e 7 homens). Todos os grupos focais foram de composição mista (sem distinção de sexo, idade, tempo de experiência, regime de trabalho, área de atuação/formação) e os encontros ocorreram no Câmpus Cuiabá da UFMT e no Câmpus Francisco Beltrão da UTFPR. Além dos seis grupos focais mencionados, dois outros grupos (um em cada instituição/câmpus) chegaram a ser agendados para coleta de dados, mas acabaram sendo cancelados por desistência dos docentes.

Os dados qualitativos foram analisados e categorizados considerando as verbalizações obtidas nos seis grupos focais (identificadas com as letras GF ao lado das verbalizações para clara percepção do leitor quanto à fonte do dado) e as respostas da questão aberta (sinalizadas com as letras QA) do questionário

eletrônico. Todo o material foi submetido ao procedimento de análise de conteúdo (BARDIN, 1994). Para manter a fidedignidade dos dados, também mantivemos a descrição literal das falas dos participantes do grupo focal, bem como os comentários feitos na questão aberta do questionário eletrônico.

A função de moderador/coordenador dos grupos focais foi desempenhada pelo autor desse estudo. Já o papel de observador/auxiliar na condução dos grupos foi exercido por um grupo de alunas de iniciação científica (IC), previamente instruídas para tal função.

5.5 Procedimentos para análise e interpretação dos dados

Descreveremos nesse tópico os procedimentos utilizados para a análise e interpretação de dados. Também nesses procedimentos empregamos diversas técnicas/instrumentos de análise e interpretação que permitiram a integração quali-quantitativa dos resultados.

5.5.1 Procedimentos quantitativos para análise e interpretação dos dados

Ao desenvolvermos as análises estatísticas, além dos fatores e indicadores de QVT mencionados (item 5.4.1 Procedimentos quantitativos para coleta de dados), também consideramos fatores como idade, sexo, instituição de atuação, tempo de trabalho e demais elementos de caracterização laboral. Fizemos uso de algumas medidas de controle como verificar as influências dos eventos pessoais que possam ter ocorrido recentemente na vida dos professores e que possivelmente afetaram o seu estado físico/psicológico (DOHRENWEND, 1973). Também controlamos os efeitos do viés de conformidade apresentado pelo respondente, verificando o nível de desejabilidade social (LOO; LOEWEN, 2004).

Para a realização das análises quantitativas dos dados da pesquisa, foram empregados métodos de estatística descritiva (distribuição de frequência e média) e técnicas de estatística multivariada (análises de correlação e de regressão linear). Os dados foram processados no software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS®) versão 20.

Para a realização das análises quantitativas dos dados da pesquisa, foi realizada para cada escala do questionário uma análise de correlação considerando o componente principal, com rotação ortogonal de fatores a fim de reduzir as variáveis observadas para um número mínimo de dimensões (ou componentes) que descrevem a proporção máxima de variação para cada uma das variáveis. A estrutura fatorial das escalas foi testada com uma análise dos eixos principais com rotação ortogonal. Uma vez que uma estrutura fatorial clara foi encontrada, analisamos a consistência interna de cada fator, a fim de avaliar a sua confiabilidade utilizando o *alfa* de *Cronbach*. Esta análise estatística pode efetivamente determinar o percentual de variância de erro na medição de um fator com nível aceitável de pelo menos 0,70 (HAIR JR et al., 2005). A partir destas análises estatísticas, as variáveis e/ou fatores foram finalmente construídos e ficaram prontos para serem usados (VILAS BOAS; MORIN, 2014b).

Hair Jr et al. (2005) indicam que, basicamente, as técnicas estatísticas podem ser classificadas como univariadas ou multivariadas. Em geral, empregamos as técnicas de estatística univariadas quando existe uma única medida de cada elemento na amostra, ou ainda, quando existem várias medidas de cada elemento, cada variável é estudada de forma isolada.

As técnicas de estatística multivariadas são empregadas para analisar um conjunto de dados quando existem duas ou mais medidas de cada elemento e tais variáveis são analisadas simultaneamente. Esse último grupo de técnicas estatísticas difere das técnicas univariadas pelo fato de desviarem os focos dos

níveis (médias) ou distribuições (variâncias) dos fenômenos, concentrando-se nos graus de relacionamento (correlações e covariâncias) entre os fenômenos investigados (MALHOTRA, 2006).

Hair Jr et al. (2005) sinalizam que a análise multivariada é a análise de múltiplas variáveis num relacionamento único ou num conjunto de relacionamentos. Tal análise também pode ser definida como o estudo do relacionamento simultâneo entre diversas variáveis, de modo a obter um conhecimento mais amplo e realista para a tomada de decisão. Tais autores também afirmam que a análise multivariada pode ser entendida como um conjunto de técnicas estatísticas utilizadas para tal fim.

De modo geral, a análise multivariada se refere a todos os métodos estatísticos que, simultaneamente, analisam múltiplas medidas sobre o objeto de investigação ou cada indivíduo. Qualquer análise simultânea de mais de duas variáveis, resumidamente, pode ser considerada análise multivariada. Nesse sentido, muitas técnicas multivariadas utilizadas são extensões das análises univariadas - por exemplo, as análises de distribuição - e bivariada - por exemplo, a classificação cruzada, correlação, análise de variância e regressão linear simples utilizada para analisar duas variáveis (HAIR JR et al., 2005).

Para estabelecermos algumas análises comparativas entre as respostas dos professores da UFMT e UTFPR, as pontuações médias de alguns fatores e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram comparadas com o teste-t para amostras independentes.

Também empregamos no nosso estudo a técnica de regressão linear que oferece a possibilidade de estudarmos a relação entre uma ou mais variáveis explicativas (que são lineares) e outra variável dependente quantitativa. De acordo com Fávero (2015, p. 07): “O objetivo principal da análise de regressão é, portanto, propiciar ao pesquisador condições de avaliar como se comporta uma variável Y com base no comportamento de uma ou mais variáveis X, sem

que, necessariamente, ocorra uma relação de causa e efeito”.

No caso do nosso estudo, a análise de regressão linear teve a função de identificar com maior precisão possível as correlações entre os resultados de um determinado fator/indicador da QVT a partir de uma série de outros indicadores possíveis. Destacamos que uma das finalidades da regressão pode ser a previsão. Como afirma Domingues:

Sempre que se deseja estudar determinada variável dependente (sobre a qual deseja-se fazer uma estimativa) , em função de uma variável independente, utiliza-se uma equação de predição (regressão) baseada na correlação entre X e Y. Quanto mais alta for a relação entre as duas variáveis, mais precisamente poder-se-á prever Y a partir de X (DOMINGUES, 2005, p. 176).

O coeficiente de correlação de Pearson (também chamado de ρ de Pearson) mensura o grau da correlação (bem como a “direção” dessa correlação - sendo negativa ou positiva) entre duas variáveis de uma escala métrica intervalar. Este coeficiente assume valores entre - 1 e + 1. Desta forma, ao empregarmos a correlação de Pearson (representada pela letra ρ), podemos encontrar as seguintes situações: a) existe uma relação linear perfeita positiva entre as duas variáveis x e y ($\rho = 1$); b) há uma correlação negativa perfeita entre as duas variáveis ($\rho = -1$), de forma que se uma variável aumenta, a outra sempre diminui; c) não há relação de dependência linear entre as duas variáveis analisadas ($\rho = 0$), elas não dependem linearmente uma da outra. Contudo, nessa última situação, pode existir uma dependência não linear entre tais variáveis, exigindo outra forma de análise (DOMINGUES, 2005).

Para sabermos o quanto é significativa uma correlação entre as variáveis X e Y analisadas, na hora de interpretá-la devemos também considerar o valor dessa correlação, sendo possíveis as seguintes interpretações: a) em situações em que os valores da correlação de Pearson são iguais ou superiores a 0,6, consideramos que há uma forte correlação entre as variáveis investigadas; b) se

o valor da correlação P apresenta números entre 0.3 a 0.6, teremos uma correlação moderada entre as variáveis; c) para valores da correlação de Pearson entre zero e 0,3, dizemos que há uma fraca correlação entre as variáveis estudadas (DOMINGUES, 2005).

De acordo com Stevenson (1981), a análise multivariada permite alcançar os seguintes objetivos no tratamento dos dados: a) ordenação e agrupamento de dados, que se refere ao agrupamento de objetos ou variáveis similares baseados em dados experimentais/amostrais; b) simplificação estrutural ou redução de dados, quando o fenômeno estudado deve ser representado da maneira mais simples sem prejuízo de informações valiosas; c) estudo da dependência entre variáveis, a partir da investigação das relações estruturais entre variáveis que são de interesse do pesquisador; d) predição de relações entre variáveis, estabelecendo as relações entre variáveis que devem ser determinadas para o propósito de predição de uma ou mais variáveis com base na observação de outras variáveis; e) construção e teste de hipóteses, que visam testar ou inferir a respeito de uma hipótese sobre um determinado fenômeno investigado.

Por fim, Hair Jr et al. (2005) destacam que as técnicas de estatística multivariadas são ferramentas úteis para a análise de dados psicológicos, sociológicos e outros tipos de dados que envolvam o comportamento humano. Destaca-se o seu uso por cientistas, gestores e técnicos governamentais na busca de um melhor entendimento dos fenômenos complexos como os ambientes de trabalho (HAIR JR et al., 2005), apresentando-se, dessa forma, como uma técnica pertinente para analisar os dados obtidos no contexto de trabalho docente, como no nosso estudo.

5.5.2 Procedimentos qualitativos para análise e interpretação dos dados

De acordo com Minayo (2007), os métodos de abordagem qualitativa são aqueles que permitem incorporar a questão do significado e da intencionalidade dos sujeitos como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo estas últimas consideradas como construções humanas históricas. Configura-se, portanto, como uma abordagem pertinente para compreendermos os fatores e indicadores de QVT envolvidos no cotidiano dos professores universitários aqui investigados.

Para desenvolver as análises qualitativas dos dados referentes às 1ª e 3ª etapas do estudo, optamos por empregar o método de análise de conteúdo (BARDIN, 1994). Desse modo, este método foi utilizado para analisar as verbalizações e observações coletadas nos grupos focais (conforme roteiro flexível no APÊNDICE D), bem como os comentários escritos na questão aberta (opcional) no final do questionário eletrônico (APÊNDICE A).

Após a transcrição das gravações dos grupos focais, previamente autorizadas pelos participantes, buscamos observar a ocorrência de orações que indicavam contradições, se havia repetições de frases e/ou ideias, bem como a ocorrência de lapsos verbais. Também fizemos o registro de observações pertinentes ao estudo (por exemplo, as expressões corporais, os gestos e as emoções dos professores) que ocorreram durante a interação com os participantes.

Esses procedimentos foram realizados atentando-se sempre aos objetivos iniciais do estudo e aos demais aspectos relevantes que foram sendo evidenciados pelos participantes durante a interação da pesquisa e ao longo do desenvolvimento do estudo de forma geral.

Após uma ampla leitura de todo o material obtido ao final do processo de coleta de dados qualitativos (via grupos focais e questão aberta do questionário eletrônico - APÊNDICE A), procedemos à criação das categorias de análise, considerando os discursos verbal e não-verbal dos participantes.

O processo metodológico de categorização teve como objetivo provocar um “desmembramento” da fala/texto, resultando em unidades ou categorias chamadas “evocações”. Na sequência, fizemos uma reunificação das ideias de acordo com as categorias criadas inicialmente, para que, em seguida, os mesmos trechos de entrevistas desmembrados fossem (re)organizados de acordo com "categorias discursivas" dos fatos/memórias que estávamos investigando. De acordo com Minayo (2007) e Bardin (1994), ao empregarmos esses procedimentos são gerados resultados que formam uma série de discursos-síntese, que é o discurso do sujeito coletivo que representa indivíduos ou grupos de indivíduos semelhantes, ou seja, as próprias representações sociais desse grupo ou subgrupo sobre o assunto em destaque. Esse discurso sintético mantém a ideia de um grupo de pessoas sobre um tema ou assunto específico.

Ainda segundo Minayo (2007) e Bardin (1994), para entender o discurso dos respondentes, deve-se utilizar a análise de categorias, que é dividida em três fases: 1) Pré-análise: leitura das transcrições das entrevistas para estabelecer relações entre as ideias e o material de pesquisa, organizando-as de acordo com as categorias iniciais de análise - em nosso estudo, as percepções sobre a QVT e a importância/centralidade do trabalho; 2) Exploração do material ou codificação: seleção das partes mais significativas das entrevistas que são utilizadas no processo de análise - neste estudo, refere-se aos relatos que evidenciam o papel do trabalho nas histórias dos entrevistados; 3) Tratamento, inferência e interpretação dos resultados: análise e segmentação de dados, a fim de criar categorias com o objetivo de construir uma síntese de convergências e divergências das mensagens dos discursos dos participantes para entender o

conteúdo declarado e subjacente presentes nas narrativas.

Tal procedimento de categorização possibilita a organização de informações semelhantes, permitindo a atribuição de significado e a interpretação do discurso. Esse processo de análise deu origem às categorias e subcategorias de análise (Quadro 8), que estão descritas no capítulo seguinte que apresenta os resultados e discussão.

Diante do exposto, apresentamos o Quadro 7, que demonstra uma síntese dos procedimentos metodológicos empregados no presente estudo, associando a composição da amostra, os objetivos e os respectivos procedimentos para coleta e análise/interpretação dos dados.

Por fim, vale frisar o contexto sócio-histórico em que ocorreu a coleta de dados do presente trabalho. Este estudo foi realizado em um momento de reivindicações dos docentes que culminaram em um movimento nacional de greve das IFES no primeiro semestre de 2015. No momento da coleta de dados, especialmente os grupos focais, a UFMT encontrava-se com suas atividades de ensino paralisadas (os técnico-administrativos e docentes estavam em greve), enquanto a UTFPR, até o momento da coleta de dados, não havia paralisado as atividades acadêmicas.

Embora consideremos que as pautas e solicitações do movimento de greve dos servidores das IFES sejam pertinentes, percebemos que o tópico da greve não foi evidenciado pelos docentes em seus relatos. Surgiram apenas dois comentários falando do desgaste que ocorre para regularizar o calendário acadêmico, sendo um tema não eleito como significativo nas verbalizações dos participantes da nossa pesquisa.

Quadro 7 - Síntese dos objetivos do estudo com seus respectivos procedimentos para coleta e análise/interpretação dos dados

Objetivo geral	Objetivos específicos	Procedimentos de coleta	Público	Procedimentos de análise
Analisar as percepções da QVT de docentes do Magistério Superior que atuam na UFMT e UTFPR, considerando o cenário de precarização do trabalho observado nas universidades.	a) Mensurar as percepções da QVT dos professores do Magistério Superior da UFMT e da UTFPR, por meio de alguns fatores e indicadores da QVT. b) Identificar as semelhanças e diferenças entre as duas universidades, empregando alguns fatores e indicadores da QVT.	Aplicação de questionário eletrônico (<i>survey on-line</i>)	Docentes efetivos do Magistério Superior da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	Métodos de estatística descritiva e multivariada
	c) Verificar como características individuais e sociodemográficas influenciam a forma como os docentes percebem/vivenciam sua atuação profissional na rede federal de ensino.	Aplicação de questionário eletrônico (<i>survey on-line</i>) & Grupo focal		Métodos de estatística descritiva e multivariada & Método de análise conteúdo
	d) Compreender como o cenário de precarização do trabalho docente afeta as condições da QVT dos docentes das universidades investigadas.	Grupo focal & Questão aberta do questionário eletrônico (<i>survey on-line</i>)		Método de análise conteúdo
		Pesquisa documental com foco nos dados epidemiológicos dos adoecimentos relacionados ao trabalho docente universitário		Bancos de dados sobre a saúde docente das duas universidades

FONTE: elaborado pelo pesquisador.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo apresenta, inicialmente, os dados sociodemográficos dos respondentes - 715 docentes, sendo 428 da UFMT (59,86%) e 287 da UTFPR (40,14%) - a fim de apresentar uma descrição do perfil destes. Em seguida, apresentamos os dados quantitativos e qualitativos, bem como as considerações sobre os resultados obtidos com os docentes efetivos do Magistério Superior da UFMT e da UTFPR.

No que se refere aos resultados qualitativos, as categorias e subcategorias que emergiram estão descritas, sinteticamente, no Quadro 8. Destacamos que a criação das categorias de análise é uma tentativa de compreensão de um fenômeno complexo, que é a QVT percebida pelos docentes. A percepção da QVT, assim como outros fenômenos humanos, deve ser compreendida de forma integrada, sem distinções metodológicas quantitativas ou qualitativas. Dessa forma, nossas análises não esgotam as possibilidades de compreensão da QVT dos participantes, mas configuram-se como uma tentativa de aproximação das questões cotidianas do trabalho docente na UFMT e na UTFPR.

Essas categorias constituíram uma matriz de referência para o entendimento dos dados qualitativos, bem como auxiliaram na compreensão dos dados quantitativos apresentados ao longo deste capítulo. Assim, podemos dizer que tais categorias perpassaram os resultados do estudo.

Quadro 8 - Descrição das categorias de análise dos dados qualitativos

Categoria	Descrição sintética da categoria/subcategoria
<i>Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho</i>	Apresenta as estratégias para conciliar as atividades da vida privada com as cobranças da vida acadêmica nas IFES. Também trata dos efeitos do desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho docente.
<i>Precarização do trabalho docente</i>	<i>Produtivismo acadêmico</i> : essa subcategoria diz respeito às manifestações dos docentes referente ao processo de precarização do trabalho docente, com especial ênfase no produtivismo acadêmico vivenciado na realidade do Magistério Superior nacional.
	<i>Excesso de trabalho administrativo e atividades burocráticas</i> : subcategoria que trata da descrição e dos efeitos das incumbências burocrático-administrativas na rotina dos docentes das IFES.
	<i>Condições inadequadas de trabalho</i> : tal subcategoria descreve como os docentes avaliam suas atuais condições de trabalho, considerando o sistema de gestão que regula sua atividade laboral, a infraestrutura física e demais recursos disponibilizados pela instituição para a execução do trabalho docente.
<i>Relações de trabalho</i>	<i>Relações com os colegas</i> : essa subcategoria descreve as relações que são estabelecidas com os demais servidores das IFES, sejam docentes ou técnico-administrativos.
	<i>Relações com os discentes</i> : é uma subcategoria que agrupa as considerações dos participantes sobre a relação com os discentes.
<i>A saúde e o adoecimento docente</i>	Agrupa os efeitos da vivência docente no Magistério Superior, indicando as nuances do processo de saúde/adoecimento relacionado ao trabalho.

FONTE: elaborado pelo autor.

A seguir, apresentamos alguns dados referentes à caracterização das universidades e ao perfil dos respondentes, elementos que auxiliaram na compreensão do cenário em que ocorreu o estudo. A fim de integrar os resultados provenientes do questionário com as palavras dos professores que deixaram suas impressões na questão aberta e as falas dos que participaram dos grupos focais, sempre que possível, mesclaremos os dados/resultados quanti-qualitativos para melhor compreensão das percepções de QVT dos docentes investigados.

6.1 Apresentação da caracterização dos respondentes e das universidades

Inicialmente, descreveremos nesse tópico algumas características referentes aos dados sociodemográficos dos docentes (idade, sexo, estado civil, número/situação de cuidado de dependentes) e, mais adiante, trataremos de outros dados que auxiliam na compreensão do perfil laboral dos nossos respondentes e de algumas demandas relacionadas com sua carga de trabalho (tempo de trabalho na IFES, nível de escolaridade/titulação, classe e regime de trabalho, turno e carga horária semanal, número de horas trabalhadas por dia, semana).

Referente à distribuição de frequência da idade dos docentes pesquisados, verificamos que a maior parte dos docentes (276, 38,6% dos respondentes) possui idade entre 36 e 45 anos - com idade média de 31 anos, seguida pelas faixas etárias de 26 a 35 anos (198 docentes, 27,7%) e 46 a 55 anos (152 docentes, 21,3%), respectivamente. Esse mesmo padrão de distribuição de frequência da idade dos docentes que responderam ao questionário também foi observado ao consideramos os dados de cada universidade individualmente, conforme indicado na Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e idade

	Menos 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	56 a 65 anos	Mais 66 anos	TOTAL
UFMT	2 (0,47%)	122 (28,50%)	148 (34,58%)	93 (21,73%)	58 (13,55%)	5 (1,17%)	428 (59,86%)
UTFPR	5 (1,74%)	76 (26,48%)	128 (44,60%)	59 (20,56%)	18 (6,27%)	1 (0,35%)	287 (40,14%)
TOTAL	7 (1,0 %)	198 (27,7%)	276 (38,6%)	152 (21,3%)	76 (10,6%)	6 (0,8%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Ainda sobre a idade dos docentes investigados, se somarmos as duas faixas etárias com maior frequência, percebemos que as duas instituições possuem um corpo docente relativamente jovem (de 26 a 45 anos).

Quanto à variável sexo dos participantes, percebemos uma equilibrada distribuição de sexo nas duas instituições. Considerando o número total de respondentes do questionário eletrônico (n = 715), constatamos que 360 (50,3%) pessoas eram do sexo masculino e 355 (49,7%) eram do sexo feminino. Essa mesma distribuição equilibrada de sexo foi percebida ao observarmos os dados de cada universidade, conforme Tabela 2.

Observamos maior participação das professoras na amostra da UFMT (com 224 pessoas que totalizam 52,34% do total de respostas da UFMT). Na UTFPR, tivemos maior participação dos professores (156 pessoas que representam 54,36% das respostas computadas na UTFPR).

Tabela 2 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e sexo

	Masculino	Feminino	TOTAL
UFMT	204 (47,66%)	224 (52,34%)	428 (59,86%)
UTFPR	156 (54,36%)	131 (45,64%)	287 (40,14%)
TOTAL	360 (50,3%)	355 (49,7%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Essa divisão equilibrada de sexo entre os participantes foi uma surpresa, especialmente na UTFPR, que é uma instituição com foco em áreas relacionadas com tecnologias - cursos, historicamente, tidos como “masculinos”, como as engenharias.

As mulheres são a maioria na população brasileira e também estão em maior número nos espaços universitários. Segundo o último censo da educação superior, realizado em 2012, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2014), as mulheres representam, em média, 55% do total de discentes matriculados nos cursos de graduação presenciais. Essa representação do sexo feminino também é maior nos cursos de Educação a Distância (EaD), nos quais as matrículas de mulheres representaram mais de 66% do total de discentes matriculados nas instituições de ensino superior no período de 2009 a 2012. O maior nível de escolaridade tem possibilitado a ampliação da participação das mulheres em diversas áreas de atuação no mercado de trabalho, inclusive em diferentes áreas/profissões que foram consideradas espaços masculinos por décadas.

Fontoura e Gonzalez (2009) indicam que, ao longo dos últimos anos, foi constatado um progressivo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo afirmação de tais autoras:

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo continuamente no Brasil ao longo das últimas décadas. Alguns fatores que explicam esta mudança estão relacionados à própria expansão do mundo do trabalho; as transformações culturais que, mesmo lentas, redirecionam as mulheres a outros espaços, além do âmbito privado; à própria escolarização das mulheres, que hoje já apresentam indicadores educacionais superiores aos dos homens; e à redução da taxa de fecundidade, entre outros (FONTOURA; GONZALEZ, 2009, p. 21).

Considerando a análise documental desenvolvida em nosso estudo, percebemos que nos documentos oficiais consultados das duas universidades (UFMT, 2013a, 2013b; UTFPR, 2013a, 2014a, 2014b) não encontramos uma diferenciação dos docentes quanto ao sexo. Não podemos afirmar que tais instituições não estão atentas aos debates de gênero. No entanto, se esta preocupação existe, não foi registrada nos documentos oficiais, ao apresentarem os dados dos docentes.

Essa ressalva é importante porque o modelo de ciência ocidental - tido como “ciência universal” - foi construído em uma ideológica androcêntrica, heterossexual, branca e desenvolvida pelas classes dominantes e mais abastadas da sociedade. Conforme indica Rago (1998):

Não é demais reafirmar que os principais pontos da crítica feminista à ciência incidem na denúncia de seu caráter particularista, ideológico, racista e sexista: o saber ocidental opera no interior da lógica da identidade, valendo-se de categorias reflexivas, incapazes de pensar a diferença. Em outras palavras, atacam as feministas, os conceitos com que trabalham as Ciências Humanas são identitários e, portanto, excludentes. Pensasse a partir de um conceito universal de homem, que remete ao branco-heterossexualcivilizado-do-Primeiro-Mundo, deixando-se de lado todos aqueles que escapam deste modelo de referência. Da mesma forma, as práticas masculinas são mais valorizadas e hierarquizadas em relação às femininas, o mundo privado sendo considerado de menor importância frente à esfera pública, no imaginário ocidental (RAGO, 1998, p. 25).

A visão tradicional de “ciência universal” desconsidera essa diferença entre sexos/gêneros, tratando esse fenômeno como se fosse uniforme, de modo a não revelar as várias tensões presentes na divisão sexual do trabalho (GARCÍA; SEDEÑO, 2002; RAGO, 1998). Essa divisão desigual de gênero tem efeitos nos níveis de remuneração e oportunidades de emprego no mercado de trabalho, incluindo os espaços de diversos campos da ciência e da docência no ensino superior (BRASIL, 2015a, 2015b; FREITAS, 2012; LOPES, 2007; LÖWY, 2007).

Cabe destacar que a diferença de ganhos financeiros entre homens e mulheres está diminuindo consideravelmente nos últimos anos, no Brasil e em outras nações. Contudo, ao observarmos as diferenças em função do nível de escolaridade, a situação é desfavorável às mulheres com mais anos de estudo e formação (MADALOZZO, 2008).

Ainda referente às questões de gênero, destacamos que algumas professoras revelaram uma sobrecarga no trabalho ao terem que conciliar a vida profissional com as exigências docentes e a “jornada extra” de demandas domésticas - como mães ou esposas.

“É outra questão, essa produtividade me deixa... eu não sentia tanto... sinto mais agora! É a questão de gênero [...] eu fiquei muitos anos dizendo que a questão de ser mulher não era tão impactante. Mas de uns anos pra cá, principalmente, quando veio meu filho, isso dói, dói porque você tem que conciliar essa terceira jornada e tem aquela coisa de não ‘descer do salto’, aquela coisa de ‘não perder o rebolado’ [...] mas hoje, eu talvez diga não com menos culpa, tenho menos culpa que já tive em relação à minha própria responsabilidade”. Docente 8 UFMT (GF). (Destques do autor)

“Nesse início de ano eu tive um desequilíbrio! Tive uma cobrança em casa, no sentido de que: ‘você não dorme mais? Você vai dormir 3h da manhã e acorda 5h! Você tá com olheira!’ [mencionando falas do marido] Eu engordei porque eu parei de fazer atividade física que eu fazia diariamente. [...] Há essa questão feminina eu acho! Que não é só feminina, mas pessoal, humana. Porque há uma vida pessoal fora daqui, eu já

me sinto duplamente cobrada: 'Por que você não vai fazer doutorado?' Ao mesmo tempo tem a família, o marido e o filho, então eu me sinto perdida. Há momentos que eu penso: será que fiz uma boa escolha? Eram coisas que eu não sentia em outros serviços, as coisas eram mais leves, as relações eram mais tranquilas, aqui a sensação que a gente tem é que às vezes parece que nunca vai parar, sempre terá algo pra se fazer e aí tem que chegar um momento que futuramente eu consiga ter esse momento pra poder parar e poder negar, porque se você deixar, você vive só pra universidade e olha que eu ainda não tenho nem essa questão de pesquisa, eu ainda não me incorporei à pós-graduação, mas eu já me sinto cobrada pela área e pelos alunos." Docente 10 UFMT (GF). (Destques do autor)

Ainda referente ao trabalho feminino, vale lembrar que as mulheres ainda são as maiores responsáveis pela realização das tarefas familiares e domésticas (GUIMARÃES; OIT, 2012). Acreditamos que essa demanda extra de estresse pode afetar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional das professoras investigadas, questão esta que merece ser investigada com maiores cuidados em novas pesquisas.

Quanto ao estado civil, conforme indicado na Tabela 3, os dados indicam que a maioria da nossa amostra (483 docentes, o que corresponde a 67,6 %) foi composta por pessoas que possuem algum vínculo, sejam aquelas que declararam estar casadas (398 respostas, representando 55,7 %) ou docentes em união estável (85 pessoas, sendo 11,9 %). Em contrapartida, 163 (22,8 %) dos respondentes declararam-se solteiros; 62 (8,7%) estavam divorciado(a)s e, por fim, 7 (1,0 %) eram viúvos. Esse mesmo padrão de distribuição de frequência por estado civil dos respondentes foi observado na análise dos dados internos da UFMT e UTFPR.

Tabela 3 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e estado civil

	Casado(a)	Solteiro(a)	Divorciado(a)	Viúvo(a)	União estável	TOTAL
UFMT	236 (55,14%)	101 (23,60%)	34 (7,94%)	6 (1,40%)	51 (11,92%)	428 (59,86%)
UTFPR	162 (56,45%)	62 (21,60%)	28 (9,76%)	1 (0,35%)	34 (11,85%)	287 (40,14%)
TOTAL	398 (55,7%)	163 (22,8%)	62 (8,7%)	7 (1,0%)	85 (11,9%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Ao perguntarmos aos docentes do Magistério Superior sobre o número de dependentes, considerando o número total de respostas do nosso estudo, verificamos que a maioria dos participantes - 305 (42,7%) - indicou não ter nenhum dependente. Dos docentes que declararam ter algum dependente, 164 (22,9%) tinham apenas um dependente; 166 (23,2%) mencionaram ter dois dependentes e outros 67 (9,4%) relataram ter três dependentes (Tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número dependentes

	Nenhum	Um	Dois	Três	Quatro	Mais de quatro	TOTAL
UFMT	175 (40,89%)	94 (21,96%)	98 (22,90%)	48 (11,21%)	9 (2,10%)	4 (0,93%)	428 (59,86%)
UTFPR	130 (45,30%)	70 (24,39%)	68 (23,69%)	19 (6,62%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	287 (40,14%)
TOTAL	305 (42,7%)	164 (22,9%)	166 (23,2%)	67 (9,4%)	9 (1,3%)	4 (0,6%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Ao responderem sobre a guarda e o cuidado com os dependentes, os participantes indicaram que a maioria dos dependentes são solteiros (criança e adolescente) e residem com o docente, conforme indicado nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e situação de responsabilidade quanto aos dependentes

	Todos casados	Todos solteiros (crianças e adolescentes)	Todos solteiros e adultos	Casados e solteiros	Não se aplica	TOTAL
UFMT	10 (2,34%)	150 (35,05%)	45 (10,51%)	40 (9,35%)	183 (42,76%)	428 (59,86%)
UTFPR	3 (1,05%)	107 (37,28%)	35 (12,20%)	7 (2,44%)	135 (47,04%)	287 (40,14%)
TOTAL	13 (1,8%)	257 (35,9%)	80 (11,2%)	47 (6,6%)	318 (44,5%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Destacamos que esse padrão de resposta referente à guarda e o cuidado com os dependentes também se repete, se considerarmos os dados de cada universidade separadamente (Tabelas 5 e 6).

Tabela 6 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e situação de cuidado/convivência com os filhos

	Moram todos com você	Alguns moram com você	Moram com outro genitor/outra residência	Moram em outra residência	Não se aplica	TOTAL*
UFMT	152 (36,19%)	50 (11,90%)	15 (3,57%)	32 (7,62%)	171 (40,71%)	420 (60,43%)
UTFPR	107 (38,91%)	13 (4,73%)	9 (3,27%)	24 (8,73%)	122 (44,36%)	275 (39,57%)
TOTAL	259 (37,3%)	63 (9,1%)	24 (3,5%)	56 (8,1%)	293 (42,2%)	695* (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 695.

* Essa questão não exigia resposta obrigatória do respondente, por isso 20 docentes não responderam essa questão.

Como os participantes do estudo são servidores públicos, todos possuem uma renda mensal regular, sendo esta remuneração diferenciada de acordo com o tempo de trabalho no setor público; sua titulação (doutor, mestre, especialista ou graduado); nível da carreira docente (Auxiliar; Assistente; Adjunto; Associado ou Titular); regime de trabalho/carga horária (40 horas semanais DE; 40 horas semanais ou 20 horas semanais). Vejamos como esses elementos estão presentes nos docentes investigados no nosso estudo. A Tabela 7, a seguir, apresenta a distribuição de frequência dos docentes por instituição e tempo de trabalho na IFES em que estão lotados.

Tabela 7 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e tempo de trabalho na IFES

	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	10 a 15 anos	15 a 20 anos	Mais de 20 anos	TOTAL
UFMT	9 (2,10%)	45 (10,51%)	133 (31,07%)	113 (26,40%)	19 (4,44%)	21 (4,91%)	88 (20,56%)	428 (59,86%)
UTFPR	24 (8,36%)	37 (12,89%)	100 (34,84%)	66 (23,00%)	20 (6,97%)	18 (6,27%)	22 (7,67%)	287 (40,14%)
TOTAL	33 (4,6%)	82 (11,5%)	233 (32,6%)	179 (25%)	39 (5,5%)	39 (5,5%)	110 (15,4%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Considerando em conjunto as idades dos docentes (Tabela 1) e o tempo de trabalho nas IFES (Tabela 7), constatamos que apenas 82 docentes (11,4% da amostra) possuem idade superior a 56 anos e 188 (26,4%) possuem mais de 10 anos de trabalho na IFES. Isso indica que tanto a UFMT quanto a UTFPR possuem um corpo docente predominantemente recente, fato que se comprova ao observarmos que 44,1% dos docentes declararam ter começado a trabalhar nas referidas universidades nos últimos cinco anos. Portanto, podemos afirmar que ocorreu uma grande renovação no corpo docente de ambas as universidades, fenômeno possivelmente fruto das políticas econômicas e educacionais presenciadas no contexto brasileiro na última década, especialmente, com a implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI (BOSI, 2007; CHAUI, 2003; LIMA, 2013; OLIVEIRA et al., 2014; OLIVEIRA; PIRES, 2014; SILVA JÚNIOR; FERREIRA; KATO, 2013).

Em relação à titulação dos docentes da nossa amostra, identificamos que a maioria dos participantes possui título de doutor (449 docentes, que representam 62,8%) e outros 250 docentes (35%) possuem o grau de mestre(a) como a titulação mais elevada. Esse mesmo padrão de distribuição de frequência foi observado quando consideramos os dados de cada universidade de forma independente (Tabela 8).

O expressivo número de docentes com título de doutor (2/3 dos respondentes do nosso estudo) pode ser explicado pela crescente cobrança para que as universidades públicas federais adotem a titulação de doutor como exigência mínima nos concursos públicos para docentes do Magistério Superior, o que garantiria um corpo docente com profissionais bem qualificados e, teoricamente, prontos para as demandas das atividades acadêmicas.

Tabela 8 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e nível de titulação

	Graduado	Especialista	Mestre	Doutor	Pós-doutor	TOTAL
UFMT	2 (0,47%)	10 (2,34%)	141 (32,94%)	208 (48,60%)	67 (15,65%)	428 (59,86%)
UTFPR	1 (0,35%)	3 (1,05%)	109 (37,98%)	140 (48,78%)	34 (11,85%)	287 (40,14%)
TOTAL	3 (0,4%)	13 (1,8%)	250 (35%)	348 (48,7%)	101 (14,1%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Além disso, de acordo com o Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2005-2010, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), órgão do Ministério da Educação (MEC), ao longo das últimas décadas, ocorreu um crescimento expressivo do número de programas de pós-graduação *Stricto Sensu* no cenário nacional, independente da área de conhecimento. Com esse crescimento, observou-se não apenas uma ampliação significativa na quantidade de cursos e na oferta de vagas disponíveis, mas também uma maior quantidade de egressos dos cursos de pós-graduação que passaram a integrar os quadros docentes das IES nacionais nas esferas pública e privada (BRASIL, 2004).

O alto percentual de docentes com doutorado encontrado em nosso estudo também está de acordo com os números evidenciados no censo da educação superior, realizado em 2012, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2014). Tal censo indicou que, entre os anos de 2009 e 2012, nas instituições de ensino superior do Brasil -

públicas e privadas - ocorreu um aumento no número de docentes com nível/titulação de doutorado (28%) e de mestrado (14,4%) (INEP, 2014).

O mesmo censo do INEP evidenciou ainda que vem decaindo, ao longo dos últimos quatro anos, o número de docentes das instituições de ensino superior que apresentam como grau mais alto de formação o título de especialista. Os analistas do referido censo identificaram como um dos motivos desse dado o fato da titulação docente ser um dos parâmetros que compõem o cálculo do Conceito Preliminar de Curso (CPC), que também é coletado no Censo da Educação Superior. Desta forma, a melhoria do CPC para as instituições de ensino superior estaria relacionada com o aumento do nível de titulação dos docentes vinculados aos cursos de tais instituições, visando à melhoria da qualidade da oferta de ensino (INEP, 2014).

Passando agora aos resultados referentes à classe (auxiliar, assistente, adjunto, associado, titular) na qual o docente está posicionado na carreira, evidenciamos que a classificação do docente na carreira do Magistério Superior federal está diretamente vinculada ao tempo de trabalho na condição de docente nas IFES (Tabela 7) e à titulação (Tabela 8).

Desta forma, considerando os dados totais dos respondentes, vimos que 345 docentes (48,3%) estão classificados como professores adjuntos. A segunda maior concentração de docentes da nossa amostra, 188 pessoas (26,3%), está na classe de professor assistente e, em seguida, observamos que 106 (14,8%) docentes estão classificados como professores associados. Esse mesmo perfil de distribuição da classe dos docentes foi observado nos dados de cada universidade isoladamente (Tabela 9).

Tabela 9 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e classe da carreira docente

	Auxiliar	Assistente	Adjunto	Associado	Titular	TOTAL
UFMT	32 (7,48%)	117 (27,34%)	203 (47,43%)	69 (16,12%)	7 (1,64%)	428 (59,86%)
UTFPR	23 (8,01%)	71 (24,74%)	142 (49,48%)	37 (12,89%)	14 (4,88%)	287 (40,14%)
TOTAL	55 (7,7%)	188 (26,3%)	345 (48,3%)	106 (14,8%)	21 (2,9%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

A Tabela 10 mostra a distribuição de frequência dos docentes por instituição e status/classificação segundo regime de trabalho/carga horária semanal. A análise dos dados indica uma grande concentração de 682 docentes (95,4%) com carga horária de 40 horas e em regime de trabalho integral.

Nossos dados estão coerentes com os dados do censo da educação superior de 2012 do INEP, segundo o qual, entre 2009 e 2012, observou-se, na rede pública, uma variação positiva mais acentuada do número de docentes em tempo integral. Também na rede pública, os professores horistas representam a minoria dos contratos de trabalho (INEP, 2014).

Tabela 10 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e status/classificação segundo regime de trabalho/carga horária semanal

	Prof. 40 horas DE	Prof. 40 horas	Prof. 20 horas	TOTAL
UFMT	405 (94,63%)	20 (4,67%)	3 (0,70%)	428 (59,86%)
UTFPR	277 (96,52%)	9 (3,14%)	1 (0,35%)	287 (40,14%)
TOTAL	682 (95,4%)	29 (4,1%)	4 (0,6%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Para entendermos um pouco mais das demandas de trabalho dos docentes do Magistério Superior das IFES investigadas, é preciso fazer uma análise do número de servidores disponíveis para atender às demandas dos alunos em diversos níveis. No Quadro 9 apresentamos um comparativo entre as universidades (UFMT e UTFPR) referente à distribuição do número de servidores docentes e técnico-administrativos.

Quadro 9 - Comparativo entre UFMT e UTFPR referente à distribuição do número de servidores docentes e técnico-administrativos.

UFMT	SERVIDORES	UTFPR
Nº de servidores*	CARREIRA/CATEGORIA	Nº de servidores**
GRUPO A - DOCENTES		
1.508	Docentes do Magistério Superior	1.137
-----	Docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT	1.049
273	Docentes substituto/temporários	177
1.781	TOTAL DE DOCENTES	2.363
GRUPO B - TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS		
1.498	TOTAL DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	1.026
3.279	TOTAL GERAL DE SERVIDORES (A + B)	3.389

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT - PDI referente 2013-2018 (UFMT, 2013a); Anuário Estatístico da UFMT 2013 - ano base 2012 (UFMT, 2013b); Relatório de gestão 2013 (UTFPR, 2014a); Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

NOTA:

* De acordo dados da UFMT referentes a dezembro de 2012.

** De acordo dados da UTFPR referentes a dezembro de 2013.

Quanto aos dados dos docentes da UTFPR, como já mencionado, devemos recordar que essa instituição também oferece a modalidade de Ensino médio/profissionalizante (cursos técnicos), que é ministrado pelos docentes da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Contudo, é importante destacar que os docentes da carreira do Magistério Superior podem lecionar apenas no ensino superior, já os docentes da carreira EBTT podem lecionar tanto no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico quanto na graduação/pós-graduação. Essa informação é importante para compreendermos o número de docentes que estão potencialmente disponíveis para a docência na graduação/pós-graduação, especialmente nos câmpus que não oferecem a modalidade de Ensino médio/profissionalizante.

Outro dado importante para compreendermos a disponibilidade de docentes do Magistério Superior na UTFPR é que, na última década, desde o início do processo de transformação em universidade, tem aumentado o número de contratações de docentes da carreira do Magistério Superior - o número de docentes efetivos do Magistério Superior subiu de 896 (45,7% do número total de docentes efetivos), em 2012, para 1.137 (52,0%) no ano de 2013 (Tabela 11).

Tabela 11 - Número de docentes efetivos da UTFPR distribuídos por carreira e ano

ANO	CARREIRAS		TOTAL
	EBTT	MAGISTÉRIO SUPERIOR	
2012	1.063 (54,3%)	896 (45,7%)	1.959 (100%)
2013	1.049 (48,0%)	1.137 (52,0%)	2.186 (100%)

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Relatório UTFPR em números 2013 (UTFPR, 2013b) e Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

Proporcionalmente, percebemos que tem diminuído o número de docentes da carreira EBTT, visto que o número de docentes efetivos do EBTT decresceu de 1.063 (54,3%), em 2012, para 1.049 (48,0%) no ano de 2013 (Tabela 11). Tal diminuição ocorre por aposentadoria dos antigos professores da carreira EBTT que foram incorporados do CEFET-PR e por não abertura de concursos para a carreira docente EBTT.

Apresentamos no Quadro 10 um comparativo entre UFMT e UTFPR referente à distribuição do número de cursos (Educação Profissional Técnica de Nível Médio, Graduação e Pós-graduação - *Stricto Sensu*) e seus respectivos números de alunos.

Analisando os documentos oficiais das instituições estudadas (UFMT, 2013a, 2013b; UTFPR, 2014a, 2014b), percebemos, de acordo com a distribuição do número de cursos de graduação e pós-graduação (*Stricto Sensu*) das duas instituições, uma equiparação do número total de cursos (135 cursos em ambas). Tais instituições também apresentam semelhanças referentes aos números de cursos de mestrado (UFMT = 34 cursos e UTFPR = 30 cursos).

Ressaltamos como diferença significativa que a UFMT não registra a oferta de cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio ou de cursos de Graduação em Tecnologias. Ao passo que a UTFPR registra 18 cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio e 36 cursos de Graduação em Tecnologias. Também é relevante a diferença entre o número de cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* - Doutorados (UFMT = 11 cursos e UTFPR = 06 cursos), embora o número de doutorandos seja próximo (UFMT = 220 estudantes e UTFPR = 247 estudantes). Isso indica que a UTFPR consegue atender maior número de discentes doutorandos por curso de doutorado.

Quadro 10 - Comparativo entre UFMT e UTFPR referente à distribuição do número de cursos (Educação Profissional Técnica de Nível Médio, Graduação e Pós-graduação - *Stricto Sensu*) e seus respectivos números de alunos.

UFMT		TIPO/NÍVEL DE CURSO	UTFPR	
Nº de estudantes matriculados*	Nº de cursos		Nº de cursos	Nº de estudantes matriculados***
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO				
-----	-----	Educação Profissional Técnica de Nível Médio	18	2.084
GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO				
-----	-----	Graduação (Tecnologias)	36	4.633
20.006	90	Graduação (Bacharelados e licenciaturas)	63	16.468
1.496	34 (**)	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> (Mestrados)	30	1.328
220	11 (**)	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> (Doutorados)	06	247
21.722	135 (**)	TOTAL GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO	135	22.676
21.722	135 (**)	TOTAL GERAL	153	24.760

FONTE: elaborado pelo autor com base nas informações do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT - PDI referente 2013-2018 (UFMT, 2013a); Anuário Estatístico da UFMT 2013 - ano base 2012 (UFMT, 2013b); Relatório de gestão 2013 (UTFPR, 2014a); Relatório UTFPR em números 2014 (UTFPR, 2014b).

NOTA:

* Considerando o total de estudantes matriculados na UFMT no 2º semestre do ano de 2012.

** Nos documentos citados anteriormente (UFMT, 2013a, 2013b), há divergências quanto ao número de cursos de mestrado e doutorado ofertados na UFMT.

*** Considerando o total de estudantes matriculados na UTFPR no 2º semestre do ano de 2013.

Considerando os números absolutos de cursos ofertados, os estudantes matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação (*Stricto Sensu*) e a quantidade de docentes (potencialmente) disponíveis para lecionar para tais alunos (respectivamente, Quadro 10 e Quadro 9 apresentados anteriormente), podemos estabelecer uma relação direta e simplificada de número de alunos por docentes - cabe destacar que devem ser consideradas as especificidades de cada universidade/curso/perfil de aluno; o que propomos nesse momento é apenas um “exercício mental” para termos uma referência geral. Desta forma, considerando os elementos ressaltados anteriormente, a UTFPR apresentou uma relação menor de alunos por docente (10,5), enquanto a UFMT apresentou uma relação maior de alunos por docente (12,2). Não foram considerados os cursos de especialização/atualização por serem administrados/remunerados por fundações universitárias vinculadas às IFES analisadas.

Tal diferença pode ter impacto na sobrecarga de trabalho e QVT dos docentes? Essa relação, por si só, não é suficiente para compreendermos os fatores que desgastam a saúde dos docentes. Para aprofundarmos a compreensão, devemos entender elementos como turnos de trabalho e números de horas trabalhadas (diária/semanal), como veremos a seguir.

Ao responderem sobre qual era o período/turno de trabalho na universidade em que se encontram lotados, os docentes poderiam selecionar mais de uma opção, ou seja, a questão permitia múltipla resposta e o participante poderia informar se trabalhava em apenas um período/turno, em dois ou em três períodos/turnos. A Tabela 12 apresenta a distribuição de frequência dos períodos/turnos de trabalho dos docentes investigados.

Tabela 12 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e período/turno de trabalho

	Manhã	Tarde	Noite	TOTAL*
UFMT	376 (39,88%)	368 (39,02%)	199 (21,10 %)	943 (59,43%)
UTFPR	217 (33,69%)	262 (40,69%)	165 (25,62%)	644 (40,57%)
TOTAL	593 (37,4%)	630 (39,7%)	364 (22,9%)	1.587 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 1.587*

* Essa questão permitia a escolha de mais de uma opção de resposta. Por exemplo, o docente poderia marcar apenas um turno; dois turnos (manhã e tarde; manhã e noite; tarde e noite) ou, por fim, indicar que trabalha nos três turnos (manhã, tarde e noite).

Percebemos que a maior parte dos docentes investigados (77,1%) declarou que exerciam suas atividades no período diurno - sendo 630 (39,7%) no turno da tarde e 593 (37,4%) no turno da manhã. Foram identificados 364 (22,9 %) respondentes que relataram exercer suas atividades de trabalho no período noturno. Esse mesmo padrão de distribuição foi visto ao considerarmos os dados de cada universidade separadamente.

Os dados da nossa amostra estão condizentes com o cenário nacional. Analisando os dados do referido censo da educação superior de 2012 (INEP, 2014), entre os anos de 2010 e 2012, observou-se na rede pública federal uma maior concentração de matrículas em cursos presenciais no período diurno.

Ainda referente à concentração de discentes por turno, se considerarmos apenas o ano mais recente (2012) do período avaliado pelo referido censo, nota-se também que, nas instituições brasileiras privadas de ensino superior, a maioria dos discentes prevalece com matrículas

concentradas em cursos de graduação presencial no turno noturno (73,2%). Percebemos uma situação contrária na rede de ensino superior federal, em que cerca de 70% das matrículas estavam concentradas em cursos presenciais no período diurno. Cabe ainda destacar que, também no ano de 2012, as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas estaduais possuíam mais da metade (58,6%) de suas matrículas em cursos presenciais diurnos e as IES públicas municipais tinham uma composição do número de discentes parecida com as IES privadas, no que se refere à participação de suas matrículas por turno (INEP, 2014).

Para compreendermos melhor a carga de trabalho dos docentes da nossa amostra, verificamos também o número de horas de trabalho diário (h/dia), uma informação que complementa os dados do período/turno de trabalho descritos anteriormente. A distribuição desse dado está representada na Tabela 13.

Tabela 13 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de horas trabalhadas por dia [h/dia]

	Menos 4 h/dia	4 a 8 h/dia	8 a 10 h/dia	10 a 12 h/dia	Mais 12 h/dia	TOTAL
UFMT	1 (0,23%)	121 (28,27%)	228 (53,27%)	63 (14,72%)	15 (3,50%)	428 (59,86%)
UTFPR	2 (0,70%)	81 (28,32%)	153 (53,50%)	36 (12,59%)	15 (5,24%)	287 (40,14%)
TOTAL	3 (0,3%)	202 (28,3%)	381 (53,4%)	99 (13,9%)	30 (4,2%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Considerando os dados totais da nossa amostra, constatamos que mais da metade dos docentes, 381 (53,4%), declararam trabalhar de 8 a 10 horas por dia. A segunda maior frequência de resposta foi de 202 (28,3%) docentes, que indicaram trabalhar de 4 a 8 horas por dia. Uma menor quantidade de respondentes, 99 (13,9%), indicou trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Esse mesmo padrão de distribuição do número de horas de trabalho diário pelos docentes foi observado nos dados de cada universidade isoladamente (Tabela 13).

Além de averiguar o turno de trabalho e o número de horas trabalhadas por dia, é muito importante compreendermos também número total de horas trabalhadas por semana e a quantidade de fins de semana que são gastos com as atividades de trabalho acadêmico (respectivamente, Tabela 14 e Tabela 15).

Sabemos que, além do desenvolvimento das atividades de ensino - que envolve o número de horas dedicadas, exclusivamente, às aulas - também podem ocorrer “picos” de atividades que aumentam, significativamente, a carga de trabalho dos docentes - por exemplo, períodos de início e fim de semestre; atividades de pesquisa e extensão; comissões e demais atividades/cargos administrativos. Desta forma, mensurar esses itens é fundamental para compreender como a carga de trabalho está distribuída ao longo da semana e/ou mês do docente - incluindo a quantidade de horas trabalhadas nos finais de semana.

Ao indagarmos quanto ao número de horas trabalhadas por semana, observamos que a maioria dos docentes, 222 (31%), declarou que o número de horas trabalhadas por semana [h/semana] varia de 41 a 45 h/semana. Em seguida, um grupo com 188 (26,3%) docentes indicou trabalhar de 36 a 40 h/semana e, por fim, 166 (23,2%) pessoas relataram trabalhar de 46h/semana a 50h/semana (Tabela 14).

Tabela 14 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de horas trabalhadas por semana [h/semana]

	Menos 30 h/semana	31 a 35 h/semana	36 a 40 h/semana	41 a 45 h/semana	46 a 50 h/semana	Mais 51 h/semana	TOTAL
UFMT	5 (1,17%)	16 (3,74%)	104 (24,30%)	131 (30,61%)	104 (24,30%)	68 (15,89%)	428 (59,86%)
UTFPR	4 (1,39%)	9 (3,14%)	84 (29,27%)	91 (31,71%)	62 (21,60%)	37 (12,89%)	287 (40,14%)
TOTAL	9 (1,3%)	25 (3,5%)	188 (26,3%)	222 (31%)	166 (23,2%)	105 (14,7%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Ainda referente aos dados gerais do número de horas trabalhadas por semana [h/semana], se considerarmos de forma conjunta o grupo de docentes que trabalha mais do que 46 horas por semana (Tabela 14), teremos um quantitativo de 271 (37,9%) pessoas, o que representa mais de um terço do total de respondentes dessa pesquisa. Considerando os dados por instituição, percebemos que 172 (40,19%) docentes da UFMT relataram trabalhar mais do que 46 h/semana e 99 (34,49%) docentes da UTFR também afirmam superar 46 horas de trabalho semanais. Cabe recordar ainda que, na atual legislação trabalhista brasileira, a jornada de trabalho máxima deve ser de 44 horas semanais.

Se considerarmos que uma jornada de trabalho que ultrapassa 55 horas por semana pode gerar adoecimentos no trabalhador como distúrbios do sono/insônia, fadiga/cansaço crônico, estresse, problemas gástricos, hipertensão e até diabetes (KINMAN; JONES, 2008; KRUEGER et al., 2008; ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURINACH, 2008; WIRTZ; NACHREINER, 2010), temos que 105 (14,7%) docentes estão em evidente risco de adoecimento - especialmente, distúrbios do sono, cansaço e estresse - em decorrência do elevado número de horas trabalhadas por semana. Tal cenário de potencial adoecimento possui efeito negativo significativo sobre a qualidade de vida de tais docentes.

Para termos uma melhor compreensão do que representa esse número de horas trabalhadas pelos docentes que participaram do nosso estudo, devemos ter como parâmetro de comparação os dados sobre a realidade nacional referente ao número de horas de trabalho semanal.

Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolvido para traçar o perfil do trabalho no Brasil, considerando a população ocupada na segunda metade da década de 2000, identificou que a jornada de trabalho semanal média dos trabalhadores brasileiros recuou na maioria das regiões brasileiras, entre os anos de 2004 e 2009. Registrou-se na região Norte uma redução 40 para 39 horas de jornada de trabalho semanal; na região Sudeste a jornada recuou de 42 para 41 horas; na região

Sul verificou-se diminuição de 41 para 40 horas; na região Centro-Oeste ocorreu uma queda de 42 para 40 horas. A única exceção foi identificada na região Nordeste, onde a jornada de trabalho semanal média permaneceu estagnada no mesmo índice de 38 horas (GUIMARÃES; OIT, 2012).

Tendo em vista os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas - atual limite estabelecido pela legislação nacional - os dados da OIT indicam que, entre 2004 e 2009, ocorreu uma significativa redução da proporção de pessoas que trabalham em jornada de trabalho semanal superior a 44 horas (analisando os dados nacionais da população ocupada, ocorreu uma redução de 36,4% para 29,8% da proporção de pessoas com jornada de trabalho acima de 44 horas semanais). Observando a variável sexo, constatou-se que as mulheres possuem uma carga de trabalho doméstico mais elevada em comparação aos homens. Também percebemos que os homens tendem a se submeter de forma mais frequente a situações de jornadas de trabalho mais longas (GUIMARÃES; OIT, 2012).

Ainda citando o estudo da OIT, nota-se que as jornadas de trabalho semanal sofrem variações de acordo com os setores de atividade econômica. Por exemplo, em 2009, setores como o de transporte, armazenagem e comunicação registraram uma média de 46 horas de jornada de trabalho semanal; os setores de alojamento e alimentação contabilizaram 45 horas semanais de jornada; já setores como educação, agrícola, saúde e serviços sociais registraram médias de 35 horas de trabalho semanais (GUIMARÃES; OIT, 2012).

Se analisarmos a diminuição da jornada de trabalho, considerando a proporção de pessoas ocupadas com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas e os setores de atividade econômica, veremos algumas diferenças significativas. No setor de construção, por exemplo, houve uma queda de dez pontos percentuais (redução de 46,1% para 36,0%) do número de trabalhadores com jornada semanal acima de 44 horas. As menores proporções de trabalhadores e trabalhadoras com jornada semanal acima de

44 horas foram observadas nos setores de educação, saúde e serviços sociais (11,4%) e no setor da administração pública (13,7%) (GUIMARÃES; OIT, 2012).

Nesse sentido, analisando os dados do referido estudo da OIT que considerou a população ocupada entre 2004 e 2009 (GUIMARÃES; OIT, 2012), observamos que no cenário nacional há uma tendência à diminuição na proporção do número de trabalhadores e trabalhadoras com jornadas de trabalho superior a 44 horas semanais, incluindo setores como educação (com redução de 13,8% no ano de 2004 para 11,4% em 2009) e administração pública (18% em 2004 para 13,7% em 2009). No entanto, essa não é a realidade observada entre os docentes do nosso estudo.

Cabe ainda lembrar que 105 (14,7%) docentes relataram perfazer uma jornada de trabalho semanal que excede 51 horas, uma prática potencialmente adoecedora como já evidenciado por diversos estudos (KINMAN; JONES, 2008; KRUEGER et al., 2008; ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURIÑACH, 2008; WIRTZ; NACHREINER, 2010). Tal dado deve ser observado pelos órgãos responsáveis pela saúde desses docentes, a fim de evitar a deteriorização da saúde de seus servidores.

Kinman e Jones (2008) desenvolveram um estudo com professores no Reino Unido e identificaram que, embora a maioria dos acadêmicos pesquisados esteja moderadamente satisfeita com seu trabalho, em geral, há um acréscimo dos níveis de sofrimento psicológico e da demanda de trabalho, especialmente insatisfação com muitas noites e fins de semana invadidos pela atividade laboral docente. Tendo isso em mente, solicitamos que os participantes do nosso estudo informassem em quantos finais de semana trabalham por mês normalmente. Os resultados da frequência de resposta são apresentados na Tabela 15.

Tabela 15 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e número de finais de semana trabalhados por mês

	Nenhum	Um	Dois	Três	Todos	TOTAL
UFMT	56 (13,08%)	88 (20,56%)	113 (26,40%)	74 (17,29%)	97 (22,66%)	428 (59,86%)
UTFPR	41 (14,29%)	38 (13,24%)	79 (27,53%)	59 (20,56%)	70 (24,39%)	287 (40,14%)
TOTAL	97 (13,6%)	126 (17,6%)	192 (26,9%)	133 (18,6%)	167 (23,4%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Considerando os dados gerais da tabela, observamos que 192 (26,9%) docentes declararam trabalhar dois fins de semana por mês. Na segunda maior frequência de resposta, 167 (23,4%) mencionaram trabalhar todos os fins de semana. Outros 133 (18,6%) respondentes indicaram que trabalham três fins de semana por mês. Se considerarmos de forma agrupada os docentes que trabalham pelo menos três fins de semana por mês, notamos que 300 (42%) respondentes encontram-se nessa condição.

A partir dos relatos dos participantes sobre o elevado número de horas trabalhadas por semana - especialmente o número de fins de semana gastos com atividades relacionadas ao trabalho docente - criamos uma categoria de análise que contempla o conflito entre as demandas da vida familiar/pessoal e as exigências do trabalho. A categoria *Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho* apresenta as estratégias para conciliar as atividades da vida privada com as cobranças da vida acadêmica nas IFES. Tal categoria também trata dos efeitos do desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho docente.

Fonseca (2003), ao tratar da articulação entre trabalho, gestão e subjetividade, sinalizou que as diversas mudanças nas formas capitalistas de produção de mercadorias sempre foram acompanhadas por alterações nas práticas de gestão de pessoas que visam dar ordenamento aos processos de trabalho. Atualmente, experimentamos um aumento do trabalho “invisível” (especialmente, cognitivo/intelectual) e, com a invisibilidade das relações de poder, uma falsa sensação de liberdade e autonomia é vivenciada pelos trabalhadores. Embora a penosidade física do trabalho tenha diminuído, proporcionalmente, observa-se um acréscimo na complexidade das demandas emocionais e intelectuais, que também geram aumento nos quadros de adoecimento psicológicos relacionados ao trabalho.

As atuais práticas de gestão de pessoas (flexíveis e imateriais) tentam gerenciar e dar ordenamento não só ao cotidiano do trabalho - estabelecendo locais, horários e ritmos de trabalho, mas buscam, agora, gerenciar a subjetividade dos trabalhadores, empregando, para isso, recursos como as tecnologias da informação e comunicação, tais como comunicação remota com uso da internet, telefones móveis, satélites. Desta forma, o trabalhador passa a ficar “sempre disponível” para as organizações de trabalho e, contraditoriamente, tem a sensação ilusória de estar mais livre do (e no) trabalho, por não ter que “bater ponto no escritório”. Essa liberdade ilusória tem impacto direto no equilíbrio entre as demandas da vida privada e do trabalho.

Percebemos que, com as novas tecnologias da comunicação, os docentes também podem estar cada vez mais disponíveis para as demandas da universidade, experimentando uma sobrecarga laboral gerada por um “trabalho invisível”.

“No sentido do trabalho da universidade... que o trabalho visível da universidade não seja um trabalho gritante, como era meu trabalho quando eu era menino e eu fazia lavoura lá no interior e fazendo faculdade. Mas hoje, parece que o trabalho é invisível! Ele tá o tempo todo... ele tá no sábado, tá no domingo, tá na madrugada de domingo, na madrugada de segunda-feira. Então, nesse aspecto com a modernização tecnológica e com todas essas facilidades, parece que a gente tá trabalhando mais do que trabalhava quando tinha que administrar 16, 18 ou 20 horas semanais na universidade. É impressionante isso.” Docente 6 UFMT (GF). (Destques do autor)

Muitos participantes indicaram que o cotidiano do trabalho acadêmico é perpassado por esses “trabalhos invisíveis”, que invadem as esferas da vida pessoal/familiar.

“Eu não sinto tanto o efeito desgastante, por exemplo, no relacionamento! Por que meu marido também é professor e também vira a noite trabalhando! A gente senta um de um lado e outro do outro e também vamos corrigir provas. Eu não tenho filhos... também deve ser isso. A questão é que a gente vê o trabalho como central da vida. [...] Eu sou filha de uma mãe que só trabalhou. São coisas assim que interfere bastante e interfere bastante”. Docente 11 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

“No meu caso, eu internalizo muito, né? Eu levo pra casa e fico com o bichão né? Desse tamanho! Aí a esposa [fala], Iiiii... lá vem o elefante (risos). Mas ela já sabe, né? Estamos já há algum tempo juntos, aí a gente começa a se perceber, isso é ruim, é claro que é ruim. A minha preocupação maior é com a minha filha, né? Sou eu quem tem que ter a sensibilidade de não descontar nela [filha] outra coisa que acontece também, né? É querer fazer tudo ao mesmo tempo, rápido e ao mesmo tempo.” Docente 3 UFTPR (GF). (Destques do autor)

“Desde o ensino médio, eu já ia [para a UFTPR] de manhã, tarde e noite. Aí eu já fui me desprendendo da minha família. De vez em quando, eu venho de manhã, de tarde e de noite. Meio que a minha vida pessoal... acho que é junto com a faculdade... é diversão. É um dos motivos pra eu não casar [...] eu não sei equilibrar isso, acho que eu não sei. É um dos motivos pra eu não casar.” Docente 12 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

*“Outra coisa... a gente com a pesquisa, você fica difícil de deixar seu trabalho quietinho e ir embora! **Você não consegue se desligar! Você leva pra onde você for, você tá levando o trabalho de pesquisa ou a parte administrativa que você não consegue resolver.** Isso é uma outra coisa que tem o lado ruim”. Docente 11 UFMT (GF). (Destaque do autor)*

Ao mesmo tempo, os docentes também revelam estratégias positivas para buscar um equilíbrio entre as demandas do trabalho e sua vida privada, a fim de buscar uma Qualidade de Vida no Trabalho.

*[referindo-se à rotina de trabalho no 1º ano como docente, antes de adoecer por causa do estresse no trabalho] “De eu pegar e levar tudo pra casa e passar o fim de semana trabalhando. **Hoje eu fecho meu armário e só abro na segunda-feira (risos). Então eu deixo tudo aqui [no local de trabalho] né? Porque é uma coisa que já tava atrapalhando meu relacionamento! Tava atrapalhando meu casamento! Tava atrapalhando a minha família porque eu chegava em casa e tinha que terminar tal coisa. Então eu me trancava lá e tinha que fazer. Hoje não, eu fiquei doente, eu fecho meu armário, na sexta-feira e só abro novamente na segunda-feira. Não abro e-mail da UTF no final de semana, pra evitar de me estressar de ver lá um e-mail que eu não gostaria de ver! Não abro. Só na segunda-feira, meu horário é a partir das 14hs, então só as 14hs eu vou abrir meu e-mail”.** Docente 9 UFTPR (GF). (Destques do autor)*

*“**Todo mundo aqui, no final das contas, acaba trabalhando fora do horário e invadindo o horário familiar.** Mas acho que assim... de certa forma tem que saber equilibrar né? **Eu, particularmente, tomei uma decisão! Normalmente, domingo eu tento nem abrir o e-mail e mexer.** Mas acho que tem que saber realmente equilibrar porque senão você acaba entrando numa paranoia né? Até mesmo de autocobrança porque senão você não vive! **Fica em função da universidade, das publicações, dos projetos... então é uma armadilha assim né.**” Docente 5 UFMT (GF). (Destques do autor)*

*“**Eu forço um período [de trabalho]!** Outro dia, a direção quis marcar pra vir [para reunião] de manhã! Outro dia eu reclamei, eu trabalho tarde e noite, eu não vou vir! **Senão, você começa a invadir as coisas, se for depender deles e de outras pessoas, você fica o dia inteiro. Exemplo, ontem eu tive um compromisso pessoal seríssimo pra resolver com o meu filho, vou***

resolver esse compromisso e vou ficar em casa. Mas no dia anterior, eu vim e fiquei de manhã, tarde e noite! Acho que tem que saber dosar essas coisas. Por exemplo, de manhã, eu sempre digo 'de manhã eu não vou ver e-mail e vou fazer minhas coisas pessoais'! E daí as coisas funcionam bem assim". Docente 10 UFTPR (GF). (Destques do autor)

*"O formato é esse... pra você conseguir, né? **Você tem que dar um jeito de separar e esse separar, separar fisicamente mesmo!** Quando eu tô aqui [na universidade] eu não vou fazer nada de lá [casa]! E quando eu tô lá [casa], eu não vou fazer nada de cá! Aqui no trabalho você não resolve nada de lá e quando você tá lá [casa] você não resolve nada daqui". Docente 6 UFTPR (GF). (Destaque do autor)*

O desgaste vivenciado pelos docentes universitários já foi identificado em outros estudos. Lemos (2005) avaliou as cargas psíquicas no trabalho e os processos de saúde em 86 professores universitários da Universidade Federal de Santa Maria. O estudo indicou que as condições de trabalho desses profissionais universitários são precárias, tornando-os propensos ao desenvolvimento de processos de adoecimento físico e psíquico. Em relação à organização do trabalho, 54,7% dos docentes estavam insatisfeitos com a falta de equiparação entre a responsabilidade exigida pelo cargo e a remuneração recebida pelo trabalho. Além disso, 37,2% dos professores afirmaram que estavam descontentes com o trabalho que desenvolviam na instituição. O autor identificou ainda que 44% dos professores mencionaram como desconforto a necessidade de falar constantemente durante as aulas, indicando uma relação entre sobrecarga no uso da voz e distúrbios das cordas vocais e laringe. Os docentes perceberam as condições físicas dos ambientes de trabalho (estado de conservação dos materiais e equipamentos, exigências posturais, ruídos) como fatores geradores de desconfortos e que possuem efeitos psicogênicos das cargas físicas.

Esse aumento do desgaste laboral no cotidiano do docente universitário também é evidenciado em outras nações. Em um estudo com docentes do ensino superior no Reino Unido, Kinman e Jones (2008)

constatarem que o trabalho acadêmico encontra-se relativamente estressante e potencialmente nocivo para a força de trabalho docente e para a qualidade do ensino superior daqueles países. Tais autores identificaram um excesso de trabalho dos professores/pesquisadores do Reino Unido, sendo comum tais profissionais ultrapassarem 48 horas semanais, que é o limite estabelecido como referência para o tempo máximo de trabalho semanal na União Europeia. Assim, essas “(...) descobertas sugerem que os acadêmicos estão frequentemente trabalhando durante a noite e fins de semana, a fim de lidar com as demandas de seu trabalho” (KINMAN; JONES, 2008, p. 54), evidenciando como essa prática pode impactar a saúde e a vida familiar desses docentes.

No ambiente acadêmico, professores e pesquisadores estão trabalhando longas horas para atender às cobranças do ensino e do produtivismo expresso em publicações, situação geradora de estresse e responsável pelo aumento do risco de perda do equilíbrio entre as instâncias da vida privada e da vida profissional (GILLESPIE et al., 2001; WINEFIELD et al., 2003). Percebemos, com esse cenário, que a saúde mental dos docentes universitários pode estar em risco em decorrência do estresse e da fadiga que experimentam no seu trabalho e pelo desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Observamos, infelizmente, que essa sobrecarga do trabalho docente não é um fenômeno isolado, mas, sim, fruto do atual modelo de educação superior, cujos esforços priorizam resultados conectados com uma lógica mercantil e produtivista. Esta, em grande medida, atende mais aos interesses do mercado econômico privado do que os interesses coletivo-sociais ou mesmo interesses que se preocupem com a saúde dos docentes (ALCADIPANI, 2011a, 2011b; BORSOI; PEREIRA, 2013; BOSI, 2007; CATANO et al., 2010; CHAUI, 2003; CIAVATTA, 2013; FREITAS, 2011; GILLESPIE et al., 2001; GUARANY, 2012; MACHADO; BIANCHETTI, 2011; MILLER; TAYLOR; BEDEIAN, 2011; OLIVEIRA, 2008; OLIVEIRA; PIRES, 2014; SOUSA, 2013; TREIN; RODRIGUES, 2011;

VANNINI, 2006; WINEFIELD et al., 2003; ZAGO, 2014; ZANIN; FREITAS; KÜNZLE, 2012).

Atualmente, o exercício das funções acadêmicas nas IFES pelos professores extrapola a prática de docência/aula. Desta forma, muitos docentes sinalizam que seu cotidiano profissional exige outras diversas atuações que vão além da sala de aula. Sendo assim, buscamos mapear também as demais demandas acadêmicas que podem sobrecarregar o cotidiano laboral dos docentes do Magistério Superior - por exemplo, se o docente exerce algum cargo administrativo ou atua como consultor *Ad Hoc* para órgãos de fomento, periódicos e/ou eventos científicos.

Nesse sentido, identificamos o nível/modalidade de atuação (graduação; graduação e pós-graduação) em que tais docentes desempenham suas funções acadêmicas, bem como fizemos um levantamento de outras funções acadêmicas que, porventura, os nossos respondentes também exercem. Cabe frisar que todas as questões desse grupo de perguntas permitiam múltiplas respostas, ou seja, o docente poderia afirmar, por exemplo, que desenvolvia suas atividades na graduação e na pós-graduação *Stricto Sensu*, bem como também poderia responder que atuava, concomitantemente, na graduação e nas atividades de extensão.

A distribuição de frequência das respostas referentes ao nível/modalidade de atuação em que os docentes exercem suas funções acadêmicas será apresentada a seguir (Tabela 16).

Tabela 16 - Distribuição de frequência dos docentes por instituição e nível/modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas

	Exclusivo na Graduação**	Graduação e Pós <i>Stricto Sensu</i>	Graduação e Pós <i>Lato Sensu</i>	Graduação e Extensão	Exclusivo na Pós <i>Stricto Sensu</i>	Todos os níveis/ modalidades	TOTAL*
UFMT	182 (33,90%)	122 (22,72%)	65 (12,10%)	150 (27,93%)	2 (0,37%)	16 (2,98%)	537 (59,27%)
UTFPR	133 (36,04%)	73 (19,78%)	63 (17,07%)	89 (24,13%)	2 (0,54%)	9 (2,44%)	369 (40,73%)
TOTAL	315 (34,8%)	195 (21,5%)	128 (14,1%)	239 (26,4%)	4 (0,4%)	25 (2,8%)	906 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 906*

* Essa questão permitiu a escolha de mais de uma opção de resposta. Por exemplo, o docente poderia afirmar que trabalha na graduação e também na pós-graduação *Stricto Sensu*, bem como poderia indicar que atuava, concomitantemente, na graduação e nas atividades de extensão.

** Para realizarmos as análises, agrupamos as opções de resposta “Exclusivamente na Graduação” e “Na Graduação presencial e a distância”.

Ao serem perguntados sobre o nível/modalidade de atuação em que exercem suas funções acadêmicas (Tabela 16), considerando o número total de respostas do estudo, percebemos que a grande maioria dos professores e professoras das duas universidades está diretamente ligada às atividades de ensino na graduação, sendo que 315 (34,8%) indicaram que exercem suas funções exclusivamente na graduação (presencial e a distância) e outros 239 (26,4%) participantes desenvolvem, concomitantemente, atividades na graduação e extensão. Além disso, 195 (21,5%) respondentes informaram que exercem suas funções acadêmicas com atividades envolvendo a graduação e a pós-graduação *Stricto Sensu*. Notamos ainda que 128 (14,1%) docentes indicaram desenvolver suas funções acadêmicas com atividades dedicadas à graduação e à pós-graduação *Lato Sensu*.

Esse mesmo padrão de frequência de resposta foi visto ao considerarmos os dados de cada universidade separadamente, cabendo apenas destacar que há um indicativo de maior número de docentes da UFMT envolvidos em atividades de extensão em comparação aos docentes da UTFPR. Compreender o nível/modalidade de ensino em que os docentes exercem suas funções acadêmicas é importante para obtermos mais dados quanto às possíveis fontes de sobrecarga do trabalho docente universitário.

Realizamos um cruzamento de dados visando compreender as relações entre os níveis de estresse relacionado ao trabalho percebido pelos docentes e o seu nível/modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas nas universidades. Os resultados obtidos estão representados na Tabela 17.

Tabela 17 - Níveis de estresse relacionado ao trabalho dos docentes segundo modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas

		NÍVEIS DE ESTRESSE			TOTAL
		Baixo estresse	Médio estresse	Alto estresse	
MODALIDADE DE ATUAÇÃO	Exclusivo na Graduação*	26 (10,5%)	125 (50,6%)	96 (38,9%)	247 (100%)
	Graduação e pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>	12 (4,7%)	116 (45,1%)	129 (50,2%)	257 (100%)
	Graduação, Extensão e pós-graduação <i>Lato Sensu</i> **	10 (4,7%)	114 (54,0%)	87 (41,2%)	211 (100%)
	TOTAL	48 (6,7%)	355 (49,7%)	312 (43,6%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

* Para realizarmos as análises, agrupamos as opções de resposta “Exclusivamente na Graduação” e “Na Graduação presencial e a distância”.

** Para realizarmos as análises, agrupamos as opções de resposta “Graduação e Extensão” e “Graduação e pós-graduação *Lato Sensu*”.

Considerando os níveis de estresse relacionado ao trabalho dos docentes, constatamos que quase metade dos participantes (355 docentes, que representam 49,7%) evidenciou vivenciar médios níveis de estresse relacionado ao trabalho em seu cotidiano laboral. Outros 312 respondentes (43,6%) relataram experimentar altos níveis de estresse relacionado ao trabalho que desenvolvem nas duas universidades investigadas, conforme indicado na Tabela 17.

Ao considerarmos o nível/modalidade de atuação em que exerciam suas funções acadêmicas e o nível de estresse percebido pelos respondentes (Tabela 17), percebemos que metade dos docentes que atuavam no nível/modalidade “Graduação e pós-graduação *Stricto Sensu*” (129 participantes, que representa 50,2% dos docentes contemplados nesse nível/modalidade) indicaram experimentar altos níveis de estresse relacionado ao trabalho. Ainda dentro desse mesmo nível/modalidade de atuação, “Graduação e pós-graduação *Stricto Sensu*”, nota-se que 116 respondentes (45,1%) indicaram experimentar níveis médios de estresse no seu trabalho universitário. Observamos também que mais da metade dos docentes que atuavam nos níveis/modalidades “Graduação, Extensão e pós-graduação *Lato Sensu*” (114 respondentes, que representa 54% dos participantes desses níveis/modalidades), bem como aqueles docentes que atuavam no nível/modalidade “Exclusivamente na Graduação” (125 participantes, 50,6%) relataram experimentar níveis médios de estresse relacionado ao trabalho nas universidades.

Percebemos, conforme indicado na Tabela 18, que os resultados do Teste Qui-quadrado foram altamente significativos (0,007) ao verificarmos os níveis de estresse relacionado ao trabalho segundo nível/modalidade de atuação docente nas universidades.

Tabela 18 - Resultado do Teste Qui-quadrado para os níveis de estresse relacionado ao trabalho segundo nível/modalidade de atuação docente

	Valor	Df	Asymp. Sig. (bilateral)
Pearson Qui-Quadrado	14,189*	4	0,007
Relação probabilidade	13,674	4	0,008
Associação Linear	2,455	1	0,117
Nº de casos válidos	715		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

* zero células (0,0%) têm esperado contagem inferior a 5. A contagem mínima esperada é de 14,17.

Com base nos relatos dos participantes, foi criada uma categoria de análise para compreender o cenário de *Precarização do trabalho docente* vivenciado no cotidiano dos professores da UFMT e da UTFPR. Tal categoria foi desdobrada em outras três subcategorias de análise, que devem ser compreendidas de forma integrada e versam sobre: a) *Produtivismo acadêmico*; b) *Excesso de atividades burocráticas e trabalho administrativo*; c) *Condições inadequadas de trabalho* nas universidades.

De acordo com a nossas análises, esses três elementos constituem o que nós estamos definindo como *Tripé da precarização do trabalho docente universitário* - representado na Figura 2 - que sustenta uma condição de trabalho desgastante na docência do ensino superior.

Tal condição é responsável pelo aumento dos elementos: carga de trabalho, estresse relacionado ao trabalho, falta de sentido no trabalho e sentido do trabalho, desequilíbrio entre as demandas da vida pessoal e da esfera laboral e outros agravos à QVT dos trabalhadores da educação.

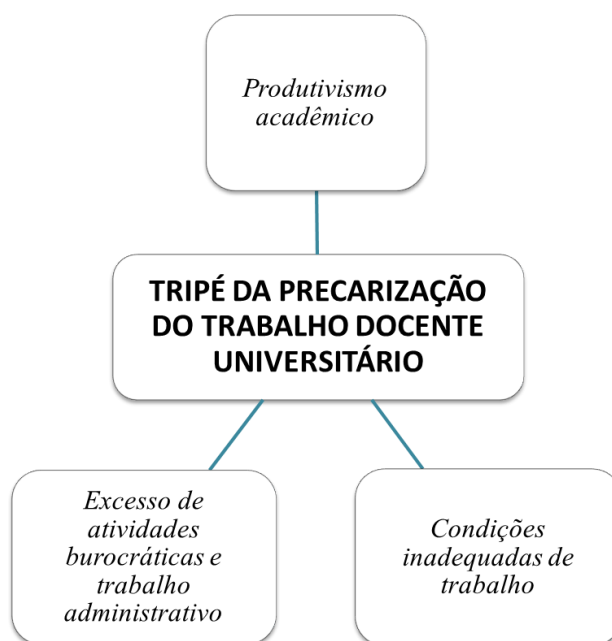


Figura 2 - Tripé da precarização do trabalho docente universitário
FONTE: elaborado pelo autor.

Trataremos agora da lógica produtivista que está vigente no ambiente acadêmico e suas consequências na vida dos docentes. A subcategoria *Produtivismo acadêmico* foi criada a partir das respostas dos participantes acerca do processo de precarização do trabalho docente universitário, com especial ênfase no produtivismo científico vivenciado na realidade do Magistério Superior nacional.

Ao debater o que classifica como um “surto avaliatório” que guia os sistemas e práticas de avaliação da produtividade dos pesquisadores brasileiros, Oliveira (2008) identificou como possíveis explicações para tais sistemas e práticas avaliativas os seguintes elementos: a) mercantilização da universidade, transformando a educação em um produto/mercadoria; b) aporte epistemológico da ciência moderna quantitativista que postula que só podemos conhecer aquilo que é mensurável, no caso da ciência, por meio da cientometria; c) o modelo de produção taylorista que combina os elementos anteriores: a ciência e produção de mercadorias, no caso da educação, levando à mercantilização das relações de trabalho docentes. Portanto, vivenciamos, na atualidade, um processo de “mercantilização da universidade”, que tem como principal característica:

[...] a reforma neoliberal da universidade, com base num conceito de neoliberalismo entendido como a fase do capitalismo em que se intensifica a propensão do sistema a transformar todos os tipos de bens em mercadorias. As duas principais funções da universidade são a pesquisa científica e a educação de nível superior. Entre os processos de mercantilização da universidade, há alguns que afetam separadamente cada uma dessas funções. Mas há também um processo que afeta conjuntamente (mas não identicamente) os dois setores, a saber, o das transformações no regime de trabalho dos produtores diretos, isto é, dos pesquisadores e docentes do ensino superior. No caso paradigmático, pesquisadores e docentes são as mesmas pessoas, são os pesquisadores-docentes da universidade. Daí o fato de que, com relação ao regime de trabalho, a mercantilização afete conjuntamente os dois setores (OLIVEIRA, 2008, p. 379-380).

Tal processo de mercantilização, segundo Oliveira (2008), emprega um modelo taylorista nas universidades, visando ao aumento da produtividade que, por sua vez, possui impacto no cotidiano profissional dos docentes/pesquisadores. O sistema taylorista universitário altera a lógica da construção do conhecimento científico dentro da academia e pode, inclusive, gerar agravos à saúde de tais profissionais. O ritmo acelerado de produção também dificulta a reflexão sobre as práticas científicas e o exercício da responsabilidade social, visto que parte dos docentes/pesquisadores desenvolvem estudos sem uma preocupação com o significado e as consequências sociais da pesquisa que estão realizando. Embora o cenário não seja muito promissor, Oliveira (2008) propõe uma alternativa e também identifica as possíveis dificuldades para implementá-la:

O exercício da responsabilidade social na ciência implica naturalmente uma reflexão sobre as práticas científicas; no caso de cada pesquisador, uma reflexão sobre o significado, as consequências sociais de seu próprio trabalho. Uma reflexão séria dessa natureza só pode se realizar como um empreendimento coletivo, um grande debate sobre o papel da ciência e da tecnologia no mundo de hoje, um debate que possa ter consequências concretas e influir efetivamente na determinação dos rumos da pesquisa. Mas para isso é preciso que cada pesquisador individualmente tenha condições, tenha disponibilidade de tempo e energia para a reflexão e um espaço institucional adequado para o debate. Ora, não é difícil constatar que, nas atuais circunstâncias, essas condições não existem. Reflexões sobre a própria prática, mesmo que resultem em publicações, não são em geral artigos publicáveis em revistas especializadas, como contribuições para o avanço do conhecimento científico. Sendo assim, não contam pontos no currículo do pesquisador, segundo as normas da avaliação neoliberal. O tempo e a energia gastos em tal tipo de reflexão aparecem portanto, nessa perspectiva, como tempo e energia roubados do trabalho realmente produtivo. E, assim, o sistema de avaliação neoliberal impossibilita o exercício da responsabilidade social pelos cientistas. A conclusão, talvez não muito animadora, mas que deve ser enfrentada por aqueles que estão empenhados no fomento da responsabilidade social na ciência, é a de que, sem uma inversão de sentido nas tendências do sistema, em outras palavras,

sem uma des-taylorização do trabalho acadêmico, não se conseguirá avançar significativamente nesse empreendimento (OLIVEIRA, 2008, p. 384-385).

Seguindo essa lógica de taylorismo universitário, percebemos que o produto/mercadoria - aqui entendido como a educação e conhecimento universitário - deve ser produzido atendendo aos critérios e ao ritmo do mercado. Os demais elementos presentes no processo taylorista de produção universitária, tais como realização, saúde e bem-estar dos trabalhadores docentes, não são tão importantes, exceto, quando melhoram a produção de artigos, capítulos de livros, orientações. Esse sistema produtivista favorece o adoecimento, a despersonalização e a falta de sentido do trabalho dos docentes (que se tornam “máquinas e tarefeiros”) por não respeitar o tempo do docente e do “amadurecimento” das pesquisas. Tais cobranças podem levar a conflitos nas relações de trabalho ou falta de responsabilidade social com os resultados das pesquisas.

“Outra questão que é importante registrar e que interfere na qualidade de vida no trabalho refere-se às relações pessoais no ambiente de trabalho, que estão cada vez mais complicadas. Os novos professores que adentram ao espaço acadêmico, sobretudo os jovens doutores, atendem cegamente à lógica da produtividade tão difundida nos programas de pós-graduação no Brasil. As pessoas são "rotuladas" entre os que produzem e os que não produzem. O Ser passa a ser o Ter: ter bastante artigos publicados, ter bolsa de produtividade, etc. E para piorar, não vejo ninguém fazendo uma avaliação criteriosa do que está sendo produzido e em que essa produção tem ajudado a melhorar a vida em sociedade. Em síntese, estamos de olhos fechados para aqueles que pagam o nosso salário: o povo! Sinceramente, quando penso que tenho mais 20 anos, no mínimo, para ficar nesse ambiente inóspito, chego a ter calafrios. Muitos colegas têm adoecido. Não quero adoecer também.” Docente 84 UFMT (QA). (Destaques do autor)

“Eu acho que é fundamental a gente pensar no excesso de atividade que nos transformam em máquinas! Assim, no sentido de tarefeiros. Você liga o botão e as coisas funcionam, sem uma emoção. Ai tá a indiferença. Então as coisas acontecerem ou deixarem de acontecer,

parece que pra gente... então a gente não sente, antes a gente sentia uma indignação!”. Docente 9 UFMT (GF). (Destaque do autor)

*“A qualidade de vida de docentes em universidades federais fica sempre prejudicada pelo **excesso de demandas e cobranças em relação a publicações**”*. Docente 92 UFMT (QA). (Destaque do autor)

[Falando das cobranças de publicação e desenvolver pesquisas] *“Por ser uma universidade federal **eu sinto que essa cobrança é muito maior**. Desse ego... que eu não sei se é ego ou se é muito importante pra gente também! É uma vontade que eu tenho. Mas, ao mesmo tempo, eu não queria ter que fazer disso algo que, ‘ah eu preciso fazer’. Eu quero fazer! Mas no meu tempo, do meu modo e com tranquilidade. Mas ao mesmo tempo **tem as cobranças. Eu sinto assim, a universidade, ela te dá uma visibilidade muito grande, oportunidades também e ao mesmo tempo você não pode dizer não! Tem que realizá-las!**”* Docente 10 UFMT (GF). (Destques do autor)

*“O **carreirismo, a competição, o egoísmo, o mercenarismo, o utilitarismo, o oportunismo, a corrupção acadêmica** (multinacionais patrocinando o alpinismo dos cooptados dentro das academias: publicações, viagens, congressos etc)... tudo isso e muito mais está **transformando as universidades em escolinhas politécnicas para treinamento de mão de obra para o Deus mercado**”*. Docente 88 UFMT (QA). (Destques do autor)

Todo esse sistema de cobrança produtivista possui impacto direto na qualidade das relações entre os docentes, que também influencia na percepção da QVT. Como já mencionado, o produtivismo acadêmico possui consequências pessoais, institucionais e científicas (ALCADIPANI, 2011a, 2011b; BORSOI; PEREIRA, 2013; CATANO et al., 2010; FREITAS, 2011; GILLESPIE et al., 2001; GUARANY, 2012; LEMOS, 2011; MACHADO; BIANCHETTI, 2011; MILLER; TAYLOR; BEDEIAN, 2011; OLIVEIRA, 2008; OLIVEIRA; PIRES, 2014; TREIN; RODRIGUES, 2011; VANNINI, 2006; WINEFIELD et al., 2003).

Essa cobrança por produtivismo parece ter um componente coletivo que é induzido pelas métricas do gerencialismo e da produtividade impostas ao contexto universitário. E esse contexto vivenciado nos espaços universitários, conseqüentemente, influenciará um componente individual que orientará como cada docente percebe e reage frente à lógica produtivista da academia. Esses componentes são complementares e ocorrem de forma sistêmica.

Quanto ao contexto coletivo que induz ao produtivismo acadêmico, como é constatado na literatura sobre o tema, há uma cobrança sistemática sobre o grupo de docentes que estão nos programas de pós-graduação *Stricto Sensu*. Tais docentes são constantemente pressionados por prazos e métricas avaliativas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e demais órgãos de pesquisa e fomento, podendo apresentar uma série de adoecimentos relacionados com essa cobrança:

Docentes de Pós-graduação Stricto Sensu tem nível de cobrança exagerado. Não há incentivo financeiro para participar da Pós-graduação, ou seja, salário de docente Pós eh o mesmo de docente fora da Pós. Porém docente fora da Pós quase não tem cobrança alguma. Todos os que conheço fora da Pós tem vida tranquila. Entretanto, quanto aos docentes da Pós, metade que conheço tiveram problemas sérios de saúde (inclusive eu mesmo), tais como hipertensão, ansiedade, depressão, problemas de separação da família, entre outros (em todos esses casos com afastamento remunerado para tratamento de saúde). Docente 34 UFTPR (QA). (Destques do autor)

*[Referindo-se aos programas de pós-graduação] “Não publicou artigos na área do pós? **Publicou, mas não é na área do pós? Rua!!!** E acontece! [...] porque, olha só, tem professor aqui que não publica na área do pós, publicam cinco, seis, sete artigos, mas não vale nada aqui pro nosso qualis. Eu fico até pensando em ter um chique”. Docente 8 UFTPR (GF). (Destques do autor)*

Contudo, percebemos em nossos dados que existe uma cobrança generalizada por “resultados” e produtividade - em geral, usando a métrica de número de publicações feitas ou orientações desenvolvidas. Outros docentes que não estão vinculados aos programas de pós-graduação *Stricto Sensu* relataram que, além dos encargos didáticos e administrativos, também se sentem cobrados e afirmam haver uma pressão por produzir, inclusive, com processo de diferenciação entre quem produz e quem não produz.

“A maior dificuldade que enfrento é lidar com a cobrança que existe na avaliação do docente em estágio probatório. Há uma extensa lista de atividades que você DEVE fazer para ser aprovado, tais atividades incluem ensino, pesquisa, extensão, cargos, comissões, etc. Ou seja, você não faz nada com extrema qualidade, pois tem que se dividir entre diversas tarefas, as quais nunca acabam. Há sempre algo para fazer. Além disso, há uma pressão por parte da universidade para que se faça pesquisa e publique, no entanto a universidade não deixa tempo disponível para que o professor pesquise, visto que a UTFPR exige que o professor cumpra permanência na universidade, que tenha cerca de 12 aulas em sala, que esteja em comissões e reuniões, o que faz com que caso alguém queira pesquisar tenha que trabalhar de madrugada ou fim de semana”. Docente 49 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

“Ah, eu me sinto totalmente pressionada, eu me sinto mal às vezes. Por exemplo: eu passei um ano que eu não publiquei nada, nem que seja um artigo num evento. [...] em relação à pesquisa, né? A gente está toda hora sendo cobrado, publicar, publicar, artigo A, artigo B, publicar, publicar! Frustrada eu me sinto, porque não estou na minha área afim, que eu gosto mesmo, e eu estou toda hora sendo pressionada: “Tem que publicar, publicar”. Se você for um bom professor, isso é só 30%, os outros 70% você tem que publicar [fazendo menção aos critérios de avaliação anual do docente da UTFPR]. É isso que eu não acho correto, eu fiz concurso para ser professora, e não pesquisadora. Só que aqui, eles vêem como a mesma coisa. Que trabalham juntas”. Docente 9 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

“Dois fatores principais afetam o meu trabalho: 1) São exigências por publicações científicas determinadas pela Capes para os programas de Pós-Graduação, não é uma cobrança justa, e apenas beneficia quem tem mais capacidade de fazer "parcerias" para conseguir mais e mais publicações, ou seja, não privilegia o pesquisador que efetivamente pesquisa, mas o "esperto", aquele que melhor faz política para conseguir o seu nome em uma publicação e isto é muito triste. 2) A falta de técnicos administrativos e laboratoristas acaba sobrecarregando o docente”. Docente 8 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

“Você foi a algum congresso? Participou de alguma banca de concurso? Foi pra alguma banca de não sei o quê? Ai você [pensa] ‘Nossa, então eu não fiz nada!’ Amanhã eu tenho que acompanhar um estágio pela manhã, fazer uma visita. Então assim, eu já abri mão das minhas atividades da manhã que eu não vou conseguir repor. Então ‘Ah, você não vem à tarde? Você combinou!’ [fazendo menção a reuniões com os colegas]. Não tem como, porque eu já estou com a minha cota máxima, né? Então eu acho que isso é certa pressão, que eu poderia produzir mais, mas, infelizmente, tem toda essa pressão que eu fico frustrada”. Docente 5 UFTPR (GF). (Destakes do autor)

Os participantes do estudo destacaram que são favoráveis à produção de conhecimento, desde que essa produção venha acompanhada de um tempo de amadurecimento da pesquisa. Essa produção intelectual não é vista como problema. A questão destacada pelos participantes como problema é a lógica mercantilista, atrelada a um modelo neoliberal de economia, que dita os ritmos de trabalho e as pautas de pesquisa. Esse acelerar das atividades é percebido como algo desgastante e gerador de tensão.

Os docentes também acabam criando estratégias para distribuir, ao longo do ano, a pontuação de suas atividades. A rotina de trabalho passa a ser ditada pelo crivo da avaliação institucional anual e não pelo tempo do amadurecimento do tema de pesquisa. O critério para tomada de decisões passa a ser a pontuação anual e a construção de um currículo.

*“Assim, no sentido dessa produção né? **Que eu acho, necessariamente, que não seja como um aspecto negativo. Eu acho que a nossa própria produção, ela pode vir a render frutos na própria docência. Mais pela questão da... não seria da cobrança, seria da produtividade. A partir do momento que se estabelece quanto produtividade, ou seja, você tem que viver em função de?** Às vezes, eu até estaria na área que eu tenho interesse, mas não, necessariamente, aquilo dá um bom trabalho! Porque você tem prazo [mencionando a avaliação anual do docente], então é de ano a ano. Aí é melhor você não defender agora, defende em fevereiro para entrar no outro ano e pra você já computar. Então, assim, uma lógica meio neoliberal né? Totalmente neoliberal, nesse sentido”.*
 Docente 7 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

*“Talvez a questão é ser professor agora. É essa produção! Não que a gente não tinha exigência em produzir em tempos anteriores na minha própria carreira. É a maneira de produzir hoje! Então, talvez a gente, naquele tempo, era mais engajado. Tinha muita da cumplicidade do referencial teórico em tempos atrás. **Produzir era isso, recortar um referencial, ter uma concepção, um posicionamento político. E agora, eu mesmo acho que isso é algo que não é mais visto. É algo diferente! É uma outra lógica! É talvez mais quantitativo. Tanto é que as afinidades, as coisas, elas ficam num plano mais secundário. É pura retórica a tal da relevância teórica. Você ia, tinha que se incorporar num grupo e tinha toda uma estrutura e tal. E agora gerou o produto e tal... talvez essa imediatez, essa coisa mais rápida. Talvez me angustie, nos deixa sem saber se eu posso dar a resposta nesse momento.”***
 Docente 8 UFMT (GF). (Destaque do autor)

Existe outro apelo coletivo para o produtivismo acadêmico, que está na associação da identidade do docente do Magistério Superior com a figura do pesquisador. Para ser reconhecido e ter mais status no mundo acadêmico, o professor deve ser mais que docente, ele tem que ser pesquisador.

*“Há aquela exigência que o professor de ensino superior tem que produzir e ter um bom [currículo] Lattes! Tem que fazer pesquisas. Essas coisas elas existem numa instância maior, ainda aqui [UTFPR] é ainda mais de boa. **Mas existe essa ideia que sua identidade de professor de ensino superior tá***

relacionada com a sua pesquisa também. Isso é muito forte! É tanto, que na UTF se você não é doutor você não é nada. [...], além disso, você fica tão envolvido com tantas outras coisas que só consegue produzir, quem já produz. E que só consegue produzir por que já produz. Não deve ser um ser humano normal! Quem tem aqueles Lattes gigantescos, não deve fazer outra coisa da vida! Não sei como é que faz! É paranormal! Coloca uma divisão técnica do trabalho, de quem pesquisa e não pesquisa. [...] Isso rola uma ‘sofrência’ porque você não vê uma perspectiva de igualdade no trabalho. [...] Todo mundo quer que você seja produtivo! E como é que você é produtivo? Você é produtivo medindo quanto horas você fica com a bunda sentada olhando para uma tela”. Docente 11 UFTPR (GF). (Destaques do autor)

Conforme indicado por Lemos (2011), a identidade do docente atrelada à figura do pesquisador é o cerne da contradição envolvida na formação do docente do ensino superior atual e possui uma dupla orientação: a pesquisa e o ensino. O que é muito valorizado nos concursos para promoção/progressão ou para o ingresso de novos docentes nas IFES são as competências e os resultados das pesquisas (coordenação e participação em projetos de pesquisa, artigos e trabalhos publicados em eventos, orientações de alunos). Desta forma, em geral, o que se avalia é a capacidade de ser pesquisador e não a competência como professor, que é a principal função para a qual o docente foi concursado. A docência passa a ser uma atividade secundária e com menos prestígio em comparação à atividade de pesquisa. Ainda de acordo com Lemos (2011), um dos resultados dessa disfunção do processo é que:

[...] na prática, o que se observa é a existência, muitas vezes, de excelentes pesquisadores que são professores medíocres, quer pela utilização de uma linguagem complexa e pouco acessível, quer pela dificuldade de relacionamento com os alunos, ou pelas aulas muito centradas no conteúdo, sem preocupação com a forma de comunicação. Inclusive, algumas vezes, não há conexão entre o conteúdo de sala de aula e aquele oriundo da pesquisa (LEMOS, 2011, p. 110).

Outra disfunção dessa lógica produtivista é que os docentes acabam perdendo em capacidade de aprofundar o embasamento teórico (que virou “pura retórica”), conforme destaca Alcadipani (2011b, p. 1175) ao afirmar que “o meio universitário foi invadido pela lógica gerencialista, o que gera muitas distorções, pois, em vez de produzir conhecimento, estamos enlatando sardinha em forma de *papers*”. O resultado desse processo, segundo o mesmo autor, é uma produção vazia com “artigos fracos, discussões rasas, falta de inovação conceitual, argumentos pouco rigorosos, artigos metodologicamente pífios.” (ALCADIPANI, 2011b, p. 1175).

Ademais, em virtude dessa lógica produtivista, os docentes elegem como prioridade as atividades que “rendem mais pontos”, deixando, por vezes, outras áreas sem a devida atenção. Isso tem ocorrido com a extensão e, em alguns casos, até mesmo com o ensino na graduação.

“Você tem que fazer a pesquisa, tem que ir para o laboratório. Você não tem condições, você não tem dinheiro. Você não tem dinheiro porque não tem publicações, você não tem publicações por que você não tem dinheiro. [...] Você não tem uma condição adequada para pesquisa neste câmpus, você tem que ficar correndo atrás dos outros, tem que ficar se desdobrando. Só estou tentando conciliar ensino e pesquisa, que é o meu trabalho. Extensão?! Cai fora! Se vir a burocrática então, nem pensar! Você não vai conseguir fazer tudo perfeitamente... é dia por dia, igual alcoólico anônimo”. Docente 1 UFTPR (GF). (Destques do autor)

“Precisa dar mais atenção a projetos, execuções, pesquisas, artigos, porque eles têm mais retorno. A aula em si, não dá o retorno! A gente faz porque a gente gosta. A gente faz, cria métodos inovadores, porque a gente gosta! É por isso”. Docente 6 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

[Ao falar de professores que atuam exclusivamente na graduação e de docentes que atuam também na pós-graduação] “O que é importante é garantir um reconhecimento equilibrado dessas duas esferas, acho que a gente tem que conseguir fazer isso. De vez em quando você tem até que lembrar ‘Olha, você pode ser

um bom docente lecionando na graduação, você pode ser um professor excelente na graduação, você não precisa trabalhar no mestrado e doutorado pra ser reconhecido como um bom professor”. Docente 7 UFMT (GF). (Destaque do autor)

Percebemos, como outro efeito da lógica mercantilista de produtivismo, pouco aprofundamento nas ações colaborativas que “pontuam menos” e uma proliferação de grupos de pesquisa com debates superficiais. Tais ações podem dificultar uma construção coletiva do conhecimento - por reforçarem ações individuais - e a sensação de insatisfação por não atender ao que é requerido.

*“E outra coisa que a gente fala, da colaboração [em projetos de pesquisa]. Mas **hoje a colaboração não pontua, por isso que ninguém colabora!** Há anos atrás, o que valia num grupo de pesquisa era a coesão do grupo, era a unidade! Mas hoje, se alguém perguntar o que representa aquele grupo, é, às vezes, para cumprir apenas a formalidade de ter mais uma atividade”*. Docente 8 UFMT (GF). (Destaque do autor)

*“**Impressão de que trabalhou muito, mas na realidade não conseguiu gerar resultados que realmente são importantes** as para agências de fomento de pesquisa”*. Docente 615 UFMT (QA). (Destaque do autor)

*“Muito sério eu achei! Antes, a gente podia, por exemplo, integrar um grupo de pesquisa como membro! Você colocava lá [fazendo menção ao plano de atividades semestral adotado pela UFMT] e você tem uma carga horária. **E hoje, a carga o horário não conta, porque você tem que ser o coordenador de pesquisa - pelo menos na pós. Eu achei isso aí o fim! Então, obrigatoriamente, você tem que ter um grupo de pesquisa, você tem que coordenar um grupo de pesquisa. Se você tem 8 docentes, você tem 8 grupos de pesquisa, 8 coordenadores de pesquisa. Isso é um absurdo!**”*. Docente 9 UFMT (GF). (Destaque do autor)

*“**A ausência do debate político tem desestruturado a universidade pública no Brasil e isto faz com que os professores busquem cargos, bolsas e financiamentos assumindo a lógica do professor empreendedor. Esta é uma situação que gera angústia e ao mesmo tempo a necessidade da luta. Uma questão cada vez mais***

coletiva, portanto penso que a qualidade do trabalho não se resume à degradação isolada do professor, mas de uma condição de precarização do trabalho e adoecimento do trabalhador.” Docente 77 UFMT (QA). (Destaques do autor)

Tais relatos mostram como as relações de trabalho estão sendo negligenciadas e isso afeta o sentido do trabalho, como preconizado pelo Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008). O sistema de pontos, embasado na referida lógica mercantilista de produtivismo com práticas gerenciais, distorce todo o processo de construção do conhecimento da universidade (ALCADIPANI, 2011a, 2011b; CHAUI, 2003; OLIVEIRA, 2008). Essa lógica está muito evidente nas normativas avaliativas dos programas de pós-graduação impostas pela CAPES, que, segundo evidencia Alcadipani (2011a):

[...] a lógica está cada vez mais em produzir o máximo possível de artigos para fazer o máximo de pontos. Rankings com nomes e pontos de professores são produzidos e distribuídos nas secretarias dos programas de pós-graduação em todo o país. Não é incomum pesquisadores produzirem cinco ou seis artigos em um mesmo ano. A perversidade deste sistema chegou a tanto que a noção de autoria, tão cara a uma academia que se pretende séria, está à beira de ser desvirtuada, principalmente quando pessoas assinam artigos que não leram. Não é incomum vermos alunos serem coagidos a colocar o nome de orientadores em artigos e trabalhos que jamais foram lidos pelo orientador. Na lógica da academia produtivista, o tempo para reflexão é deixado de lado, a formação de alunos é escamoteada e o desenvolvimento intelectual significa apenas números em uma tabela (ALCADIPANI, 2011a, p. 347).

A lógica produtivista que permeia as universidades desencoraja ações coletivas e colaborativas. Patrus, Dantas e Shigaki (2015) problematizaram como a solidariedade acadêmica (compreendida “como um conjunto de relações cooperativas no âmbito das universidades que promovem a coesão da academia, ou seja, a consolidação de uma rede de colaboração voluntária que dá sustentação ao fazer acadêmico”, p. 14) pode ser afetada pela lógica do produtivismo acadêmico e pelos processos

avaliativos impostos aos programas de pós-graduação - avaliações estas que priorizam a quantidade da produção acadêmica e não a sua qualidade.

Tais autores identificaram que o modelo produtivista “(...) ameaça a solidariedade entre pares do sistema de pós-graduação na medida em que tende a corroer a noção de pertinência a esse sistema, prejudicando a consciência da necessidade de coesão e de cooperação entre pares” (PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2015, p. 14).

Ao ilustrarem essa problematização da solidariedade acadêmica com a descrição do processo de produção/avaliação de artigos científicos feita por pares, os autores alertam que não há como existir produção do conhecimento acadêmico sem a colaboração de inúmeros avaliadores e pareceristas que gastam seu tempo e sua competência avaliando os trabalhos de seus pares - embora, em geral, essa avaliação de artigos ocorra de forma “alienada” e sem uma noção de comunidade de pesquisadores (PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2015).

Os autores concluem que é possível haver produtivismo sem solidariedade, no entanto, o produtivismo não existe sem colaboração. Como medidas alternativas de combate ao modelo produtivista, tais autores sugerem as seguintes ações: a) cada pesquisador deve cumprir as exigências de pontuação da avaliação da CAPES sem exageros, priorizando o fato de que as suas pesquisas devem produzir dados relevantes para promover o avanço do conhecimento e que sejam transformadas em publicações; b) nos processos de avaliação da CAPES, deve-se pensar o corpo docente permanente de cada programa de pós-graduação como um grupo e não apenas como a “soma de desempenhos individuais” (PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2015).

Tratando agora do componente individual de como cada docente percebe e reage frente à lógica produtivista da universidade, percebemos que há um sentimento de autocobrança. Isso indica que, mesmo quando a universidade não cobra diretamente por produção, o docente se sente na obrigação de produzir e publicar, seja porque acha prazeroso, ou mesmo por

questões de vaidade.

*“O produtivismo? Eu vejo como uma ciranda: se você não produz, você não consegue projeto com apoio do fomento, você não faz uma rede com os demais pesquisadores do País. Depende do seu objetivo. Então cada um vai girar de acordo com seus objetivos. **Eu gosto de produzir! Porque gosto de manter as relações com outras universidades, outros pesquisadores, outros países! E eu não quero perder isso.** Acho que é por isso que eu produzo, há aquela curiosidade da ciência”. Docente 1 UFMT (GF). (Destaque do autor)*

*“Eu mesma tento me adequar, me ajustar ao máximo pra atender a esse sistema [do produtivismo]. **Eu, pelo menos, me sinto cobrada em acompanhar uma coisa que você sempre fica se questionando se você vai ter capacidade física, intelectual.** É estresse e tudo pra acompanhar! É quase como que andar um carro em alta velocidade! **É muito bom às vezes! É muito interessante!** Mas, às vezes, parece que você vai se esbagaçar num poste! Isso é meio desgastante, essa falta de estabilidade. **Ao mesmo tempo, é interessante traz uma coisa que... uma vaidade! Uma coisa assim... uma visibilidade! Então a gente não pode perder de vista isso.**” Docente 8 UFMT (GF). (Destakes do autor)*

*“Eu acho que a questão da pesquisa tá ok! **Todo mundo é pressionado, mas não há uma pressão externa acima. É uma pressão nossa, a gente se pressiona a querer publicar. Individual. Então, eu me pressiono para publicar porque isso é bom, e uma série de outras coisas.** Mas não há uma pressão da instituição sobre isso. Eu não vejo. Chefes ou direções ou coordenações impondo que você precisa... você precisa... você precisa publicar. Eu não vejo isso. **Eu acho que a imposição de pesquisa é mais nossa. Mas é uma pressão ainda, né?**” Docente 6 UFTPR (GF). (Destaque do autor)*

*“Bom, em termos de produtividade científica, a universidade, em si, ela não cobra muito. Só que, externamente, você é avaliado em cima da sua produtividade científica. **Dentro do meu campo, eu me sinto pressionado, porque eu me sinto responsável por isso.**” Docente 3 UFMT (GF). (Destaque do autor)*

*“Por consideração: **passei por uma séria depressão e, após esse problema, mudei radicalmente minhas***

escolhas de vida. Por opção já não mantenho mais o ritmo que já tive antes.” Docente 45 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

Ao indagarmos aos professores se eles ocupavam, na época do estudo, cargos administrativos na universidade ou exerciam outras atividades além das referentes ao magistério, considerando o total de respostas do nosso estudo, a maioria dos respondentes (423 docentes, que representam 59,2% da amostra) afirmou não ocupar cargos ou desenvolver outras atividades além do cargo de professor. Esses dados nos auxiliam na compreensão de outras demandas de trabalho que estão no cotidiano do docente.

Dos cargos comumente relacionados com a prática docente, destacam-se as seguintes atividades com suas respectivas frequências de citação: coordenação de curso de graduação (exercido por 49 pessoas que representam 6,9% da amostra); chefe de departamento ou diretor de unidade institucional (35 pessoas, 4,9% da amostra); coordenação de curso de pós-graduação *Stricto Sensu* (26 pessoas, 3,6% da amostra) e coordenação de curso de pós-graduação *Lato Sensu* (19 pessoas, 2,7% da amostra).

Essa questão também permitia ao respondente escolher mais de uma opção de resposta, caso achasse pertinente, bem como havia a possibilidade de descrever outra atividade além das que já estavam previamente disponíveis para o respondente. Registramos que 198 docentes (27,7% da amostra) mencionaram exercer uma série de outras atividades relacionadas ao cotidiano acadêmico, atividades estas que acabam tornando-se “invisíveis” ao longo do tempo. Para ilustrar, segue a relação de algumas dessas funções/cargos que foram relatadas e percebidas como sobrecargas da atividade docente: comissões diversas designadas por portaria institucional; membro de Colegiado de curso; coordenador de estágio supervisionado e práticas formativas; coordenador do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID); coordenador de laboratório; coordenação do grupo de pesquisa/estudos; coordenador de polo de Educação a Distância (EaD); coordenador de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC); membro do

Conselho de ética em pesquisa; coordenador do núcleo de inovação tecnológica.

Acrescentamos ainda que, dentro do grupo dos 198 respondentes (27,7%) que relataram estar envolvidos em atividades administrativas, vários se queixaram de não ter sido formados para exercer tais funções, não possuindo qualquer qualificação para tal exercício.

Conforme ressaltado por autores como Jacques (2007) e Lacaz (2009), a organização e as condições de trabalho possuem impacto direto na saúde e produtividade dos trabalhadores. Nesse sentido, as demandas e dificuldades advindas da organização e das condições de trabalho dos docentes universitários (especialmente pelo exercício de funções administrativas e demais questões burocráticas), deram origem a uma nova subcategoria de análise chamada *Excesso de trabalho administrativo e atividades burocráticas*.

Essa subcategoria traz as percepções dos participantes sobre esse tipo de trabalho e os efeitos das incumbências burocrático-administrativas na rotina dos docentes das IFES. Cabe frisar que a referida subcategoria representa também mais uma base de sustentação do *Tripé da precarização do trabalho docente universitário* experimentada pelos professores das universidades.

Observamos queixas do quanto o exercício de tais funções administrativas e burocráticas (atividades de assessoria, direção, comissões, coordenações) sobrecarregam os docentes. Em geral, essas funções administrativas são desconectadas do contexto docente e desprovidas de sentido para os professores que precisam realizá-las. Além do mais, a maioria dos participantes alegou que não possui formação para o exercício dessas funções administrativas, questão que se mostra como um fator de desgaste.

*“Nós não temos uma estrutura, uma formação pra ser administrador. Não tem uma formação pra assumir a coordenação de curso! Não tem uma formação pra assumir a direção do curso! Você entra lá e cai por paraquedas, muitas vezes por pressão de pares. Uma coisa que você não quer. Mais do que isso, você não tem suporte de uma secretária adequada. Se o cargo fosse ‘político’, mas não é isso! Você tem que lá e fazer o ofício, pegar na mão do aluno. **Eu acho que é uma coisa que pega a gente como profissional. Mas isso é ruim, porque você fica desgastado**”. Docente II UFMT (GF). (Destaques do autor)*

*“Eu também tenho um sofrimento gigantesco com as atividades administrativas com as portarias - as famosas “porcarias” [risos]. Tive um sofrimento gigante quando tive que coordenar o programa educacional X! [retiramos o nome do programa para preservar a identidade do sujeito] Foi aí a **experiência mais horrível profissional pra mim!** Foi aí que tive que lidar com questões que, realmente, **não me faz feliz**. Acho que um **sofrimento meio generalizado, assumir coisas que não seriam nossas**. Já tive que contar coisas em almoxarifado.” Docente II UFTPR (GF). (Destaques do autor)*

*“Eu acho que o motivo principal de a gente ter que assumir as funções administrativas, é que, não tem pessoal, só isso. Não tem pessoal, não tem pessoal administrativo. [...] Então a gente precisa fazer muito do trabalho administrativo. Precisa ser chefe de não sei o quê! Precisa ser assessor de não sei o quê? **A gente precisa assumir mil cargos lá na administração. Precisamos assumir mil e duas comissões. E essas comissões, elas surgem do nada! E é bom a gente assumir e aceitar, porque te deixa “bem visto” pra diretoria, para a direção. Mas isso atrapalha todo o nosso trabalho original, que é o trabalho de ser professor. Então esse trabalho de professor às vezes é deixado de lado.** [...] As maiores pressões que eu vejo, são de trabalhos administrativos. Você fica responsável por uma coisa que... Por que que é você o responsável por aquilo? Você não é formado em... Eu nunca fui formado em avaliação institucional, eu não tenho nada a ver com avaliação institucional. Mas eu tenho que ser assessor de avaliação institucional. Eu nunca fui chefe de uma comissão de não sei o que lá. Mas eu tenho que ser... É (risos). Eu nunca fui expert em analisar estacionamento, eu tive que participar de uma comissão*

*que tinha que avaliar o estacionamento, se o paralelepípedo do estacionamento estava bem colocado. Eu nunca soube mexer em ar-condicionado. Mas eu participei de uma comissão que ia olhar o ar-condicionado. Eu nunca fui um perito criminal, mas eu tive que participar de comissão que avalia se o aluno fez um crime aqui dentro ou não. Todas essas comissões eu participei! Não é viagem, estou participando e participei. Então, é esse tipo de coisa que te deixa... **não é que te deixa bravo ou te deixa irritado, mas que te deixa irritado** porque você deixa de lado as coisas que são importantes e tem que fazer aquilo. – Tudo bem, mas você aceitou, não poderia não ter aceitado. – **Mas há uma questão moral ali, você aceitar aquilo. Então, o trabalho administrativo é o que pesa. Justamente, porque a gente não tá acostumado com ele, ele vem ocasionalmente em grandes quantidades, em rajadas, como se costuma dizer.**” Docente 6 UFTPR (GF). (Destaques do autor)*

Morin e Dassa (2004) indicam que as características do trabalho são fundamentais para o estabelecimento do sentido do trabalho de forma que, para um trabalho ser significativo para quem o executa, é importante que essa pessoa faça algo que seja útil e tenha alguma finalidade para si ou para alguém - um trabalho que contribua para os outros e para a sociedade. Portanto, as pessoas estão à procura de um trabalho que lhes possibilite realizar-se como seres humanos e sentirem-se necessários e participativos de um trabalho coletivo/social (MORIN, 2001; MORIN; DASSA, 2004). Como vimos nos relatos do nosso estudo, as características do trabalho envolvido nas funções administrativas e burocráticas têm dificultado o estabelecimento do sentido do trabalho dos docentes.

Os trabalhos extras à docência, relacionados com as atividades administrativas e considerados como atividades supostamente “não complexas”, geram desgaste cognitivo e sensação de estar fazendo um trabalho invisível que, em geral, não é computado oficialmente.

“Tenho a eterna sensação de não fazer o trabalho direito porque me falta tempo para me dedicar ao planejamento das atividades” Docente 122 UFMT (QA). (Destaques do autor)

“A gente é pego pelo atravessamento de algumas ficções! Aí, uma dessas ficções é que essas comissões não são trabalhos complexos, ou cognitivamente desafiadores. A questão é que se tu tens 3 ou 4 dessas coisas para se resolver numa tarde, todas elas são coisas simples pra fazer, a princípio, tu olhando parece que em 15 minutos tu resolve. Só que assim, até tu conseguir resolver, tu vai ter que falar com as pessoas que vão estar juntas. Aí tu gasta uma meia hora ou 40 minutos pra acertar com todo mundo. Aí, começa a reunião, até que as pessoas se acertam em falar, demora mais um certo tempo, aí, decide-se. Aí pra implementar tu precisa de um documento e, a pessoa precisa de uma ata ou uma coisa desse tipo. Tem que fazer os contatos por e-mail. Tem que esperar que as pessoas respondam. E tudo isso, vai te prendendo. Então tu tá esperando uma pessoa que te responda. Tu pode começar uma nova tarefa, só que, a outra tarefa tá prejudicada, porque tá com atenção prejudicada porque tu tá com a atenção presa nisso. Então algo que demora quinze minutos, pode se ver que a tarde inteira não rendeu nada. Você fez algumas coisas que são importantes, só que é difícil fazer aparecer. [o participante pergunta a si mesmo] ‘Gente eu fiz só isso?!’ – Qualquer um faz isso em quinze minutos.” Docente 8 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

“Aqui, o que eu tenho percebido é um número muito grande de serviço burocrático, não necessariamente ligado à docência. [...] Isso é uma preocupação que eu tenho, eu já comecei há algum tempo atrás, a fazer um registro de todas as atividades que eu tenho que fazer, todo dia! Se algum dia alguém me questionar, tenho tudo anotado o que eu fiz, a data, o dia a hora. Eu tenho tudo, estou registrando tudo na agenda. É um trabalho invisível. É muito variável, [...], se eu te falar a minha carga horária semanal, eu estou hipotetizando, mas é bom dar uma olhada... por isso que estou registrando! Mas eu acho que da minha carga horária, 1/3 do tempo é de preocupação direta com a docência e 2/3 com as atividades ‘extras’”. Docente 3 UFTPR (GF). (Destakes do autor)

“Creio que hoje não somos apenas docentes, acumulamos vários afazeres. Somos pesquisadores, extensionistas, office boys, secretários, por vezes psicólogos dos nossos alunos. Isto nos gera uma carga de trabalho que nos esgota tanto físico como emocionalmente”. Docente 20 UFMT (QA). (Destakes do autor)

Percebemos que tais funções administrativas e burocráticas não são apreciadas pelos docentes, possivelmente, pela falta de reconhecimento, sentido e pelo esgotamento físico e emocional que elas desencadeiam. Uma atividade de trabalho com sentido e interessante mobiliza os trabalhadores não só a desenvolverem e exercitarem suas capacidades profissionais individuais, como também a experimentarem uma realização decorrente de fatores externos de sua prática no trabalho, como reconhecimento do grupo de trabalho (SAYER, 2009). Como visto, não parece ser o caso das funções administrativas e burocráticas. Desta forma, surge a seguinte indagação: será que os professores da UFMT e da UTFPR buscam sentido em outras atividades fora da universidade?

Para melhor identificar as atividades que perpassam o cotidiano docente nas IFES, indagamos também aos participantes se eles ocupam, fora da universidade em que estavam lotados, outros cargos administrativos ou exercem outras atividades além das referentes ao magistério. Essas informações auxiliam na compreensão de quais são as cargas extras de trabalho que demandam atenção dos professores.

Considerando os dados gerais, verificamos que 302 docentes (42,6%) declararam que não desenvolvem qualquer outra atividade fora da universidade. Levando em conta os dados separados por universidade, percebemos uma pequena diferença entre os dois grupos. Na UFMT, registramos que 192 (44,96%) docentes não executam atividades fora da universidade; já na UTFPR, foram 110 (39,01%) respondentes que alegaram não realizar atividades extrauniversidade.

Entre as atividades comumente realizadas fora da universidade pelos docentes, destacamos: editoração/consultoria para periódicos e eventos científicos (exercida por 231 pessoas, que representam 32,6% da amostra); consultoria *Ad Hoc* para órgãos de fomento/consultivos (159 pessoas, 22,4% da amostra); atuação como voluntário em outras organizações/órgãos (79 pessoas, 11,1% da amostra); consultoria para outras organizações (65

peças, 9,2% da amostra) e avaliador do INEP (21 pessoas, 3,0% da amostra).

Não é surpresa constatar que as principais atividades extrauniversidade desenvolvidas pelos docentes - produção/editoração de artigos e consultoria para órgãos científicos - estão também ligadas à categoria que tratou do produtivismo acadêmico.

Destacamos que essa questão também permitia ao participante escolher mais de uma opção, caso achasse necessário, além de apresentar a possibilidade de descrever outra atividade além das que já estavam previamente disponíveis para o respondente. Desta forma, outras 123 pessoas (17,3% da amostra) indicaram desenvolver inúmeras atividades fora da universidade, entre as quais destacamos: atendimento em consultório; cargos em Associação de Classe Profissional e Comitês de Ensino na Área de Formação; avaliador/a de Conselho Estadual de Educação; perito/a; participação em Federações esportivas; atuação em organizações filantrópicas e/ou ONG's. Uma curiosidade relacionada a esse item é que alguns docentes relataram que desenvolvem atividades físicas e/ou de lazer.

Por fim, com base nos dados do nosso estudo, percebemos a terceira e última subcategoria que forma o que denominamos de *Tripé da precarização do trabalho docente universitário*. A subcategoria *Condições inadequadas de trabalho* descreve como os docentes avaliam suas atuais condições de trabalho, considerando o sistema de gestão que regula sua atividade laboral, a infraestrutura física e demais recursos disponibilizados pela instituição para a execução do trabalho docente.

Notamos que a percepção sobre as condições de trabalho está diretamente ligada às experiências anteriores dos docentes, seja como professores ou quando eram alunos. Alguns participantes que vieram de outras realidades universitárias identificam como adequadas as condições e recursos para exercer o trabalho.

“Eu que venho de outras instituições, eu posso dizer que essa aqui é muito boa, mas muito mesmo! Eu já trabalhei na iniciativa privada e em outras públicas... não tem uma estrutura igual a UTF tem. Mesmo no câmpus do fim do mundo a estrutura é muito boa. Eu já trabalhei em uma instituição, onde tinha 6 cursos e 3 projetores de multimídia. São seis cursos e cada curso são duas turmas. [...] Quem corria primeiro e agendava, podia usar. Não tinha banheiro na instituição, a infraestrutura era péssima”. Docente 7 UFTPR (GF). (Destques do autor)

“Mas na UTFPR, no câmpus de Curitiba, lá você tem todas essas condições, biblioteca só pra pós, sala só pra pós, banheiro só pra pós e laboratórios somente para alunos da pós. Agora a gente tem que considerar que, para um câmpus que está muito distante do centro, esse câmpus está muito bom! Ter um ambiente desse, ter projetores em todas as salas!” Docente 6 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

Contudo, a maioria dos relatos dos participantes apresenta uma série de queixas referentes à falta de suporte organizacional ou de estrutura das universidades, destacando que isso tem impacto no desenvolvimento de seu trabalho.

“Acredito que o espaço físico na UFMT, particularmente no IB, reflete a importância da ambiência para esta instituição, ou seja, nenhuma. Assim, trabalhamos num campus, feio, prédios feios e velhos, salas improvisadas. Não há um bom espaço, nem para discussões científicas, como artísticas, pessoais etc.” Docente 36 UFMT (QA). (Destaque do autor)

“Péssimas condições de trabalho no Instituto que trabalho. Falta espaço físico, laboratórios específicos, material didático pedagógico. No geral, infraestrutura. Uma lástima!! Chego a comprar tinta para o meu computador e pagar para trocar a lâmpada do meu ambiente de trabalho... uma vergonha!!!!!!” Docente 678 UFMT (QA). (Destques do autor)

“Não temos condições básicas, como uma mesa descente, uma cadeira ergonômica. Os computadores são péssimos, velhos. A situação do bloco em que trabalho é horrível. Pisos faltando, infiltrações nas salas. Falta de carteiras confortáveis para os alunos. Falta de equipamentos multimídia nas salas de aula, obrigando o professor a levar seu próprio computador pessoal e comprar seu próprio datashow, porque a faculdade não faz manutenção nos poucos existentes. Ar condicionado das salas quando estragam, não são consertados e temos que ficar numa sala sem ventilação num calor de 40 graus de Cuiabá! Falta material básico para aulas de laboratório, como ração para manter os animais de experimentação, maravalha. Um caos.” Docente 19 UFMT (QA). (Destques do autor)

*“Infelizmente as condições da instituição pública que trabalho não são satisfatórias. Tenho, por exemplo, que **comprar lâmpadas com meu dinheiro para colocar na minha sala e laboratório**. A internet sempre tem problemas. E estamos há mais de seis meses com problemas nos telefones em meu departamento, estes não funcionam!!!” Docente 72 UFMT (QA). (Destaque do autor)*

*“**Fadiga mental; Carga horária excessiva, Más condições de trabalho** (salas não são individualizadas ou divididas com no máximo 2 pessoas e nossa realidade é uma divisão com 4 pessoas num espaço físico de 12m²). Falta de investimentos em laboratórios e equipamentos. **Prioridades individualizadas em conformidade com Egos de curso.**” Docente 23 UFMT (QA). (Destques do autor)*

Percebemos que a falta de estrutura da universidade, segundo relatos dos docentes, além de impactar na qualidade do trabalho que eles desenvolvem, também tem impacto na sua saúde física ou psicológica, despertando sentimentos como vergonha, decepção, falta de disposição e outros.

*“No meu caso específico, **minha qualidade de vida no trabalho é afetada pela falta de infraestrutura**. Não há sala de professores suficiente para acolher a todos, desse modo estou alojada **"provisoriamente"** há quase 2 anos em um laboratório. Minha mesa de trabalho é*

*muito antiga e pequena. A cadeira, apesar de nova, é desconfortável, me deixando **com dores na coluna ao final do dia.***” Docente 73 UFMT (QA). (Destques do autor)

*“Acho que **vivemos um momento de sobretrabalho.** Realizar a função docente com qualidade recobra mais tempo para se preparar e refletir sobre sua área a fim de produzir materiais significativos provocadores de discussão e reflexão com os alunos. [...] **as demandas institucionais que vão "explodindo" e sempre exigem respostas "à toque de caixa".** Isso te tira do foco e tumultua, **gera sentimento de estresse e de trabalho infinito.** Sem falar em solicitações de informações repetidas por falta de interlocução (isolamento) das instâncias na instituição sempre buscando "apagar fogo". Sobre trabalho, sempre. Relações precisam ser revistas.”* Docente 117 UFMT (QA). (Destques do autor)

*“As condições dos espaços em que trabalhamos são muito ruins e **nos desgastamos pela falta de serviços de apoio.**”* Docente 130 UFMT (QA). (Destaque do autor)

*“A experiência muito negativa que marcou pra mim, que marca até hoje, assim, acho que **isso até afeta o lado emocional, é a estrutura física.** Mas, que me pega, pra mim, é o lado estético do prédio, eu acho aquilo ali uma coisa absurda na universidade! Numa estrutura de universidade, **você chega pra trabalhar num lugar horroroso.** Eu confesso que tenho colegas em outras universidades, meu ex-orientador. São pessoas que eu gostaria de trazer pra compartilhar, pra pesquisar, mas **eu fico com uma certa vergonha.** [...] **nossa estrutura física deixa muito a desejar, acho que é uma coisa que afeta a sua vontade de tá no lugar.** Lugar horroroso, feio, cheio de fio, banheiro imundo. Pra mim, já afetou mais, já tô mais acostumado, mas realmente é uma coisa que tem impacto sobre o trabalho, sobre a qualidade no trabalho”. Docente 11 UFMT (GF). (Destques do autor)*

*“O que muitas vezes **irrita os professores** aqui dentro é **não poder fazer seu trabalho e não ter as condições mínimas pra fazer [...]** O professor **chegar na sala de aula e não ter um giz ou uma caneta.**”* Docente 10 UFTPR (GF). (Destques do autor)

*“As edificações são sempre de péssima qualidade (estrutura hidráulica, elétrica, sanitária, estrutural e o acabamento), quer seja do que já se tem, quer seja do que será construído. **Criam-se dificuldades burocráticas para qualquer coisa e criam-se problemas que demandam soluções urgentes** por parte dos professores, o que **toma tempo e drena nossa disposição**. Não há efetivo apoio ao professor para que desenvolva a contento suas atividades de ensino, pesquisa e extensão (falta infraestrutura, falta logística, falta gente eficaz e comprometida, falta planejamento)”. Docente 29 UFMT (QA). (Destques do autor)*

Os docentes identificam que há uma carência de suporte organizacional das universidades para que suas demandas sejam atendidas. Também percebemos que há uma insatisfação quanto à remuneração recebida pelo trabalho desenvolvido

“A instituição foca no trabalho, não temos momentos de integração, de discussão, de diversão, promovidos pelos gestores. Só há reunião de trabalho.” Docente 64 UFMT (QA). (Destques do autor)

“Péssima! O ambiente competitivo desmotivam a atuação docente e tornam o ambiente extremamente insalubre. Onde trabalho, não há nenhuma ação voltada a melhorar a qualidade de vida do professor. Docente 124 UFMT (QA). (Destques do autor)

*“Eu sei que esta é a profissão adequada aos meus sonhos e minha personalidade, é o que eu amo fazer. Entretanto, a **falta de gestão de pessoas, meritocracia, favoritismo desmotivam e dificulta o crescimento e desenvolvimento na carreira**. Acho que seria necessário um apoio de sistemas gerenciais de pessoas, motivação, promoção efetiva por meritocracia, organização do trabalho por competências e melhoria do ambiente de trabalho”. Docente 127 UFMT (QA). (Destques do autor)*

“Não sou valorizado financeiramente pelo que me dedico ao meu trabalho. Atualmente ganho o que ganhava como graduado quando entrei na Instituição, o que reflete em decréscimo de minha qualidade de vida em todos os níveis.” Docente 5 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

*“Salário do Professor é muito insignificante se comparado a um Auditor Fiscal, principalmente eu que sou contadora. Isso me deixa triste. Eu faço o que gosto mas sou mau remunerada por ter feito essa escolha.”
Docente 212 UFMT (QA). (Destaques do autor)*

Todo esse cenário de falta de recursos financeiros, técnicos ou de suporte organizacional tem influência, inclusive, no projeto dos docentes de permanência na universidade. Isso indica o quanto o suporte organizacional para promover a QVT dos docentes mostra-se necessário para reter tais trabalhadores.

*“Lá [faculdade] os problemas são os prédios! Computador tem, giz tem, apagador tem, o problema mesmo são os prédios. Lá pelo menos no nosso caso, chove dentro, só pra você ter uma noção, **na minha sala chove dentro** [...] O que eu sinto? **Vou abrir meu coração!** Quando eu entrei nessa universidade **eu quis sair, eu pensei que se tivesse uma instituição particular boa, séria, que me abrigasse com segurança para trabalhar eu iria**”. Docente 3 UFMT (GF). (Destaques do autor)*

*“Dou aulas em laboratórios que deveriam ser apenas para exercícios laboratoriais. Entre outras situações, as condições para o trabalho quase chegam em condições mínimas. A **falta de políticas públicas e remunerativas** condizentes com o significado da profissão para a sociedade agravam o cenário que não está contido apenas da instituição e **afetam diretamente a vida social do docente e suas expectativas quanto a própria profissão.**” Docente 121 UFMT (QA). (Destaques do autor)*

Oliveira Filho et al. (2013) também identificaram que a falta de estrutura das universidades é um fator de insatisfação no ambiente de trabalho dos docentes do Magistério Superior federal que avaliaram. Os dados do nosso estudo também indicam que o cenário de **Precarização do trabalho docente** vivenciado no cotidiano dos professores da UFMT e da UTFPR provoca impactos na percepção de sua QVT.

Vimos que o que definimos como **Tripé da precarização do trabalho docente universitário** (formado pelo **Produtivismo acadêmico**; o **Excesso de**

trabalho administrativo e atividades burocráticas e as *Condições inadequadas de trabalho*) está presente nas universidades estudadas e possui um efeito nocivo na saúde dos docentes e na qualidade do trabalho que eles desenvolvem. Tendo isso em mente, buscamos compreender como se estabelecem as relações entre alguns fatores e indicadores da QVT dos docentes, que tratamos no tópico seguinte.

6.2 As relações entre alguns fatores e indicadores da QVT dos docentes

De acordo com Vilas Boas e Morin (2013a, 2013b, 2014d), ainda são poucos os estudos que já buscaram analisar a relação entre o significado do trabalho e os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para professores universitários de instituições públicas do Brasil. Tais autoras desenvolveram um estudo pioneiro no Brasil sobre QVT, com docentes de universidades federais brasileiras do sul de Minas Gerais, e ressaltam que a preocupação com a saúde física e mental dos docentes é um ponto que merece a atenção não apenas dos gestores públicos, mas também dos próprios professores das IFES. Tais autoras afirmam ainda que também é digno de atenção o equilíbrio vida-trabalho, que afeta significativamente o sentido do trabalho para os indivíduos e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho.

[...] é importante sensibilizar os professores sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um a esse respeito. Isto implica que os professores reconheçam os seus interesses, habilidades e aspirações e conheçam diferentes formas de estimular sua saúde física e mental. Além disso, dar atenção ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional é essencial para melhorar a qualidade de vida no trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2013a, p. 14).

Como já mencionado, entendemos que a Qualidade de Vida no Trabalho é um estado geral de bem-estar no local de trabalho que pode ser explicado por diferentes fatores e indicadores. Se tais fatores e indicadores individuais são consistentes, os indicadores de medição devem estar

fortemente correlacionados (MORIN, 2008; VILAS BOAS; MORIN, 2014c).

Para determinar os fatores que melhor explicam os indicadores de QVT, analisamos a relação entre os fatores/indicadores de QVT e os construtos elaborados para explicar tal relação. Para esse fim, realizamos análises de correlação e de regressão linear para verificar as relações entre os indicadores e fatores de QVT. A análise de regressão linear tem a função de identificar com a maior precisão possível os resultados de um fator/indicador de QVT a partir de uma série de outros fatores/indicadores possíveis. Com a regressão foi possível mensurar e explicar os fatores/indicadores e os construtos do Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008) que utilizamos em nosso estudo.

Os fatores e indicadores de QVT escolhidos ofereceram informações confiáveis (visto que todos os índices de consistência interna foram maiores do que 0,72) e informações consistentes (porque os coeficientes de Pearson foram significativos e na direção esperada). Na Tabela 19 apresentamos as médias, desvios-padrão, coeficientes de correlação de Pearson, o número de declarações para cada indicador e os índices de consistência interna *alfa de Cronbach*.

De acordo com os resultados do nosso estudo, podemos perceber que os coeficientes de correlação são significativos e se mostraram na direção esperada, o que permite concluir que há consistência das informações que essas medidas permitem mensurar (Tabela 19). Vale recordar que são significativos os indicadores e fatores cuja Sig (bil) é igual a zero ou bem próximo de zero.

Tabela 19 - Médias, desvios padrão, correlações de Pearson entre os fatores e indicadores de QVT, índices de consistência interna e número de itens

	Média	Desvio Padrão		Sent DO Trab	Sent NO Trab	Carga Física	Carga Mental	Carga Emoc	Estresse Trab	Bem Est Psic	Sofrim Psic	Burnout	Equilib VT
Sent DO Trab	16,59	2,00	(Alfa de Cronbach)	(0.824)									
			(n° itens)	(3)									
Sent NO Trab	13,52	2,82	<i>P</i> de Pearson	0,505**	(0.722)								
			Sig. (bil)	0,000	(3)								
Carga Física	43,04	10,94	<i>P</i> de Pearson	- 0,068	- 0,130**	(0.839)							
			Sig. (bil)	0,069	0,000	(5)							
Carga Mental	55,83	5,05	<i>P</i> de Pearson	0,267**	0,092*	0,210**	(0.738)						
			Sig. (bil)	0,000	0,014	0,000	(4)						
Carga Emoc	47,19	9,71	<i>P</i> de Pearson	- 0,077*	- 0,213**	0,439**	0,296**	(0.856)					
			Sig. (bil)	0,040	0,000	0,000	0,000	(6)					
Estresse Trab	38,38	11,57	<i>P</i> de Pearson	- 0,178**	- 0,302**	0,582**	0,157**	0,532**	(0.921)				
			Sig. (bil)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	(10)				
Bem Est Psic	34,68	11,52	<i>P</i> de Pearson	0,338**	0,380**	- 0,296**	0,058	- 0,315**	- 0,596**	(0.958)			
			Sig. (bil)	0,000	0,000	0,000	0,123	0,000	0,000	(12)			
Sofrim Psic	29,15	12,15	<i>P</i> de Pearson	- 0,223**	- 0,281**	0,453**	0,075*	0,472**	0,726**	- 0,712**	(0.960)		
			Sig. (bil)	0,000	0,000	0,000	0,045	0,000	0,000	0,000	(9)		
Burnout	20,23	10,36	<i>P</i> de Pearson	- 0,304**	- 0,281**	0,290**	- 0,020	0,358**	0,553**	- 0,675**	0,793**	(0.938)	
			Sig. (bil)	0,000	0,000	0,000	0,595	0,000	0,000	0,000	0,000	(9)	
Equilib VT	40,84	11,83	<i>P</i> de Pearson	0,191**	0,198**	- 0,365**	0,014	- 0,231**	- 0,495**	0,665**	- 0,636**	- 0,556**	(0.946)
			Sig. (bil)	0,000	0,000	0,000	0,702	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	(6)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

** Correlação é significativa ao nível de 0,01 (bi caudal).

* Correlação é significativa ao nível de 0,05 (bi caudal).

LEGENDA: Sent DO Trab (Sentido do Trabalho); Sent NO Trab (Sentido no Trabalho); Carga Emoc (Carga Emocional); Estresse Trab (Estresse relacionado ao Trabalho); Bem Est Psic (Bem-Estar Psicológico); Sofrim Psic (Sofrimento Psicológico); Equilib VT (Equilíbrio entre a Vida pessoal e o Trabalho).

Ao analisarmos os dados do nosso estudo, temos em mente que a QVT dos trabalhadores está relacionada com seus indicadores e fatores. Também consideramos que as relações entre saúde e doença devem ser entendidas como um *continuum*, variando em graus/níveis de saúde ou adoecimento, isto é, não segue uma lógica cartesiana estática. Dessa forma, esperamos uma relação significativa (positiva) entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho, assim como também há expectativa de uma relação positiva entre o bem-estar psicológico e o equilíbrio entre a vida pessoal e as atividades do trabalho. Ou seja, a pessoa que experimenta um bem-estar psicológico e consegue manter o equilíbrio entre a vida pessoal e as atividades do trabalho possivelmente perceberá o seu trabalho de forma positiva e poderá encontrar sentido em sua atividade laboral.

Seguindo a mesma lógica apresentada, esperamos também que haja uma relação significativa (negativa) entre sentido do trabalho, sentido no trabalho e bem-estar psicológico de um lado do *continuum*; e sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, elevação da carga de trabalho e *burnout* do outro. Sendo assim, um trabalhador que frequentemente vivencia a sensação de elevada carga de trabalho, *burnout* e estresse relacionado ao trabalho, dificilmente experimentará o bem-estar psicológico no trabalho ou considerará que sua atividade laboral possui sentido.

Ainda na Tabela 19 podem ser observadas várias correlações entre os construtos principais da QVT. A seguir, comentaremos de forma sintética algumas dessas correlações a título de ilustração, para que o leitor possa compreender a lógica das demais correlações. Para facilitar a localização das correlações que comentaremos, destacamos em negrito os valores das correlações mencionadas.

Há uma correlação moderada - positiva - entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (0,505; $p < 0,000$). Em outras palavras, o sentido do trabalho e o sentido no trabalho são dois indicadores que medem diferentes aspectos, mas que dão uma informação consistente com a variável latente que é suposto representar, ou seja, a QVT avaliada dos docentes do

Magistério Superior.

Vemos também uma forte correlação - positiva - entre o bem-estar psicológico e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (0,665; $p < 0,000$). Da mesma forma, há uma forte correlação - negativa - entre bem-estar psicológico e o *burnout* (-0,675; $p < 0,000$), indicando também relações opostas entre essas variáveis. Também se registra uma forte correlação - negativa - entre o bem-estar psicológico e o sofrimento psicológico (-0,712; $p < 0,000$), mas não alta o suficiente para confundir tais indicadores. Há também uma moderada correlação - negativa - entre bem-estar psicológico e estresse relacionado ao trabalho (-0,596; $p < 0,000$). Isso significa dizer que quando os níveis de *burnout*, sofrimento psicológico e estresse no trabalho aumentam, o bem-estar psicológico vivenciado pelos docentes tende a diminuir, indicando claramente que são variáveis diferentes e que podem influenciar a QVT dos trabalhadores.

Há uma forte correlação - negativa - entre o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e o sofrimento psicológico (-0,636; $p < 0,000$), indicando que os dois indicadores são consistentes para comparar a QVT de professores universitários. Também constatamos a existência de uma moderada correlação - negativa - entre o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e *burnout* (-0,556; $p < 0,000$), bem como também há uma moderada correlação - negativa - entre o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e o estresse relacionado ao trabalho (-0,495; $p < 0,000$). Isso indica que os docentes que encontram dificuldades para separar os domínios das esferas familiar e laboral tendem a experimentar mais estresse no trabalho, *burnout* e sofrimento psicológico.

Considerando as cargas de trabalho presentes no cotidiano docente nas universidades, percebemos, nos dados do nosso estudo, que existe uma moderada correlação - positiva - entre a carga emocional e o sofrimento psicológico (0,472; $p < 0,000$). A carga emocional do trabalho também apresenta uma moderada correlação - positiva - com o estresse relacionado ao trabalho (0,532; $p < 0,000$).

Por fim, a carga física do trabalho está correlacionada de forma moderada - positivamente - tanto com o estresse relacionado ao trabalho (0,582; $p < 0,000$), quanto com o sofrimento psicológico (0,453; $p < 0,000$), indicando que um aumento da carga física do trabalho pode gerar um aumento do sofrimento psicológico e no estresse relacionado ao trabalho.

Ainda mencionando o *burnout*, uma síndrome muito recorrente na categoria profissional docente (CARLOTTO, 2002; CODO; VASQUES-MENEZES, 2006), podemos ver que há uma forte correlação - positiva - entre o *burnout* e o sofrimento psicológico (0,793; $p < 0,000$); bem como se constata uma moderada correlação - positiva - entre o *burnout* e o estresse no trabalho (0,553; $p < 0,000$). Podemos perceber que essas variáveis estão interligadas, por exemplo, quando percebemos que um aumento do estresse no trabalho pode gerar um agravamento do sofrimento psicológico, visto que há uma forte correlação - positiva - entre sofrimento psicológico e o estresse relacionado ao trabalho (0,726; $p < 0,000$).

Como visto, na análise das relações entre os fatores e indicadores de QVT com os construtos elaborados para explicar tal relação, elementos como *burnout*, sofrimento psicológico e estresse relacionado ao trabalho estão correlacionados, já que o aumento de qualquer um desses elementos pode gerar um acréscimo nos demais. Assim, temos que um aumento nas taxas do estresse relacionado ao trabalho pode gerar um aumento nos níveis de sofrimento psicológico e de *burnout*. Para melhor compreender como se estabelecem as associações desses e demais fatores e indicadores da QVT, trataremos agora das relações de trabalho dos docentes do nosso estudo e, posteriormente, dos seus processos de saúde/adoecimento desencadeados por tais relações de trabalho.

Devido à importância das relações de trabalho e considerando os relatos dos participantes do estudo, desenvolvemos a categoria ***Relações de trabalho***, que descreve a forma como os docentes percebem suas relações no local de trabalho. Essa categoria foi subdividida em duas subcategorias - ***Relações com os colegas*** e ***Relações com os discentes*** - que, embora

complementares, apresentam distinções quanto à origem da relação e como cada uma tem impacto na percepção da QVT dos docentes. Na sequência, apresentaremos cada uma dessas subcategorias e como são manifestadas no cotidiano laboral dentro das universidades.

A subcategoria ***Relações com os colegas*** descreve as relações que são estabelecidas com os demais servidores das IFES, sejam docentes ou técnico-administrativos. De forma geral, os docentes relatam que os principais problemas vivenciados na relação com os servidores técnico-administrativos são a falta de suporte para o desenvolvimento das atividades de ensino e a demora na resposta de solicitações feitas pelos docentes para a instituição. Em geral, esse contato entre o docente e os órgãos/setores institucionais é mediado por servidores técnico-administrativos.

Poucos docentes avaliaram de forma muito positiva a relação com seus colegas professores. Ao mencionarem as dificuldades de relacionamento com os pares no ambiente de trabalho, os docentes destacaram elementos como falta de confiança, excesso de corporativismo, menosprezo e desrespeito nas relações entre os docentes, atitudes que geram sofrimentos e comprometem a QVT.

“Eu gosto muito de trabalhar aqui! Não vejo a hora de chegar aqui, aqui é muito bom de trabalhar! A equipe é excelente!” Docente 10 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

“Ambiente inóspito, com rara articulação entre os docentes que fazem parte do meu Departamento. Atitudes corriqueiras de menosprezo e desrespeito com os colegas. Estive internado e atualmente medicamentado por situações nas relações de trabalho que me levaram a ter surto psicótico, depressão e vontade de abandonar a carreira docente.” Docente 01 UFMT (QA). (Destques do autor)

“Eu vejo relações veladas, tanto aqui dentro como de onde eu vim também. Existe um sistema aqui que é: se eu fiz um favor pra você, então lá na frente, você faz um favor para mim! E isso é desde os antigos

*[docentes], sempre existiu. Eu via coisa errada e sempre perguntava a coordenação porque sou muito próxima ao pessoal, aí eles diziam: 'ah... mas é por que eu devo isso para fulano' [...] Uma outra coisa que eu vejo aqui é que **não dá de arrumar amigos aqui dentro!** Você pode até arrumar, mas é com o tempo, lá na frente, aquilo se torne uma amizade! **Você não pode confiar por que as coisa mudam na velocidade do interesse!** E politicamente você tem que escolher um lado, você não pode ficar em cima do muro, senão você "toma ferro".*
 Docente 1 UFMT (GF). (Destaques do autor)

"Falta harmonia. Há uma grande competição. Sinto falta de mais pessoas próximas e amigas. Não considero o ambiente totalmente salubre. Não considero que haja preocupação com nossa saúde."
 Docente 62 UFMT (QA). (Destaques do autor)

*"O que mais me incomoda é a diferença que as chefias fazem ao tratar professores de acordo com suas preferências pessoais, a injustiça é que incomoda. As regras são as mesmas para todos, mas não se aplicam da mesma maneira, **alguns sempre podem tudo e outros não podem nada nunca.** A angústia é grande e ninguém parece estar preocupado com os alunos e o processo pedagógico!"* Docente 07 UFTPR (QA). (Destaques do autor)

"Não gosto da atitude dos colegas nos colegiados, pois há muita imaturidade, maledicência e um corporativismo atávico que os cegam completamente e sacrifica qualquer possibilidade de mudança no futuro da instituição." Docente 10 UFMT (QA). (Destaque do autor)

*"Acredito que deveria ter um maior acompanhamento psicológico das instituições, pois muitas vezes é perceptível a desmotivação de colegas que ao atingirem a estabilidade passam a dedicar muito pouco ao trabalho. Muitas vezes o motivo não é outras atividades, mas o **descontentamento com a atividade** que acaba por requer muito de um treinamento que não é dado na pós-graduação, o ensino. **Trabalhar em um grupo com alguns membros descontentes é difícil,** em primeiro lugar pelo trabalho que passa a concentrar em alguns que passam a ser sobrecarregados e também porque não se cria um ambiente motivador e de discussões acadêmicas."* Docente 107 UFMT (QA). (Destaques do autor)

“É um ótimo lugar para se trabalhar. [...] Alguns colegas, como em qualquer ambiente de trabalho, têm temperamento difícil, mas isso é amenizado pela própria estrutura de instituição pública. Em qualquer instituição privada, seria muito pior.” Docente 09 UFTPR (QA). (Destaques do autor)

Entre as características das relações de trabalho importantes para a promoção da QVT, estão o reconhecimento e a valorização do trabalho, elementos necessários para incentivar o desenvolvimento da autoestima e o comportamento produtivo dos trabalhadores. Muitas pessoas que se esforçam e investem o melhor de si no seu trabalho esperem que isso seja reconhecido e valorizado. Tal reconhecimento valoriza o trabalhador e permite visibilidade e sentido ao seu trabalho perante seus superiores, colegas e, no caso do presente estudo, também perante os discentes das universidades.

Oliveira Filho et al. (2013) identificaram que o relacionamento com os pares docentes é um fator de grande desprazer e insatisfação no ambiente de trabalho dos docentes do Magistério Superior federal por eles investigados, de modo a afetar diretamente a QVT. Percebemos, na análise dos nossos dados, que as relações interpessoais entre os docentes também possuem um impacto negativo na sua QVT, em função dos conflitos e violências que por vezes permeiam essas relações.

“Eu amo o que eu faço, amo minha escolha acadêmica como pesquisadora, mas não sou valorizada no meu depto pelos colegas e nem tampouco pelos alunos. Faço até mais do que devia, me esforço para prepara boas aulas, mas sem valorização e tendo que atender diversas demandas, muitas vezes irrelevantes, não consigo produzir artigos com a frequência que eu gostaria. Muitas vezes sinto-me boicotada no meu depto em razão da área de pesquisa na qual atuo. Sou subaproveitada e não raro a violência moral, emocional é presente.” Docente 12 UFTPR (QA). (Destaques do autor)

[Ao falar da divisão das tarefas no local de trabalho]
 “Eu vejo que **tem colegas mais antigos que não têm essa cooperação!** Então, às vezes, **as coisas se sobrecarregam muito, porque não há cooperação entre os colegas!** As **relações são muito difíceis!** Mas ao mesmo tempo eu sinto assim... só que eu não posso me sobrecarregar de tal maneira.” Docente 10 UFMT (GF). (Destaques do autor)

“O meu pior momento nesta instituição foi na época em que estive na coordenação de um curso de graduação, por 5 anos, desde a implementação deste curso até o seu processo de reconhecimento perante o MEC. O trabalho e responsabilidades da função em si nunca foram os problemas de maior relevância. As **maiores tensões aconteceram por causa dos demais colegas professores do meu departamento. Sempre sentia um "ar de inveja" por parte de alguns colegas e falta de apoio por alguns que antes aparentavam ser pessoas de confiança mas não eram, infelizmente. Fui vítima de algumas calúnias e fofocas, mas aguentei firme na função porque pensei mais nos nossos alunos e foi por eles que trabalhei muito por este curso. A compensação de tudo isso foi o reconhecimento dos alunos e do curso e a realização do sonho de ver o curso implementado na UTFPR.**” Docente 03 UTFPR (QA). (Destaques do autor)

Como percebido nos relatos dos docentes, existem episódios de desrespeito no ambiente de trabalho que podem levar à corrosão das relações de trabalho e facilitar o adoecimento. Esse dado deve ser considerado nos processos de gestão de pessoas das IFES investigadas.

Guarany (2012), ao debater os efeitos da privatização do ensino e da lógica produtivista e mercantilista *na e da* educação sobre o trabalho dos docentes, sinaliza que vivemos uma carreira doente. De acordo com as reflexões dessa autora, a mercantilização e o produtivismo *no e do* ensino superior público têm alterado as relações interpessoais entre os docentes, estimulando a competição na relação entre os pares. Essa lógica gerencialista incentiva a competição intra e extrainstitucional, aumentando o sentimento de sobrecarga de trabalho e o sofrimento docente, que se reflete em acréscimo do número de adoecimentos e afastamentos do trabalho ou, ainda, até a morte.

Buscamos compreender também, em nossa pesquisa, a relação dos docentes com seus discentes, outro conjunto de relações que possui grande importância na QVT dos participantes. Dessa forma, constituímos a subcategoria ***Relações com os discentes***, que agrupa as considerações dos professores participantes sobre a relação com os alunos. Essa categoria emergiu dos nossos dados e não havia sido mencionada no modelo de QVT que adotamos. Cabe destacar que a relação com os discentes foi vista de forma muito positiva pela maioria dos participantes e configurou-se como um dos elementos que pode influenciar positivamente para a melhoria da QVT dos docentes.

Em geral, os docentes indicaram que a relação com os alunos é pautada pelo reconhecimento do papel do docente e pela possibilidade de contribuírem com o desenvolvimento dos estudantes e da sociedade.

“Eu gosto muito do que faço. Houve vezes, nos últimos dois anos, que eu estava fadigada, sentindo dores de cabeça e vontade de não falar com as pessoas, além de outros sintomas. Mas quando eu ia pra universidade e entrava em sala, conversava com os alunos, dava minhas aulas, eu saía de lá me sentindo muito melhor. Eu sinto que faço diferença na vida dos alunos e me sinto responsável pelo futuro deles. Nos últimos 24 meses, fiquei afastada do trabalho por licença maternidade e acompanhamento de cônjuge ao exterior e senti muita falta de voltar. O trabalho me faz sentir parte de algo importante, grande e de relevância.” Docente 38 UFTPR (QA). (Destques do autor)

“No meu caso eu sempre saio da sala de aula melhor do que eu entro, é uma experiência muito gratificante, sempre gostei. [...] Mas eu vejo que isso não é uma regra, eu vejo muitos professores que não gostam de dar aula e não sei o quê tá fazendo aqui. Dá pra contrastar com a experiência que eu tenho com sala de aula com o ambiente extraclasse que normalmente é desgastante, com a falta de estrutura”. Docente 12 UFMT (GF). (Destques do autor)

“Agradeço o meu trabalho sinto-me aceito pelos alunos, sempre recebi reconhecimento dos discentes, muito pouco das instituições.” Docente 672 UFMT

(QA). (Destaque do autor)

“Penso que as relações com os alunos é muito positiva e é, de fato, o que melhor qualifica as relações no trabalho. Entre os profissionais há disputas o tempo todo. Penso que a maior delas é a disputa de poder por tempo de experiência. Há ainda um choque geracional muito visível. Penso que esses fatores deveriam ser considerados”. Docente 4 UFMT (QA). (Destaque do autor)

Como mencionado anteriormente, a utilidade social ou finalidade são fundamentais na percepção do sentido no trabalho (MORIN, 2001; MORIN; DASSA, 2004). As características do trabalho compõem um importante fator para a melhoria da QVT. Sendo assim, estimular interações mutuamente construtivas entre docentes e estudantes, seja via atividades de ensino, pesquisa ou extensão, pode ser um elemento protetivo para a saúde dos professores universitários.

Em vários relatos, os participantes frisaram que os discentes estão ingressando no ensino superior sem muito preparo e “com pouca leitura”. Alguns docentes indicam que esse despreparo pode estar ligado ao descaso com a educação no Brasil. Apesar de tais dificuldades, também percebemos que as relações com os estudantes são vistas por alguns professores como uma interação que permite ao docente (re)pensar sobre sua atuação docente.

“É uma atividade prazerosa e desafiadora, traz muita alegria e realização, porém falta valorização e infraestrutura, os alunos são mal preparados e valorizados nas instâncias de ensino inferiores.” Docente 22 UFTPR (QA). (Destakes do autor)

Atualmente, a maioria dos docentes de magistério superior das universidades públicas ingressaram no serviço público por mérito (concurso público) e muitos dos estudantes que estão ingressando nas instituições públicas de ensino superior não estão ingressando por um meio de seleção adequado, e, com isso, muitas vezes eles despreparados para avançar no curso. Já tive casos de alunos calouros da engenharia que me confessaram não terem aprendido sobre funções anteriormente. E por isso não conseguiram aprovação

*em Cálculo I. Como a geração dos professores atuais teve que se preparar e muito, é natural que exijam o mesmo dos seus alunos. Entretanto, **muitos dos alunos não estão preparados** para isso e não aceitam essa forma de avaliação por mérito. Temos aí um impasse que precisa ser resolvido para que o ensino público de qualidade possa acontecer na vida das pessoas. Docente 15 UFTPR (QA). (Destques do autor)*

*[Ao falar da relação com os estudantes] “Eu acho que **a origem desse nosso sofrimento que se materializa nas frustrações em sala de aula, eu acho que ela vem de um outro lugar. Acho que é como a nossa sociedade lida com a educação desde da educação básica. Acho que a gente tem um processo de educação básica que é tão ruim desde sempre... é a bola de neve da sociedade. Isso pra mim é um sofrimento!** Pensar que por mais que a gente faça, são elementos tão pontuais e individuais mas que não estão nos indivíduos só. Então assim, vai dar certos pra alguns que vão ser o resultado dos nossos esforços e tal. Mas que nesse modelo de sociedade não vai, **meu maior sofrimento é esse.**” Docente 11 UFTPR (GF). (Destques do autor)*

*“**Trabalhar com alunos não é fácil, muitas vezes sinto que me falta preparo psicológico para lidar com as ansiedades e as expectativas deles.** Acredito na importância de ter os alunos próximos para poder fazer a transferência e a troca de conhecimentos, porém isso pode se tornar custoso, pois muitas vezes, com a proximidade os discentes passam a trazer uma série de problemas, até mesmo da vida pessoa dado os conflitos intergeracionais. Assim, acredito que deveria haver acompanhamento psicológico periódico dos docentes.” Docente 107 UFMT (QA). (Destaque do autor)*

*“A grosso modo, os **alunos têm vindo com pouca leitura**, mas, claro, existem alunos fantásticos, mas aí **essa pouca leitura faz com que eu precise ser um professor hábil, exercer a minha tolerância, mas não perder o ritmo** daquilo que eu sei, acho que eles conseguem perceber isso, e talvez ser mais sensato, mais razoável com esses diferentes níveis de entrada.” Docente 6 UFMT (GF). (Destques do autor)*

No entanto, também são registrados momentos de atrito no contato com os estudantes. Tais momentos de crise geram angústia e sofrimento aos docentes, por perceberem o seu trabalho desvalorizado.

“Eu já saí da sala chorando. Pedi licença, dei uma bronca e fui para o banheiro chorar. Os alunos ficavam ‘professora isso não serve pra nada não’” Com um tempo melhorou. A ementa era pesada. Com um tempo assim... eu fui percebendo que assim como eu sou um sujeito cheio de preferências de coisas que eu me dou bem e não me dou bem... Aquilo que eu, como aluna, avalio o tempo todo os meus professores! Eu fui tentando ser um pouco mais empática! Eu fui tendo ter uma outra relação com os meus alunos. Esse foi o meu melhor caminho [...] Tem turma que dá certo e outras é bastante difícil de lidar.” Docente 11 UFTPR (GF). (Destaques do autor)

[A falar das dificuldades de relacionamento com os alunos] “Quando tem um aluno ou dois alunos que não vai nem um pouco com a tua cara e que te olha assim e quer a sua morte. Quer que tua mãe morra! Dá pra vê no olho da pessoa. [...] Quando eu identifico gente assim é muito chato. [...] Ao meu ver o único impedimento que tem é quando rola um atrito em sala de aula, aí é chato, muito chato! Docente 12 UFTPR (GF). (Destaques do autor)

“E a questão assim né, eu sou da área matemática, eu tô no curso de engenharia da informática, eu acho um absurdo o aluno vir perguntar pra mim pra que serve a matemática. Eu acho que ele não tem noção do curso que ele se enquadra. E isso eu me sinto inferiorizada.” Docente 9 UFTPR (GF). (Destaques do autor)

Assim como em nosso estudo, Oliveira Filho et al. (2013) também identificaram que o relacionamento com os discentes é o fator de maior prazer e satisfação no ambiente de trabalho dos docentes do Magistério Superior federal por eles investigados. Vemos uma contradição nesse achado porque, conforme já discutimos, a função ensino é cada vez menos valorizada na lógica produtivista do ensino superior, que prioriza a figura do professor pesquisador em detrimento do docente que se dedica mais às atividades de ensino, especialmente, na graduação. Consideramos que esta é uma questão complexa, que merece maiores aprofundamentos como tema de investigações futuras.

Uma hipótese que levantamos, e que também merece ser avaliada em próximos estudos, é que a realização profissional que está ocorrendo com os docentes nas relações com os estudantes é uma forma de buscar compensação pelos problemas enfrentados no cotidiano de trabalho, como a falta de estrutura das universidades e excesso de atividades administrativas e burocráticas.

Como visto, existem muitos pontos de convergência nas experiências descritas pelos participantes de nossa pesquisa. Diante disso, surgiu uma nova questão: será que os docentes do Magistério Superior da UFMT avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho de forma diferente dos seus colegas de profissão da UTFPR? Para responder tal questão, comparamos as pontuações das médias dos fatores e indicadores de QVT mensurados. As análises dos resultados dessa comparação entre as respostas dos docentes das duas universidades estão apresentadas no item seguinte.

6.3 Comparação dos resultados dos docentes da UFMT e UTFPR considerando alguns fatores/indicadores de QVT

Para responder ao questionamento se há diferença na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Magistério Superior da UFMT e da UTFPR, as pontuações das médias dos fatores e indicadores de QVT que mensuramos foram comparadas pelo teste-t para amostras independentes. Os resultados de 428 docentes da UFMT (59,86% da amostra) foram comparados com as respostas de 287 professores da UTFPR (40,14%). Na Tabela 20 apresentamos as estatísticas descritivas para os dois grupos de professores e o teste-t para cada variável.

Tabela 20 - Diferenças de médias entre docentes da UFMT e UTFPR

Variável (fator / indicador)	Instituição	Média (X)	Desvio padrão (S)	Valores de <i>t</i>	Graus de liberdade (Ddl)	Sig (bi)
Sent DO Trab	UFMT	16,5607	2,04597	- 0,435	713	0,663
	UTFPR	16,6272	1,92981			
Sent NO Trab	UFMT	13,1822	2,83495	- 4,006	630,399	0,000
	UTFPR	14,0279	2,71989			
Carga Física	UFMT	42,2336	11,02187	- 2,438	624,802	0,015
	UTFPR	44,2509	10,72184			
Carga Mental	UFMT	55,9463	4,84037	0,783	713	0,434
	UTFPR	55,6446	5,34418			
Carga Emoc	UFMT	46,6394	9,85350	- 1,851	713	0,065
	UTFPR	48,0081	9,44511			
Carga Trab	UFMT	48,2731	6,55607	- 2,071	618,525	0,039
	UTFPR	49,3012	6,47589			
Estresse Trab	UFMT	37,6939	11,03973	- 1,906	569,020	0,057
	UTFPR	39,4077	12,25677			
Bem Est Psic	UFMT	35,3096	11,16622	1,788	713	0,074
	UTFPR	33,7398	11,99825			
Sofrim Psic	UFMT	27,8660	11,29349	- 3,366	550,272	0,001
	UTFPR	31,0530	13,10775			
Burnout	UFMT	19,4678	9,99621	- 2,361	581,042	0,019
	UTFPR	21,3550	10,78967			
Equilib VT	UFMT	41,8302	11,17710	2,689	561,845	0,007
	UTFPR	39,3554	12,62085			
Desej Social	UFMT	1,3377	0,22029	- 3,278	561,481	0,001
	UTFPR	1,3972	0,24896			
Event Marc	UFMT	2,5654	1,93160	0,711	713	0,477
	UTFPR	2,4634	1,80070			

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715. As variáveis que estão em negrito apresentam diferenças de médias significativas entre as duas universidades considerando 428 docentes da UFMT (59,86 % da amostra) e 287 professores da UTFPR (40,14 %).

LEGENDA: Sent DO Trab (Sentido do Trabalho); Sent NO Trab (Sentido no Trabalho); Carga Emoc (Carga Emocional); Carga Trab (Carga de trabalho - equivale o somatório das cargas de trabalho física, mental e emocional); Estresse Trab (Estresse relacionado ao Trabalho); Bem Est Psic (Bem-Estar Psicológico); Sofrim Psic (Sofrimento Psicológico); Equilib VT (Equilíbrio entre a Vida pessoal e o Trabalho); Desej Social (Desejabilidade social - viés de conformidade); Event Marc (Eventos pessoais Marcantes da Vida).

De acordo com o teste das diferenças entre as médias (teste-t) dos fatores e indicadores investigados em nosso estudo, percebemos que ocorreram sete médias com diferenças significativas (a saber, as variáveis que apresentaram diferenças de médias foram: sentido no trabalho; carga de trabalho (carga física); estresse relacionado ao trabalho; sofrimento psicológico; *burnout*; equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e desejabilidade social/viés de conformidade), mas o tamanho do efeito foi pequeno. Os demais fatores/indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes avaliados não apresentaram diferenças significativas (Tabela 20).

Em geral, os dois grupos avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho nas suas respectivas universidades de forma semelhante. No entanto, há uma pequena diferença entre a avaliação que foi feita por docentes da UFMT e da UTFPR. Considerando os resultados gerais obtidos para esses dois grupos, concluímos que a percepção/avaliação da QVT feita por professores da UFMT é levemente melhor do que a avaliação dos professores da UTFPR sobre a sua QVT. Por exemplo, quando as cargas de trabalho e o estresse são maiores em uma determinada universidade, isso indica que a QVT é pior naquela instituição de trabalho.

Conforme observado nas médias que apresentaram diferenças significativas entre os grupos de professores da UFMT e da UTFPR, identificamos que os docentes da UFMT conseguem manter maior “equilíbrio entre vida pessoal e trabalho”, comparado com seus colegas docentes da UTFPR. Em contrapartida, os docentes da UFMT que participaram do estudo indicam encontrar menos “sentido no trabalho” que realizam em seu local de trabalho se comparados com os resultados dos professores da UTFPR.

Considerando as demais variáveis de QVT que também apresentaram diferenças de médias significativas entre os participantes das duas universidades (Tabela 20), identificamos que os docentes da UTFPR percebem ser mais sobrecarregados quanto à carga física/carga de trabalho e

estresse relacionado ao trabalho do que seus colegas da UFMT. Essa percepção dos professores da UTFPR também ajuda a explicar seus escores mais altos em sofrimento psicológico e *burnout*, indicando que uma maior carga de trabalho associada com o estresse relacionado ao trabalho poderia elevar o risco de adoecimento no trabalho dos docentes da UTFPR.

Por fim, ainda considerando as diferenças de médias significativas dos respondentes do nosso estudo, os resultados dos participantes da UTFPR referentes ao nível de desejabilidade social - viés de conformidade (LOO; LOEWEN, 2004) indicam que o grupo da UTFPR tende a buscar maior aceitação ao emitir respostas em comparação aos docentes da UFMT.

Realizamos um cruzamento de dados visando compreender as relações entre os níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho declarado pelos docentes e a instituição de origem dos participantes. Os resultados estão apresentados na Tabela 21.

Tabela 21 - Níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho percebido pelos docentes segundo instituição de atuação

	NÍVEIS DE SOFRIMENTO PSICOLÓGICO			TOTAL
	Baixo sofrimento	Médio sofrimento	Alto sofrimento	
UFMT	193 (45,1%)	176 (41,1%)	59 (13,8%)	428 (100%)
UTFPR	113 (39,4%)	98 (34,1%)	76 (26,5%)	287 (100%)
TOTAL	306 (42,8%)	274 (38,3%)	135 (18,9%)	715 (100%)

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

Considerando os dados gerais, verificamos que 306 docentes (42,8% dos respondentes) indicaram estar com baixos níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho. Esse mesmo padrão de distribuição de níveis de sofrimento psicológico percebido pelos docentes também foi observado ao consideramos os dados de cada universidade individualmente. Cabe destacar que 176 docentes da UFMT (41,1%) sinalizaram experimentar níveis médios de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho.

Percebemos, conforme indicado na Tabela 22, que os resultados do Teste Qui-quadrado foram altamente significativos (0,000) ao verificarmos os níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho percebido pelos docentes das duas universidades.

Tabela 22 - Resultado do Teste Qui-quadrado para os níveis de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho segundo instituição de atuação

	Valor	Df	Asymp. Sig. (bilateral)
Pearson Qui-Quadrado	18,161*	2	0,000
Relação probabilidade	17,832	2	0,000
Associação Linear	10,398	1	0,001
Nº de casos válidos	715		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715

* zero células (0,0%) têm esperado contagem inferior a cinco. A contagem mínima esperada é de 54,19.

Ressaltamos também que as variáveis sexo e idade não apresentaram diferenças estatísticas significativas, sugerindo que os homens e mulheres, independente da idade, possuem mais ou menos a mesma percepção de QVT nos ambientes de trabalho docente da UFMT e da UTFPR.

Para compreender os elementos que influenciam no estresse relacionado ao trabalho dos docentes da UFMT e da UTFPR, foi realizada uma análise de regressão linear, passo a passo. As variáveis que foram escolhidas para a análise de regressão linear foram as seguintes: carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho e sentido no trabalho. A análise de regressão revelou que as variáveis que melhor explicam os índices de estresse relacionado ao trabalho dos nossos respondentes são: carga física, carga emocional, sentido do trabalho. Nota-se que estas variáveis explicam 46,6% da variância na pontuação de estresse relacionado ao trabalho. O modelo obtido na referida regressão está representado na Tabela 23.

Tabela 23 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever os escores de estresse relacionado ao trabalho com as variáveis carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho e sentido no trabalho, controladas pelos eventos pessoais marcantes da vida.

Modelo com variáveis retidas	B Coeficientes não estandardizados	SEB Erro padrão	β (<i>Bêta</i>)	R² ajustado	sr² Erro padrão da estimativa
(Constante)	11,092	2,581		0,466	8,45390
Event Marc	0,404	0,169	0,066		
Carga Física	0,447	0,032	0,423		
Carga Emoc	0,360	0,037	0,302		
Sent DO Trab	- 0,735	0,115	- 0,179		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715 ; p < 0.05.

LEGENDA: Event Marc (Eventos pessoais Marcantes da Vida); Carga Emoc (Carga Emocional); Sent DO Trab (Sentido do Trabalho).

Essa regressão foi controlada pelos eventos marcantes da vida do respondente (DOHRENWEND, 1973). Como já mencionado, devemos considerar as influências dos eventos pessoais que possam ter ocorrido, recentemente, na vida dos docentes e que poderiam afetar o seu estado físico/psicológico e influenciar a mensuração do estresse relacionado ao trabalho. Isso é importante para entendermos se o estresse experimentado pelo docente ocorre em decorrência do trabalho desenvolvido por ele nas IFES ou se o estresse é causado por outras causas distintas.

Como observado na Tabela 23 os fatores da organização do trabalho retidos nessa regressão (carga física e carga emocional) estão positivamente relacionados aos escores de estresse relacionado ao trabalho. Por outro lado, o indicador sentido do trabalho está relacionado, negativamente, aos escores de estresse relacionado ao trabalho, como predizia o Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008). Isso indica que os escores das cargas física e emocionais do trabalho podem explicar o aumento dos escores de estresse no trabalho dos docentes. A variável carga mental de trabalho não foi relevante para explicar os escores de estresse relacionado ao trabalho na nossa amostra.

Como visto, os elementos que podem aumentar o nível de estresse relacionado ao trabalho dos docentes da UFMT e da UTFPR são sentido do trabalho e cargas física e emocional do trabalho. Esse é outro resultado relevante do nosso estudo, visto que pode auxiliar na elaboração de políticas de gestão das universidades investigadas. É importante criar ações institucionais que diminuam a carga física e emocional do trabalho dos docentes nas universidades e que, ao mesmo tempo, permitam que tais docentes experimentem sua atividade laboral com mais sentido.

Cotrim e Wagner (2012), em um estudo para identificar a prevalência da síndrome de *burnout* em 120 professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) em Porto Alegre, identificaram que a sobrecarga de trabalho, a multiplicidade de papéis que o docente deve desempenhar em seu trabalho e a execução de atividades burocráticas são os principais fatores de

estresse mencionados pelos professores avaliados. Em nosso estudo, também observamos nitidamente o estresse e a falta de sentido que os docentes experimentam ao desenvolver atividades administrativas.

“Atividades administrativas e/ou representativas são desgastantes (sucessivas reuniões, por exemplo) Conflitos de ordem pessoal passam para a ordem profissional, dificultando negociações para melhorias no processo de formação/educação superior. Esse fato é EXTREMAMENTE IRRITANTE, porque nunca se consegue discutir efetivamente questões pedagógicas e de efetivo interesse”. Docente 11 UFMT (QA). (Destques do autor)

“E a parte administrativa é a parte que eu acho mais “pesada”, que eu não gosto, de maneira nenhuma (risos). Essa parte de reunião (muita burocracia, fazer atas, decidir coisas pelos outros) essa parte eu não gosto. Então assim, o que eu gosto mesmo é de ser professora”. Docente 9 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

“Desvalorização do trabalho docente. Exigência de mais dedicação, inclusive com tarefas não condizentes com a atividade, que demandam tempo, absorvendo energia e não restando tempo para dedicar ao que realmente é necessário para um bom desempenho da docência. Sobrecarga de trabalho, havendo necessidade de utilizar finais de semana e períodos noturnos para que não ocorram atrasos. Cobranças de coisas sempre “urgentes”, vivemos “apagando incêndios”, desviando função, fazendo com que utilizemos nosso tempo de lazer ou vida familiar para as atividades pelas quais somos responsáveis”. Docente 38 UFMT (QA). (Destques do autor)

“A burocracia é o fator que entendo que mais me deixa tenso. Gastar tempo fazendo coisas que sei que não contribuem em nada para meu crescimento e tomam tempo (preencher formulários, relatórios que não serão lidos, “coisas” que só acumulam papel)”. Docente 30 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

Como já discutimos, com base nos diversos relatos dos docentes que participaram do nosso estudo, as atividades administrativas, especialmente aquelas que envolvem uma grande carga de tarefas burocráticas, podem

causar um grande desgaste na saúde dos docentes. Esse dado foi tão relevante, que merece ser investigado em novos estudos que busquem aprofundar a compreensão e vivências dos docentes que ocupam esses cargos administrativos.

Também fizemos outra análise de regressão linear, passo a passo, para compreender os elementos ligados ao estresse relacionado ao trabalho dos docentes da UFMT e da UTFPR. Essa regressão também foi controlada pelos eventos marcantes da vida do respondente (DOHRENWEND, 1973). Desta vez, as variáveis que foram escolhidas para a análise de regressão linear foram: carga física, carga mental, bem-estar psicológico e número de horas trabalhadas por dia. O resultado dessa regressão está apresentado na Tabela 24.

A análise de regressão revelou que as variáveis que melhor explicam os índices de estresse relacionado ao trabalho para os participantes do nosso estudo foram: bem-estar psicológico, carga física do trabalho, número de horas trabalhadas por dia e carga mental. Nota-se que estas variáveis explicam 56,9% da variância na pontuação de estresse relacionado ao trabalho (Tabela 24).

Foi possível notar que os fatores da QVT retidos nessa regressão (carga física, carga mental e número de horas trabalhadas por dia) estão positivamente relacionados aos escores de estresse relacionado ao trabalho. O indicador bem-estar psicológico, por outro lado, foi relacionado negativamente aos escores de estresse relacionado ao trabalho, como previsto no Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008), uma vez que o aumento do número de horas trabalhadas por dia e dos escores das cargas física e mental do trabalho podem explicar o aumento dos escores de estresse no trabalho vivenciado pelos docentes da UFMT e da UTFPR.

Tabela 24 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de estresse relacionado ao trabalho com as variáveis carga física, carga mental, bem-estar psicológico e número de horas trabalhadas por dia, controladas pelos eventos pessoais marcantes da vida.

Modelo com variáveis retidas	B Coeficientes não estandardizados	SEB Erro padrão	β (Bêta)	R² ajustado	sr² Erro padrão da estimativa
(Constante)	17,684	3,457		0,569	7,59533
Event Marc	0,116	0,154	0,019		
Bem Est Psic	- 0,460	0,027	- 0,459		
Carga Física	0,422	0,028	0,399		
Nº Hora trab dia	2,494	0,376	0,167		
Carga Mental	0,195	0,058	0,085		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715 ; p < 0.05.

LEGENDA: Event Marc (Eventos pessoais Marcantes da Vida); Bem Est Psic (Bem-Estar Psicológico); Nº Hora Trab Dia (Número de Horas Trabalhadas por Dia).

Para identificar as variáveis que melhor podem prever o sofrimento psicológico, fizemos uma análise de regressão linear, passo a passo, para compreender os elementos que estão relacionados com o sofrimento psicológico da atividade laboral dos docentes da UFMT e da UTFPR. Essa regressão também foi controlada pelos eventos marcantes da vida (DOHRENWEND, 1973). Desta vez, as variáveis que foram escolhidas para compor essa nova regressão foram: estresse relacionado ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho. Apresentamos na Tabela 25 os resultados de tal regressão.

Tabela 25 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de sofrimento psicológico com as variáveis estresse relacionado ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho, controlada pelos eventos pessoais marcantes da vida.

Modelo com variáveis retidas	B Coeficientes não estandardizados	SEB Erro padrão	B (Bêta)	R² ajustado	sr² Erro padrão da estimativa
(Constante)	21,318	1,924		0,631	7,37503
Event Marc	0,442	0,149	0,068		
Estresse Trab	0,567	0,028	0,540		
Equilib VT	- 0,368	0,027	- 0,359		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715 ; p < 0.05.

LEGENDA: Event Marc (Eventos pessoais Marcantes da Vida); Estresse Trab (Estresse relacionado ao Trabalho); Equilib VT (Equilíbrio entre a Vida pessoal e o Trabalho).

A análise de regressão indicou que o estresse relacionado ao trabalho é uma variável que explica 63,1% da variância na pontuação do sofrimento psicológico para os docentes da UFMT e da UTFPR (Tabela 25). Desta forma, o estresse no contexto de trabalho pode ser um grande preditivo de que os docentes apresentarão sintomas de sofrimento psicológico. Como previsto no Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008) que estamos usando em nosso estudo, o indicador equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho foi relacionado - negativamente - com os escores de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho, visto que quanto maior for o desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, maior a probabilidade dos docentes avaliados serem acometidos por um quadro de sofrimento psicológico relacionado com o trabalho.

Para compreender os elementos que podem predizer o *burnout* dos docentes da UFMT e da UTFPR, também foi feita uma análise de regressão linear, passo a passo, controlada pelos efeitos do viés de conformidade apresentado pelo respondente, verificando o nível de desejabilidade social (LOO; LOEWEN, 2004) dos participantes. As variáveis que foram escolhidas para essa nova análise de regressão linear foram: carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho, sentido no trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Os resultados da regressão para predizer o *burnout* dos docentes pode ser visto na Tabela 26.

Tabela 26 - Análise de regressão linear, passo a passo, para prever a pontuação de *burnout* com as variáveis carga física, carga mental, carga emocional, sentido do trabalho, sentido no trabalho e equilíbrio vida-trabalho, controlada pelo viés de conformidade/desejabilidade social

Modelo com variáveis retidas	B Coeficientes não estandardizados	SEB Erro padrão	B (Bêta)	R² ajustado	sr² Erro padrão da estimativa
(Constante)	29,700	4,432		0,414	7,92590
Desej Social	6,844	1,638	0,155		
Equilib VT	- 0,320	0,033	- 0,365		
Carga Emoc	0,234	0,032	0,219		
Sent DO Trab	- 0,792	0,175	- 0,153		
Sent NO Trab	- 0,269	0,126	- 0,073		

FONTE: Dados da pesquisa.

NOTA: n = 715 ; p < 0.05.

LEGENDA: Desej Social (Desejabilidade Social - viés de conformidade); Equilib VT (Equilíbrio entre a Vida pessoal e o Trabalho); Carga Emoc (Carga Emocional); Sent DO Trab (Sentido do Trabalho); Sent NO Trab (Sentido no Trabalho).

A análise de regressão - controlada pelo viés de conformidade - revelou que as variáveis que melhor explicam os índices de *burnout* foram: equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, carga emocional, sentido do trabalho e sentido do trabalho. Nota-se que estas variáveis explicam 41,4% da variância na pontuação do *burnout* (Tabela 26). Percebemos que variáveis como carga física, carga mental e sentido no trabalho não foram relevantes para determinar *burnout* dos professores nas universidades públicas estudadas.

Como apresentado anteriormente, as condições de trabalho e as relações no ambiente de trabalho - sejam relações com os estudantes ou com seus pares docentes - interferem no estado de saúde e podem levar ao adoecimento dos professores do Magistério Superior. Desse modo, para melhor compreender como isso ocorre, criamos a categoria ***A saúde e o adoecimento docente***, que agrupa os efeitos da vivência docente no Magistério Superior, indicando as nuances do processo de saúde/adoecimento relacionado ao trabalho universitário. Os docentes relataram como percebem suas condições de saúde nas universidades:

“Acho que não temos qualidade de vida em nosso trabalho. Temos que ser professores, pesquisadores, trabalhar no administrativo (comissões, reuniões, etc) e tudo isso ao mesmo tempo. O resultado é professores cansados, doentes e que não têm tempo em fazer um trabalho de qualidade. Além disso, o ambiente de trabalho nas Universidades Federais é precário e não apresenta infra estrutura básica adequada para termos boas condições de trabalho, quanto mais desenvolvermos ensino e pesquisa de qualidade.”
Docente 87 UFMT (QA). (Destques do autor)

“Parabenizo pela iniciativa. Sinceramente, senti muito os efeitos disso quando estava excedendo a carga-horária de trabalho e o meu rendimento caiu bastante, por conta do cansaço. Trabalhava mais e rendia menos. Comentei com meus colegas aqui e discutimos a importância disso ser estudado.” Docente 39 UFTPR (QA). (Destaque do autor)

“Acredito que deveríamos buscar uma ambiencia pedagógica mais humanizada, pois dessa forma estaríamos mais motivados. Um ambiente insalubre desmotiva as pessoas e podem impactar de forma significativa a nossa saúde mental.” Docente 51 UFMT (QA). (Destaque do autor)

Vale lembrar que estar com boas condições de saúde é uma condição básica para que o trabalhador obtenha bons níveis de QVT. Alguns participantes declararam que a atividade laboral que desenvolvem pode representar um risco para sua saúde física e psíquica. Relataram, inclusive, episódios de adoecimento desencadeados pelo trabalho docente e suas demandas. Os relatos evidenciam que os trabalhadores conseguem estabelecer o nexu causal entre as condições/organização do trabalho e o adoecimento.

“Bom, eu vou falar por mim, pelo ano que eu cheguei aqui na UTF, quando eu completei um ano de UTF eu estava doente, eu fui parar no hospital duas vezes com o meu nível de estresse lá em cima. Tive gastrite e amigdalite, uma em seguida da outra! Então assim, o meu nível de estresse estava altíssimo, devido a eu me cobrar muito. Igual vocês falaram, a cobrança pode nem ser tanta a ter um chefe me cobrando, mas é eu me cobrando. Então eu cheguei a conclusão de que eu vou fazer o que der! Então, nesse ano eu não fiquei doente ainda, fazem três anos que eu estou aqui. Então eu pensei, eu vou cuidar da minha saúde em primeiro lugar! Então hoje, eu fico emocionalmente estressada, eu xingo, eu falo palavrão, eu brigo, mas assim, passa. Eu saio daqui, fechei meu armário e nem vou mais pensar nisso. É assim que eu me sinto hoje. Mas para evitar de ficar doente! Ou se não... eu pararia no hospital novamente. Principalmente final de semestre. Hoje eu aprendi a lidar com isso, pra eu não ficar doente, pois eu já passei por isso. Mas eu não me sinto numa situação super confortável, ou, super feliz.” Docente 9 UFTPR (GF). (Destakes do autor)

“Eu estou de licença médica... devido há vários problemas, inclusive sérios problemas dentro da instituição. Estou em tratamento para depressão profunda e quase fui internada porque nenhum tratamento foi satisfatório, até a estimulação transcraniana tive de me submeter. O ambiente dentro

das universidades são insalubres em todos os sentidos. Acredito que estou com a doença de Bournout também. Estou à disposição para aprofundar essas observações caso queiram e se interessem.” Docente 82 UFMT (QA). (Destques do autor)

“Eu tive um episódio de doença física. No processo de tratamento, tentando entender qual foi o gatilho da fibromialgia! É quase 100% certeza que foi pelo cargo X [menciona o nome da diretoria em que exerceu a função de diretor. Para manter o anonimato, não indicaremos o nome]. É uma doença que é o resultado disso aí! A relação da mente cheia de coisas com um corpo que cansa. Fiquei um semestre inteiro totalmente por conta disso! Isso atrapalhava meu humor! Quando a doença veio a tona não tem outra coisa... se não o trabalho ter feito isso.” Docente 11 UFTPR (GF). (Destques do autor)

“Eu tento achar um equilíbrio. Eu tento equilibrar por que se não a gente fica muito pilhada assim e faz mal para a saúde. Eu tive a experiência de quase entrar em depressão, por excesso de trabalho! Não quero nunca mais isso! E aí a gente passa por momentos assim e vai buscando atividades alternativas. Eu fui para o pilates, inclusive no pilates, tem várias professoras que fazem pilates como uma forma de relaxar por causa do estresse.” Docente 2 UFTPR (GF). (Destques do autor)

Infelizmente, esses adoecimentos vivenciados pelos docentes que foram evidenciados no nosso estudo são casos recorrentes. Em um estudo desenvolvido com 2.507 professores efetivos do quadro funcional da Universidade de Brasília, Sousa (2013) identificou que 202 professores viveram episódios de afastamentos por doença no período de 2006 a dezembro de 2011. Observou-se que a maior prevalência de afastamentos foi causada por morbidades motivadas por doenças do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo (resultando em 2.527 dias de afastamentos dos docentes) e por transtornos mentais e comportamentais como depressão e estresse (implicaram em 2.238 dias).

Sinais de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho também podem ser observados em docentes do nosso estudo que revelaram que as cobranças do cotidiano do contexto universitário estão causando um processo de “aceleração” de suas rotinas. Para dar conta das demandas laborais, esses profissionais passam a ficar “refêns” das agendas e imprimem um ritmo acelerado em suas rotinas. Conseqüentemente, essa aceleração no/do trabalho acaba invadindo as esferas pessoais/familiares.

“Se você está de férias você se sente culpado! Eu me sinto culpado, por que tenho um monte de coisas para fazer! E parece sempre que essas coisas são mais importantes! O que isso acarreta na prática? Estado de tensão sempre né?! Sensação no estômago que tem algum nervinho ali que está te pressionando sabe? Sensação física de taquicardia! O coração sempre acelerado! Um pouco... uma tensão mais elevada! É fazer tudo muito rápido! Às vezes eu me sinto igual aquele coelhinho da ‘Alice no país das maravilhas’ correndo! [...] se eu estava andando às vezes na rua, no centro para comprar alguma coisa eu disparava... mas assim é uma angústia terrível! Eu acabo fazendo tudo muito rápido para compensar! Seja lá o que for... eu tomo banho rápido... escovo dente rápido! Se tiver que fazer alguma coisa, tem que ser rápido, nada pode demorar, nada! Ultimamente, tem que ser assim [...] o psicológico vai saindo um pouco da normalidade. Depois vem o físico, eu até hoje não tive problemas, que eu saiba, porque também não vou ao médico... eu acho que dói tudo! Mas primeiro psicologicamente e depois emocionalmente. Docente 1 UFTPR (GF). (Destaques do autor)

“Muito alunos fazem as coisas na base do sacrifício e eu sempre busco dar esse retorno. Quando não consigo dar esse retorno para meus alunos fico tenso, no sentido assim, eu me cobro muito em relação a isso. Isso me deixa nervoso, tenso. Eu me atrapalho, não sei o que eu faço! Aí fico ‘batendo cabeça’! Você não sabe o que faz primeiro. Por isso que estou usando a agenda, para me ajudar. Eu tô usando uma agenda onde eu coloco as coisas que tenho que fazer. E eu percebi que muitas coisas que eu coloco aqui [na agenda], acabo jogando um dia pra frente. Sabe, eu só queria falar uma coisa. Teve um dia que eu olhei a minha agenda e não tinha nada para fazer! Sabe eu fiquei perdido cara! Eu não sabia o que fazer! Eu

fiquei totalmente.. o que que está acontecendo? A gente entra em uma pilha, numa rotina, sei lá!” Docente 3 UFTPR (GF). (Destques do autor)

“Tem semanas que o estresse é difícil de dar conta! Essas semanas assim mais atarefadas, os semestres sempre tem dessas... mas eu não perco o sono não. Na verdade, dormir pra mim é uma forma de relaxar. Eu também sou muito ansiosa. Aquela coisa que era pra ter feito hoje e ficou para amanhã, e a de amanhã pra adiante me deixa ansiosa. E é algo que a gente tem que resolver e passar para outra etapa. Aí eu fico estressada e me dá muita dor na coluna. Por isso eu faço pilates, me alivia. E ai tem que tentar controlar com o marido né? O estresse respinga assim, no sentido de eu quando estou estressada gosto de ficar no meu canto por que as outras pessoas não tem culpa, então eu saio de perto.” Docente 2 UFTPR (GF). (Destaque do autor)

Como já identificado em um estudo desenvolvido por Lemos (2011), tendo como base a análise do fenômeno da precarização social do trabalho e a alienação do docente universitário na rede pública, entre as principais dimensões da precarização do trabalho docente estão: a) multiplicidade das atividades desenvolvidas pelos professores, b) sobrecarga e intensificação do trabalho e c) necessidade de trabalhar no tempo de lazer - uma prática que compromete o equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas do trabalho. Essas condições de trabalho deterioram a saúde dos docentes porque aumentam o desgaste físico e psíquico e, conseqüentemente, também afetam a QVT desses trabalhadores.

Constatamos que, nas universidades federais estudadas, a precarização está associada a três elementos principais, que definimos como o *Tripé da precarização do trabalho docente universitário* (formado pelo produtivismo acadêmico; excesso de atividades burocráticas e trabalho administrativo; e condições inadequadas de trabalho). Esse tripé possui um efeito nocivo na saúde dos docentes e na qualidade do trabalho que eles desenvolvem.

No que diz respeito às relações no ambiente de trabalho, verificamos que, para nossos participantes, o contato com os alunos configura-se como uma fonte de prazer/realização, ao passo que as relações interpessoais com os colegas docentes mostraram-se como um fator dificultador na realização do seu trabalho. Outros obstáculos enfrentados pelos professores no seu cotidiano de trabalho referem-se a dificuldades em equilibrar a vida pessoal com as demandas do trabalho e condições inadequadas para o desenvolvimento do trabalho.

As análises dos resultados permitiram compreender os elementos de desgaste físico e psíquico dos professores analisados e do contexto precarizado onde estão inseridos. Tais desgastes têm comprometido a Qualidade de Vida no Trabalho do grupo investigado, de modo a dificultar que esses trabalhadores encontrem sentido em seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi dedicado à investigação da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores do Magistério Superior de duas universidades federais brasileiras: a UFMT e a UTFPR. Podemos definir a Qualidade de Vida no Trabalho como um conjunto de ações para estimular um ambiente de trabalho saudável e com possibilidades de desenvolvimento de uma atividade laboral que permita um trabalho com sentido para as pessoas. Sendo assim, identificar a forma como os trabalhadores percebem os fatores e indicadores de QVT na sua atividade profissional e debater sobre os impactos de tais percepções na saúde dessas pessoas é uma forma de prevenir adoecimentos e sinalizar políticas de gestão de pessoas.

A questão-problema que nos motivou a desenvolver este estudo partiu da indagação de como o atual cenário brasileiro de precarização do trabalho docente universitário afeta as percepções de QVT dos professores do Magistério Superior de instituições federais. Trabalhamos com a hipótese de que os processos de precarização do trabalho docente universitário são danosos para a saúde dos professores do ensino superior, de modo a afetar negativamente a QVT. A título de conclusão, cabe aqui refletir sobre quais foram as respostas que encontramos para a questão-problema e se a hipótese foi confirmada ou refutada. Para isso, primeiramente retomaremos de modo sintético os principais resultados discutidos.

Constatamos que os fatores e indicadores do Modelo Geral para compreensão da QVT (MORIN, 2008) empregados em nossa pesquisa foram eficientes para avaliar as percepções de QVT dos professores participantes, embora tal modelo tenha sido, originalmente, desenvolvido para contextos que não eram de docentes universitários (MORIN, 2008, 2010). Vimos também que, quando o bem-estar psicológico diminui, o sofrimento psicológico dos professores aumenta, o que foi observado a partir dos dados quantitativos e ratificado em diversos relatos dos nossos participantes.

Ao verificarmos as possíveis semelhanças e diferenças entre as duas universidades pesquisadas, percebemos que ocorreram sete médias com diferenças significativas (sentido no trabalho; carga de trabalho (carga física); estresse relacionado ao trabalho; sofrimento psicológico; *burnout*; equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e desejabilidade social/viés de conformidade), mas o tamanho do efeito foi pequeno. Os demais fatores/indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes avaliados não apresentaram diferenças significativas. Estes resultados ajudaram a testar a aplicabilidade do modelo para avaliar fatores e indicadores de QVT em universidades públicas e para explorar a natureza da QVT em duas realidades distintas.

De acordo com os dados do presente estudo, de forma geral, percebemos que as características individuais e sociodemográficas não influenciaram a forma como os docentes percebem/vivenciam sua atuação profissional na rede federal de ensino, sugerindo que homens e mulheres, independente da idade, têm mais ou menos a mesma percepção de QVT no ambiente de trabalho docente da UFMT e da UTFPR.

Nosso estudo também permitiu constatar que os processos de precarização do trabalho docente universitário são originados a partir de três elementos principais, que nos permitiram criar o *Tripé da precarização do trabalho docente universitário* - formado pela interação dinâmica do produtivismo acadêmico; excesso de atividades burocráticas e trabalho administrativo e condições inadequadas de trabalho.

Tendo em vista todos esses resultados e respondendo à questão-problema na qual se baseou nossa pesquisa, concluímos que o atual cenário brasileiro de precarização do trabalho docente universitário afeta negativamente a QVT dos professores do Magistério Superior das instituições federais analisadas e que a saúde desses profissionais está em risco, devido a esta condição de precarização.

Os dados qualitativos colhidos por meio dos relatos dos participantes, tanto na questão aberta do questionário, quanto nos grupos focais, foram essenciais para se chegar a essa conclusão, já que foram muitas as manifestações sobre os desgastes físicos e psicológicos gerados a partir das exigências do trabalho docente na atual conjuntura.

Um dos dados mais preocupantes que confirma esse cenário de desgastes refere-se à sobrecarga de trabalho dos docentes, evidenciada pelo elevado número de horas semanais trabalhadas (15% dos docentes, aproximadamente, relataram perfazer uma jornada de trabalho superior a 51 horas semanais) e pelo desempenho de atividades laborais nos fins de semana (42% dos docentes afirmaram que trabalham pelo menos três fins de semana por mês).

Esses dados dos profissionais do Magistério Superior federal devem ser observados pelos órgãos responsáveis pela saúde desses docentes, visando evitar a deteriorização da saúde de seus servidores. Excessivas horas de trabalho comprometem o equilíbrio entre as demandas da vida privada e do trabalho, sendo que grande parte dessas horas de trabalho é gasta com demandas do produtivismo acadêmico ou com a sobrecarga de trabalho administrativo-burocráticos, que gera grande insatisfação e compromete a QVT dos docentes.

Como a Qualidade de Vida no Trabalho envolve a prevenção do sofrimento psicológico e do estresse relacionado ao trabalho, os programas que visam à melhoria da QVT devem priorizar as medidas de redução dos riscos para a saúde das pessoas nas organizações. Ao tratar das patologias e do sofrimento no trabalho, Guérin (2001) destaca que algumas agressões à saúde dos trabalhadores apresentam grande dificuldade para ser evidenciadas e quantificadas, em especial pela multiplicidade dos fatores que constituem a organização do trabalho, a variabilidade interindividual dos trabalhadores e as diversas formas de manifestação dessas patologias. Esse “sofrimento invisível” e de difícil quantificação pode gerar adoecimentos e danos à saúde dos trabalhadores. Em alguns casos, os efeitos dessas agressões à saúde dos

trabalhadores só se manifestam após longo prazo de exposição. Nosso grande desafio é “tornar visíveis” esses elementos “invisíveis” e “não quantificáveis” do trabalho.

Os resultados da presente pesquisa indicam que é necessária - e urgente - uma efetiva política de gestão de pessoas com ênfase na QVT dos docentes do Magistério Superior. Os investimentos em QVT podem trazer benefícios para as organizações e os indivíduos. Do ponto de vista organizacional, o investimento em políticas de QVT pode melhorar o desempenho dos servidores docentes. Ao mesmo tempo, como benefício para os próprios docentes, estes podem melhorar sua QVT, buscando espaços coletivos de debate para a construção de uma nova universidade, comprometida com a qualidade de suas ações sociais e com a saúde dos seus servidores.

Na prática, sugerimos que as políticas e os programas de QVT ofereçam aos profissionais do Magistério Superior reais oportunidades para o exercício de atividades que permitam o uso da criatividade e possibilidades de desenvolvimento profissional, condições necessárias para o bem-estar e para a melhoria da QVT dos docentes.

Cabe destacar que a relação com os discentes foi vista de forma muito positiva pelos participantes do presente estudo e configurou-se como um dos elementos que influenciam positivamente a QVT dos docentes. Portanto, apontamos como necessário o desenvolvimento de novos estudos para aprofundar a questão de como a relação com os alunos pode ser um elemento protetivo ou desgastante para a saúde docente.

Também se faz necessário aprofundar as análises dos dados que tratam do nível de estresse e falta de sentido dos docentes que desenvolvem funções/cargos administrativos e outras atividades burocráticas, já que nossos dados indicaram que essa situação é potencialmente adoecedora para tais professores. Para novos estudos sobre QVT no setor público, sugerimos a realização de pesquisas similares em outras universidades da rede federal,

podendo assim subsidiar programas de intervenção e políticas públicas que promovam a saúde dos docentes.

Uma ação que poderíamos ter implementado em nossa pesquisa refere-se à inclusão de dados detalhados sobre as licenças e os afastamentos ocorridos em função de adoecimento dos professores nas duas instituições investigadas. No início do estudo, tínhamos a pretensão de buscar esses registros junto aos setores médicos das universidades. Porém, conseguimos apenas alguns dados parciais, nos quais não consta o detalhamento dos motivos dos afastamentos e que, portanto, não teriam serventia para dialogar com nossas análises. Outra lacuna que assumimos foi não termos analisado os Programas de Qualidade de Vida existentes em cada uma das universidades, visto que tais materiais poderiam nos fornecer informações úteis à análise e discussão de nossos dados.

Diante de todas essas considerações e apontamentos, não podemos deixar de evidenciar nosso posicionamento de que as políticas que orientam as ações dos programas de QVT não devem negar o conflito existente entre capital *versus* trabalho ou, pior ainda, aliar-se aos interesses do capital. A QVT deve ser compreendida como forma de melhoria nas condições de vida dos trabalhadores e não apenas como mais um “número” na matriz de custos das organizações.

Ademais, precisamos sinalizar que, para além da função de indicar ações voltadas ao bem-estar de profissionais em seu ambiente de trabalho, os resultados das análises da Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes de nossa pesquisa são uma denúncia do atual estado de desvalorização da educação superior em nosso País. Se os professores, que são agentes tão relevantes dos processos educativos, estão em iminente risco de adoecimento e em precárias condições de trabalho, como esperar que a formação de seus alunos seja exitosa?

A QVT percebida pelos docentes do estudo serve, em última análise, como indicativo de como anda a educação superior no Brasil. E, infelizmente, constatamos que ela não vai bem. Temos um longo caminho de

lutas coletivas e transformações pela frente, que passa por (re)pensarmos nosso papel como docentes/pesquisadores e o lugar da universidade pública brasileira. Recuperando o pensamento de Einstein escolhido como epígrafe para o presente estudo, “insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa e esperar resultados diferentes”. Devemos, então, buscar novas práticas que possibilitem uma universidade pública de qualidade, comprometida com seu papel de diálogo e mobilização social, de modo a atender a comunidade em todas as suas esferas.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R. Academia e a fábrica de sardinhas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 57, p. 345–348, 2011a. Disponível em: < <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/file/Artigo%20Alcadipani.pdf> >. Acesso em: 30 mar. 2014.

ALCADIPANI, R. Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação Acadêmica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1174–1178, 2011b. Disponível em: < <http://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400015> >. Acesso em: 30 mar. 2014.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa - RECADM**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35–48, 2010. Disponível em: <<http://189.16.45.2/ojs/index.php/recadm/article/view/357>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 304–319, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200004> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999. 261 p.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335–351, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003> >. Acesso em: 21 abr. 2014.

ARAÚJO, J. N. G. Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 573–585, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300011> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

ARBEX, A. P. S.; SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 263–284, 2013. Disponível em: <

<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312013000100015> >. Acesso em: 31 mar. 2014.

ARENDDT, H. **A condição humana**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1983. 338 p.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349–372, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003> >. Acesso em: 10 set. 2014.

ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300012> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. I. *Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach*. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, Palo Alto, v. 1, n. 1, p. 389-411, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235> >. Acesso em: 09 mar. 2014.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009> >. Acesso em: 22 fev. 2014.

BARAL, R.; BHARGAVA, S. Predictors of work-family enrichment: moderating effect of core self-evaluations. **Journal of Indian Business Research**, Bingley, v. 3, n. 4, p. 220–243, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/17554191111180573> >. Acesso em: 20 jun. 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994. 225 p.

BARNETT, B. R.; BRADLEY, L. The impact of organisational support for career development on career satisfaction. **Career Development International**, Bingley, v. 12, n. 7, p. 617–636, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/13620430710834396> >. Acesso em: 20 jun. 2013.

BARROS, S. P. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 17-32, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p17-32> >. Acesso em: 26

out. 2014.

BARROSO, S. M.; GUERRA, A. R. P. *Burnout* e qualidade de vida de agentes comunitários de saúde de Caetanópolis (MG). **Cadernos de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 338-345, 2013. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-462X2013000300016> >. Acesso em: 02 ago. 2014.

BAUMAN, Z. **O mal-estar da Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. 272 p.

BECKER, H. S. A história de vida e o mosaico científico. In: BECKER, H. S. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Hucitec, 1997. p. 101-115.

BELO, I. F.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de desembargadores e juízes da comarca de Belo Horizonte: estudo de casos. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 7, n. 1, p. 163-181, 2007. Disponível em: < <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/193> >. Acesso em: 05 jul. 2013.

BELZILE, J. A.; ÖBERG, G. Where to Begin? Grappling with How to Use Participant Interaction in Focus Group Design. **Qualitative Research**, New York, v. 12, n. 4, p. 459-472, 2012. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/1468794111433089> >. Acesso em: 10 out. 2014.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722012000100005> >. Acesso em: 20 abr. 2014.

BHARATHI, P. S.; UMASELVI, M.; KUMAR, N. S. Quality Work of Life: perceptions of college teacher. **Indian Journal of Commerce & Management Studies**, Munique, v. 2, n. 1, p. 47-65, 2011. Disponível em: < <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/27868/> >. Acesso em: 31 mar. 2014.

BIPP, T. What do People Want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. **International Journal of Selection and Assessment**, Indianapolis, v. 18, n. 1, p. 28-39, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00486.x> >. Acesso em: 21 fev. 2014.

BORGES, M. C.; AQUINO, O. F. Educação Superior no Brasil e as políticas de expansão de vagas do REUNI: avanços e controvérsias. **Educação: Teoria e Prática**, Rio Claro, v. 22, n. 39, p. 117-138, 2012.

Disponível em: <

<http://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/4584> >. Acesso em: 18 mar. 2014.

BORSOI, I. C. F. Os sentidos do trabalho na construção civil: o “esforço alegre”, sem a alegria do esforço. In: JACQUES, M. G. C.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental & trabalho** - Leituras. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 309- 324.

BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 12, n. 4, p. 1211–1233, 2013. Disponível em: < <http://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.peps> >. Acesso em: 13 jul. 2014.

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://doi.org/10.1590/S0101-73302007000400012> >. Acesso em: 21 abr. 2014.

BRASIL. MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Diretório dos Grupos de pesquisa no Brasil. **Súmula Estatística - Pesquisadores**. 2015a. Disponível em: < <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-lideranca-sexo-e-idade> >. Acesso em: 2 jul. 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Diretório dos Grupos de pesquisa no Brasil. **Súmula Estatística - Estudantes**. 2015b. Disponível em: < <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-nivel-detreinamento-e-sexo> >. Acesso em: 2 jul. 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2005-2010**. 91 p. Brasília: MEC, 2004. Disponível em: < http://www.capes.gov.br/images/stories/download/editais/PNPG_2005_2010.pdf >. Acesso em 18 dez. 2014.

BREEN, K. Work and Emancipatory Practice: Towards a Recovery of Human Beings’ Productive Capacities. **Res Publica**, Netherlands, v. 13, n. 4, p. 381-414, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s11158-007-9039-6> >. Acesso em: 21 maio 2014.

CALDERÓN, A. I. Terceirização do trabalho docente à luz da responsabilidade social da educação superior. **Trabalho, Educação e Saúde**,

Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 487–501, 2013. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462013000300003> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

CALDERÓN, A. I. Universidades mercantis: a institucionalização do mercado universitário em questão. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 61–72, 2000. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-8839200000100007> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

CALDERÓN, A. I.; LOURENÇO, H. S. Ensino superior privado: expansão das cooperativas de mão de obra docente. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 642–659, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742011000200015> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005> >. Acesso em: 14 fev. 2015.

CARLSON, et al.. Measuring the positive side of the work–family interface: development and validation of a work–family enrichment scale. **Journal of Vocational Behavior**, Amsterdam, v. 68, n. 1, p. 131-164, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002> >. Acesso em: 22 mar. 2014.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572007000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >. Acesso em: 24 fev. 2014.

CARTWRIGHT, S.; HOLMES, N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. **Human Resource Management Review**, Amsterdam, v. 16, n. 2, p. 199-208, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012> >. Acesso em: 15 maio 2014.

CATALDI, M. J. G. **O stress no meio ambiente de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2011. 144 p.

CATANO, V. et al.. Occupational Stress in Canadian Universities: a national

survey. **International Journal of Stress Management**. Washington, v. 17, n. 3, p. 232-258, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/a0018582> >. Acesso em: 11 set. 2011.

CAVEDON, N. R. A qualidade de vida no trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 875-982, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302014000100007> >. Acesso em: 5 jun. 2014.

CHANDRA, V. Work-Life Balance: Eastern and Western Perspectives. **International Journal of Human Resource Management**, London, v. 23, n. 5, p. 1040–1056, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.651339> >. Acesso em: 17 fev. 2014.

CHAUI, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5–15, 2003. Disponível em: < <http://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002> >. Acesso em: 25 abr. 2014.

CHENG, G. H.L.; CHAN, D. K. S. Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. **Applied Psychology**, London, v. 57, n. 2, p. 272–303, 2008. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x> >. Acesso em: 25 out. 2014.

CIAVATTA, M. O trabalho docente a produção do conhecimento - uma breve análise de sua historicidade na educação básica e no ensino superior. **Advir (ASDUERJ)**, Rio de Janeiro, v. 30, p. 55–73, 2013. Disponível em: < <http://www.asduerj.org.br/index.php/publicacoes/advir> >. Acesso em: 23 jun. 2014.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006. 222 p.

CODO, W. (Org.). **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004. 238 p.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *burnout*? In: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. - 4 ed - Petrópolis: Vozes, 2006. p. 237-254.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. - 7. ed. - Porto Alegre: Bookman, 2003. 640 p.

COTRIM, P. S.; WAGNER, L. C. Prevalência da síndrome de *burnout* em professores de uma instituição de ensino superior. **Ciência em Movimento - Educação e Direitos Humanos**, Porto Alegre, v. 14, n. 28, p. 61–70, 2012. Disponível em: < <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/EDH/article/view/142> >. Acesso em: 12 abr. 2014.

COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Revista Psicologia - Teoria e Prática**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 154–167, 2011. Disponível em: < <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/3031> >. Acesso em: 12 abr. 2014.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. 191 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-11092009-110011/pt-br.php> >. Acesso em: 23 jun. 2012.

CROWNE, D. P.; MARLOWE, D. A new scale of social desirability independent of psychopathology. **Journal of Consulting Psychology**, Washington, v. 24, n. 4, p. 349-354, 1960. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/h0047358> >. Acesso em: 13 dez. 2014.

CYR, J. The Pitfalls and Promise of Focus Groups as a Data Collection Method. **Sociological Methods & Research**, New York, (no prelo), p. 1-29, 2015. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/0049124115570065> >. Acesso em: 22 fev. 2015.

DANISH, R. Q.; USMAN, A. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. **International Journal of Business and Management**, Toronto, v. 5, n. 2, p. 159–167, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159> >. Acesso em: 14 nov. 2014.

DEBUS, M. E. et al.. Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 97, n. 3, p. 690–698, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/a0027832> >. Acesso em: 25 out. 2014.

DeCUYPER, N. et al.. Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. **Personnel Review**, Bingley, v. 43, n. 4, p. 536-552, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/PR-03-2013->

0050 >. Acesso em: 25 out. 2014.

DeCUYPER, N.; NOTELAERS, G.; DeWITTE, H. Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v. 14, n. 2, p. 193–205, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/a0014603> >. Acesso em: 25 out. 2014.

DEE, J. R.; HENKIN, A. B.; DUEMER, L.. Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. **Journal of Educational Administration**, Bingley, v. 41, n. 3, p. 257-277, 2003. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/09578230310474412> >. Acesso em: 20 fev. 2014.

DEMEROUTI, E.; GEURTS, S. A. E.; KOMPIER, M. Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates. **Equal Opportunities International**, Bingley, v. 23, n. 1/2, p. 6–35, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/02610150410787837> >. Acesso em: 20 fev. 2014.

DENHARDT, R. B. **Teorias da administração pública**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 367 p.

DeWITTE, H. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, v. 8, n. 2, p. 155–177, 1999. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398302> >. Acesso em: 25 out. 2014.

DIAS, C. A. Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 10, n. 2, p. 01-12, 2000. Disponível em: < <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/330/252> >. Acesso em: 22 fev. 2015.

DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; ELDRIDGE, B. M. Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. **Professional Psychology: Research and Practice**, Washington, v. 40, n. 6, p. 625-632, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/a0015547> >. Acesso em: 18 maio 2014.

DOHRENWEND, B. P. Some issues in the definition and measurement of Psychiatric Disorders in general populations. In: 14th NATIONAL MEETING OF THE PUBLIC HEALTH CONFERENCE ON RECORDS AND STATISTICS, 14, 1973, Washington - D.C. **Proceedings...**

Washington - D.C.: DHEW Publication, National Center for Health Statistics, Government Printing Office, 1973, p. 480-489.

DOLAN, S. L. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 285 p.

DOMINGUES, C. A. **Estatística aplicada às Ciências Militares**. Rio de Janeiro: EsAO, 2005. 220 p.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004> >. Acesso em: 22 jun. 2013.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e "desconhecimento". In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001, p. 49-74.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO-NETO, A. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: PUC Minas, 1999. p. 69-83.

EVANS, J. R.; MATHUR, A. The Value of Online Surveys. **Internet Research**, Bingley, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/10662240510590360> >. Acesso em: 30 jun. 2015.

FABRÍCIO, M. Z.; KASAMA, S. T.; MARTINEZ, E. Z. Qualidade de vida relacionada à voz de professores universitários. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 280-287, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462009005000062> >. Acesso em: 27 mar. 2014.

FÁVERO, L. P. **Análise de dados: modelos de regressão com EXCEL[®], STATA[®] e SPSS[®]**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. 504 p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 115 p.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

FERREIRA, R. R. et al.. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009. Disponível em: < http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1363 >. Acesso em: 25 fev. 2014.

FILC, D.; RAM, U. Marxism after postmodernism: Rethinking the emancipatory political subject. **Current Sociology**, New York, v. 62, n. 3, p. 295-313, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/0011392114525794> >. Acesso em: 27 abr. 2014.

FONSECA, C. C. O. P. **O adoecer psíquico no trabalho do professor do ensino fundamental e médio da rede pública no estado de Minas Gerais**. 2001. 226 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: < <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/79890> >. Acesso em: 02 set. 2011.

FONSECA, T. M. G. Trabalho, gestão e subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 1, p. 2-11, 2003. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672003000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >. Acesso em: 12 out. 2012.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. Nota Técnica - Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? **Mercado de trabalho**, Brasília, v. 41, p. 21-26, 2009. Disponível em: < https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_NT_Aumento.pdf >. Acesso em: 03 jul. 2015.

FRANCIS, L.; BARLING, J. Organizational injustice and psychological strain. **Canadian Journal of Behavioural Science**, Ottawa, v. 37, n. 4, p. 250-261, 2005. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/h0087260> >. Acesso em: 25 out. 2014.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Niterói, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.7177/sg.2009.v4.n2.a4> >. Acesso em: 26 fev. 2014.

FREITAS, M. E. O Pesquisador hoje: entre o artesanato intelectual e a produção em série. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p.

1158–1163, 2011. Disponível em: < <http://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400013> >. Acesso em: 29 maio 2015.

FREITAS, M. E. O sexo do trabalho intelectual. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012, p. 203-236.

GABRIEL, K. M. **Investigando o nível de stress entre estudantes do terceiro e quarto anos do curso de Odontologia de uma instituição de ensino privada**. 2005. 187 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - PUC-São Paulo, São Paulo, 2005.

GARCIA, E. O. P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 3, n. 5, p. 9-31, 2007. Disponível em: < <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/1327> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

GARCÍA, M. I. G.; SEDEÑO, E. P. Ciencia, Tecnología y Género. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación**, New York, v. 2, 2002. Disponível em: < <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm> >. Acesso em: 03 jun. 2014.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Idéias & Letras, 2007. 334 p. (Coleção management; 4).

GELDENHUYS, M.; ŁABA, K.; VENTER, C. M. Meaningful work, work engagement and organisational commitment. **S A Journal of Industrial Psychology**, Durbanville, v. 40, n. 1, p. 1-10, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098> >. Acesso em: 21 maio 2014.

GEORGE, M. Teaching Focus Group Interviewing Benefits and Challenges. **Teaching Sociology**, New York, v. 41, n. 3, p. 257–270, 2013. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/0092055X12465295> >. Acesso em: 10 out. 2014.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

GILLESPIE, N. A. et al.. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. **Work & Stress**, London, v. 15, n. 1, p. 53-72, 2001. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1080/02678370117944> >. Acesso em: 13 maio 2015.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. 107 p.

GREGÓRIO, J. R. B. O REUNI na UFF e os impactos no quadro de pessoal docente. **Revista Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 12, n. 50, p. 96–105, 2012. Disponível em: < <http://www.andes.org.br/andes/print-revista-conteudo.andes?id=64> >. Acesso em: 03 dez. 2014.

GRZYWACZ, J. G.; CARLSON, D. S. Conceptualizing Work-Family Balance: implications for practice and research. **Advances in Developing Human Resources**, New York, v. 9, n. 4, p. 455-471. 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/1523422307305487> >. Acesso em: 22 mar. 2014.

GUARANY, A. M. B. Trabalho docente, carreira doente: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. **Educação Por Escrito**, Porto Alegre, v. 3, n. 1, p. 26-40, 2012. Disponível em: < <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/11027> >. Acesso em: 29 jan. 2015.

GUARESCHI, P. A. Ideologia. In: JACQUES, M. G. C. (Org.). **Psicologia social contemporânea**: livro texto. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 89-103.

GUÉRIN, F. (Org.). **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Universidade de São Paulo - Escola Politécnica - Departamento de Engenharia de Produção; Fundação Vanzolini; Edgard Blücher Ltda, 2001. 200 p.

GUIMARÃES, J. R. S.; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. 416 p. Disponível em < http://www.ilo.org/brasil/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_234424/lang-pt/index.htm >. Acesso em: 05 jun. 2015.

HAIR JR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 593 p.

HAIR JR, J. F. et al. **Fundamentos de Pesquisa de Marketing**. 3. ed. São Paulo: Bookman/McGraw Hill Brasil/Grupo A, 2014. 406 p.

HANCOCK, P. A. et al.. Estimation of Duration and Mental Workload at Differing Times of Day by Males and Females. **Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting**, New York, v. 32, n. 14, p. 857–861, 1988. Disponível em: <

<http://pro.sagepub.com/content/32/14/857.short> >. Acesso em: 27 mar. 2014.

HANCOCK, P. A.; VERWEY, W. B. Fatigue, workload and adaptive driver systems. **Accident Analysis & Prevention**, Amsterdam, v. 29, n. 4, p. 495-506, 1997. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-4575\(97\)00029-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-4575(97)00029-8) >. Acesso em: 18 mar. 2014.

HARPAZ, I.; FU, X. The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. **Human Relations**, London, v. 55, 6, p. 639-667, 2002. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/0018726702556002> >. Acesso em: 21 mar. 2014.

HART, S. G.; STAVELAND, L. E. Development of NASA-TLX (task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In: HANCOCK, P. A.; MESHKATI, N. (Orgs.). **Human Mental Workload**. Amsterdam: North-Holland, 1988. p. 139-183.

HOWARD, S.; JOHNSON, B. Resilient teachers: resisting stress and *burnout*. **Social Psychology of Education**, Amsterdam, v. 7, n. 4, p. 399-420, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-004-0975-0> >. Acesso em: 21 mar. 2014.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing Company, 1985. 583 p.

HYPOLITO, A. M. Reorganização gerencialista da escola e trabalho docente. **Educação: Teoria e Prática**, Rio Claro, v. 21, n. 38, p. 59-78, 2011. Disponível em: < <http://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/5265> >. Acesso em: 18 mar. 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da educação superior 2012 - resumo técnico**. 138p. Brasília: INEP, 2014. Disponível em: < http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2012/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2012.pdf >. Acesso em: 03 jul. 2015.

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822003000100006> >. Acesso em: 24 abr. 2007.

JACQUES, M. G. C. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.

19, n. spe, p. 112-119, 2007. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>>. Acesso em: 18 jan.
2008.

JACQUES, M. G. C.; CODO, W. Introdução - Uma urgência, uma busca,
uma ética. In: JACQUES, M. G. C.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental &
trabalho** - Leituras. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 17-28.

JENNINGS, P. L.; MITCHELL, M. S.; HANNAH, S. T. The moral self: a
review and integration of the literature. **Journal of Organizational
Behavior**, Lancaster, v. 36, n. spe1, p. S104-S168, 2015. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1002/job.1919>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: a review and research agenda.
Journal of Organizational Behavior, Lancaster, v. 31, n. 4, p. 519-542,
2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1002/job.630> >. Acesso em: 22
mar. 2014.

KANTOWITZ, B. H. Mental workload. In: HANCOCK, P. A. (Org.)
Human factors psychology. Amsterdam: North-Holland, 1987. p. 81-121.

KARATEPE, O. M. The effect of positive and negative work-family
interaction on exhaustion: does work social support make a difference?
International Journal of Contemporary Hospitality Management, v. 22,
n. 6, p. 836–856, 2010. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1108/09596111011063115>>. Acesso em: 20 fev. 2014.

KARMANN, D. F.; LANCMAN, S. Professor - intensificação do trabalho e
o uso da voz. **Audiology - Communication Research**, São Paulo, v. 18,
n. 3, p. 162-170, 2013. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1590/S2317-
64312013000300005](http://dx.doi.org/10.1590/S2317-64312013000300005) >. Acesso em: 27 mar. 2014.

KIDD, P. S.; PARSHALL, M. B. Getting the Focus and the Group:
Enhancing Analytical Rigor in Focus Group Research. **Qualitative Health
Research**, New York, v. 10, n. 3, p. 293–308, 2000. Disponível em: <
<http://doi.org/10.1177/104973200129118453>>. Acesso em: 10 out. 2014.

KINMAN, G.; JONES, F. A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life
Balance, and Wellbeing in UK Academics. **Journal of Human Behavior in
the Social Environment**, London, v. 17, n. 1/2, p. 41-60, 2008. Disponível
em: < <http://dx.doi.org/10.1080/10911350802165478> >. Acesso em: 24 fev.
2014.

KÖNIG, S.; CESINGER, B. Gendered Work–family Conflict in Germany:
Do Self-Employment and Flexibility Matter? **Work, Employment &**

Society, Belmont, v. 29, n. 4, p. 531–549, 2015. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/0950017014545264> >. Acesso em: 16 jul. 2015.

KRUEGER, J. M. et al. Sleep as a fundamental property of neuronal assemblies. **Nature Reviews Neuroscience**, New York, v. 9, n. 12, p. 910–919, 2008. Disponível em: < <http://www.nature.com/nrn/journal/v9/n12/full/nrn2521.html> >. Acesso em: 27 abr. 2014.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565–572, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300010> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

LASCHINGER, H. K. S. et al.. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. **Journal of Organizational Behavior**, Lancaster, v. 25, n. 4, p. 527–545, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1002/job.256> >. Acesso em: 21 fev. 2014.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processos de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989. 333 p. (Saúde em debate).

LÉDA, D.; MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 34, n. 1, p. 49–64, 2008. Disponível em: < <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/8457> >. Acesso em: 27 ago. 2014.

LEE, T. W.; BURCH, T. C.; MITCHELL, T. R. The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, Palo Alto, v. 1, p. 199–216, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244> >. Acesso em: 09 mar. 2014.

LEITE, J. C. C. (Org.). **UTFPR: uma história de 100 anos**. 2. ed. Curitiba: Editora UTFPR, 2010. 169 p.

LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 105–120, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400008> >. Acesso em: 22 jun. 2013.

LEMOS, J. C. **Carga psíquica no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. 146 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina,

- Florianópolis, 2005. Disponível em: <
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/102243>>. Acesso em: 02 set.
2011.
- LEWIS, D. et al.. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. **Leadership in Health Services**, Bradford, v. 14, n. 2, p. 9–15, 2001. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1108/13660750110391539>>. Acesso em: 17 fev. 2014.
- LI, J.; YEO, R. K. Quality of work life and career development: Perceptions of part-time MBA students. **Employee Relations**, London, v. 33, n. 3, p. 201-220, 2011. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1108/01425451111121740>>. Acesso em: 18 fev. 2014.
- LIMA, K. R. S. O Programa REUNI e os desafios para a formação profissional em Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 258–267, 2013. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802013000200012>>. Acesso em: 13 nov. 2014.
- LIMA, M. E. A.; ASSUNÇÃO, A. A.; FRANCISCO, J. M. S. D. Aprisionado pelos ponteiros de um relógio: o caso de um transtorno mental desencadeado no trabalho. In: JACQUES, M. G. C.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental & trabalho** - Leituras. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 209-246.
- LIMA, M. P. et al. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>>. Acesso em: 16 maio 2014.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al.. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da Unimep - RAU**, Piracicaba, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2013. Disponível em: <
<http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/651>>. Acesso em 24 fev. 2014.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. 1996. 355 p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <
<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/pt-br.php>>. Acesso em: 11 set. 2012.
- LINDEGAARD, L. B. Doing Focus Group Research: Studying Rational

Ordering in Focus Group Interaction. **Discourse Studies**, New York, v. 16, n. 5, p. 629–644, 2014. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/1461445614538563> >. Acesso em: 10 out. 2014.

LINHORST, D. M. A Review of the Use and Potential of Focus Groups in Social Work Research. **Qualitative Social Work**, New York, v. 1, n. 2, p. 208–228, 2002. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/1473325002001002620> >. Acesso em: 10 out. 2014.

LIPS-WIERSMA, M.; MORRIS, L. Discriminating Between ‘Meaningful Work’ and the ‘Management of Meaning’. **Journal of Business Ethics**, Netherlands, v. 88, n. 3, p. 491-511, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9> >. Acesso em: 18 maio 2014.

LOO, R.; LOEWEN, P. Confirmatory Factor Analyses of Scores From Full and Short Versions of the Marlowe–Crowne Social Desirability Scale. **Journal of Applied Social Psychology**, Malden, v. 34, n. 11, p. 2343-2352, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb01980.x> >. Acesso em: 14 nov. 2014.

LOPES, M. M. Gênero e história das ciências: iniciando uma reflexão no Brasil. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007, pp. 339-354.

LÖWY, I. A ciência como trabalho: as contribuições de uma história das ciências feminista. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007, pp. 315-338.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. **Temas de Ciências Humanas**, São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, n. 4, p. 1-18, 1978. (tradução de Carlos Nelson Coutinho).

MACHADO, A. M. N.; BIANCHETTI, L. (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244–254, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000300005> >. Acesso em: 30 abr. 2014.

MACHADO, W. L; BANDEIRA, D. R. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, Campinas, v. 29, n. 4, p. 587-595, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013> >. Acesso em: 28 out. 2013.

MADALOZZO, R. "Gênero e Desigualdade." **GV-executivo**, São Paulo, v.

7, n. 6, p. 34-39, 2008. Disponível em: < <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/5392.pdf> >. Acesso em: 03 jul. 2015.

MAELE, D. V.; HOUTTE, M. V. The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? **Teaching and Teacher Education**, London, v. 28, n. 6, p. 879-889, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2012.04.001> >. Acesso em: 27 out. 2013.

MAITLIS, S.; CHRISTIANSON, M. Sensemaking in Organizations: Taking Stock and Moving Forward. **The Academy of Management Annals**, New York, v. 8, n. 1, p. 57-125, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2014.873177> >. Acesso em: 06 jun. 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 720 p.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. E; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 10, n. 20, p. 70-92, 2008. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2008v10n20p70> >. Acesso em: 27 fev. 2014.

MARQUEZE, E. C.; CASTRO MORENO, C. R. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007> >. Acesso em: 27 fev. 2014.

MARTINEZ, D.; COLLAZO, M.; LISS, M. Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordage del malestar y el sufrimiento psiquico de los docentes en la Argentina. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 389-408, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200005> >. Acesso em: 21 abr. 2014.

MASSÉ, R. et al.. The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. **Social Indicators Research**, Dordrecht, v. 45, n. 1, p.475-504, 1998. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1023/A:1006992032387> >. Acesso em: 26 fev. 2013.

MATTHEWS, G. et al.. Fundamental dimensions of subjective state in performance settings: task engagement, distress, and worry. **Emotion**.

Washington, v. 2, n. 4, p. 315-340, 2002. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/1528-3542.2.4.315> >. Acesso em: 26 fev. 2013.

MATTHEWS, G; DESMOND, P. A. Task-induced fatigue states and simulated driving performance. **The Quarterly Journal of Experimental Psychology**, Lancaster, v. 55, n. 2, p. 659–686, 2002. Disponível em: < <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12047065> >. Acesso em: 14 maio 2014.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, London, v. 77, n. 1, p. 11-37, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892> >. Acesso em: 22 mar. 2014.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (MOW). International Research Team. **The meaning of working**. San Diego: Academic Press, 1987.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, 2011. Disponível em: < <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/view/83> >. Acesso em: 27 fev. 2014.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, London, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10534822> >. Acesso em: 27 fev. 2014.

MICHAELSON, C. et al.. Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. **J Bus Ethics**, New York, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5> >. Acesso em: 21 maio 2014.

MICHEL, A. The Mutual Constitution of Persons and Organizations: An Ontological Perspective on Organizational Change. **Organization Science**, Catonsville, v. 25, n. 4, p. 1082 - 1110, 2014. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.2013.0887> >. Acesso em: 12 jul. 2014.

MILLER, A. N. TAYLOR, S. G.; BEDEIAN, A. G. Publish or Perish: Academic life as management faculty live it. **The Career Development International**. London, v. 16, n. 5, p. 422 - 445, 2011. Disponível em: <

<http://dx.doi.org/10.1108/13620431111167751> >. Acesso em: 09 set. 2013.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10 ed. São Paulo: Hucitec, 2007. 406 p.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552000000300005> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

MONTEIRO, J. K. et al.. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932007000300014> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

MORAIS, E. P. G.; AZEVEDO, R. R.; CHIARI, B. M.. Correlação entre voz, autoavaliação vocal e qualidade de vida em voz de professoras. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 14, n. 5, p. 892-900, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462012005000032> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

MOREIRA, H. R. et al.. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz: Revista de Educação Física**, Rio Claro, v. 16, n. 4, p. 900–912, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.5016/1980-6574.2010v16n4p900> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. (Org). **La quête du sens**. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Montréal: Éditions de l'organisation, 1996, p. 257-286.

MORIN, E. M. La santé mentale au travail: une question de gros bon sens. **Gestion**, Montreal, v. 35, n. 3, p. 34–40, 2010. Disponível em: < <http://www.cairn.info/revue-gestion-2010-3-page-34.htm> >. Acesso em: 02 jul. 2015.

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

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002> >. Acesso em: 25 nov.

2009.

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: 21 abr. 2012.

MORIN, E. M.; CHERRÉ, B. Les cadres face au sens du travail. **Revue française de gestion**, Cachan, v. 25, n. 126, p. 83-93, 1999.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work**. Montréal: HEC Montréal/Université de Montréal - Canada. 2004.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008> >. Acesso em: 25 nov. 2009.

MORRIS, M. G.; VENKATESH, V. Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource. **Management Information Systems Quarterly**, New York, v. 34, n. 1, p. 143-161, 2010. Disponível em: < <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2017447.2017455> >. Acesso em: 19 maio 2014.

MOURA, M. L. S.; FERREIRA, M. C. **Projetos de pesquisa**: elaboração, redação e apresentação. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2005. 144 p.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and direction. **Organisation Dynamics**, New York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em: < <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10259588> >. Acesso em: 10 fev. 2012.

NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Science**, Maringá, v. 33, n. 2, p. 187-195, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.4025/actascihealthsci.v33i2.7885> >. Acesso em: 26 fev. 2014.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 4, n. 10, p. 05-19, 1989. Disponível em: < http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_10/rbcs10_01.htm >. Acesso em: 10 fev. 2012.

OLETO, A. F.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Análise bibliométrica

da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 60-73, 2013. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000100006> >. Acesso em: 03 jun. 2014.

OLIVEIRA FILHO, S. et al.. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. **Revista de Administração da Unimep - RAU**, Piracicaba, v. 11, n. 3, p. 100-118, 2013. Disponível em: < <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/485> >. Acesso em: 05 jul. 2014.

OLIVEIRA, A. J. et al.. Programa REUNI nas Instituições de Ensino Superior Federal [IFES] brasileiras: um estudo da eficiência operacional por meio da análise envoltória de dados [DEA] no período de 2006 a 2012. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba, v. 13, n. 3, p. 1179–1210, 2014. Disponível em: < <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/4196> >. Acesso em: 02 ago. 2014.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127–1144, 2004. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000400003> >. Acesso em: 21 abr. 2014.

OLIVEIRA, J. S. et al.. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, Natal, v. 5, n. 2, p. 63-77, 2013. Disponível em: < <http://repositorio.unp.br/index.php/raunp/article/view/249> >. Acesso em 24 fev. 2014.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 17, n. 4, p. 418–437, 2013. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

OLIVEIRA, L. J.; PIRES, A. P. V. Da precarização do trabalho docente no Brasil e o processo de reestruturação produtiva. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 1, p. 73–100, 2014. Disponível em: < <http://doi.org/10.5433/1980-511X.2014v9n1p73> >. Acesso em: 12 jun. 2014.

OLIVEIRA, M. B. A avaliação neoliberal na universidade e a responsabilidade social dos pesquisadores. **Scientiae Studia**, São Paulo, v. 6, n. 3, p. 379–387, 2008. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-31662008000300007> >. Acesso em 24 fev. 2014.

ORGANISTA, J. H. C. Lukács: a centralidade do trabalho em sua ontologia do ser social. In: ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006. p. 127-150.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Notas da OIT sobre trabalho e família** - Nota 3: Melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação trabalho-família. 04 p. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_3.pdf >. Acesso em: 12 dez. 2014.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

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). **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 57, p. 303-321, 2011. Disponível em: < <http://www2.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=1028&layout=abstract&OJSSID=ae4979f1e8d65119a266411487feab15> >. Acesso em: 24 fev. 2014.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial "pós-choque de gestão": o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, 2008. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000600008> >. Acesso em: 22 fev. 2014.

PANARI, C. et al.. Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisitation of the job demand-control model. **Journal of Workplace Learning**, London, v. 22, n. 3, p. 166–179, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1108/13665621011028611> >. Acesso em 18 fev. 2014.

PARKER, D. F.; DeCOTTIS, T. A. Organizational Determinants of Job Stress. **Organizational Behavior and Human Performance**. v. 32, n. 2, p. 160-177, 1983. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9) >. Acesso em 14 nov. 2014.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 173–180, 2005. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722005000200007> >. Acesso em: 05 maio 2014.

PATRUS, R.; DANTAS, D. C.; SHIGAKI, H. B. O produtivismo acadêmico e seus impactos na pós-graduação stricto sensu: uma ameaça à solidariedade entre pares? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 1–18, 2015. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39518866> >. Acesso em: 29 maio 2015.

PATTO, M. H. S. Raízes históricas das concepções sobre o fracasso escolar: o triunfo de uma classe e sua visão de mundo. In: PATTO, M. H. S. **A produção do fracasso escolar: histórias de submissão e rebeldia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p. 27-52.

PAULA, A. V. et al.. Desenho também é coisa séria – desvelando o "funcionário padrão" da sociedade capitalista moderna no desenho animado Bob Esponja Calça Quadrada. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 5, p. 45-71, 2014b. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n5p45-71> >. Acesso em: 04 fev. 2015.

PAULA, A. V. et al.. Psychosocial factors involved in absenteeism - a qualitative analysis in a Brazilian context. **Psychology**, Irvine, v. 5, n. 8, p. 01-11, 2014a. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.58092> >. Acesso em: 04 ago. 2014.

PEÇANHA, D. L.; CAMPANA, D. P. Avaliação quali-quantitativa de intervenção com yoga na promoção da qualidade de vida em uma universidade. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 30, n. 01, p. 199-218, 2010. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1415-711X2010000100014&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >. Acesso em 24 fev. 2014.

PEREIRA, H. O. S.; AMARAL, M. C.; SCORSOLINI-COMIN, F. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: considerações sobre a qualidade de vida no fazer docente. **Educação: Teoria e Prática**, Rio Claro, v. 21, n. 37, p. 71–91, 2011. Disponível em: < <http://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/3897> >. Acesso em: 18 mar. 2014.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V.; PEREIRA, J. R.; VILAS BOAS, A. A. Proposta de um modelo compreensivo de bem estar organizacional para o Novo Serviço Público. In: 14º CONGRESSO DE STRESS DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION NO BRASIL (ISMA-BR), 14., 2014, Porto Alegre/RS, Brasil. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2014. p. 992-1009.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (Orgs.). **Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline**. San Francisco: Berret-Koehler - USA, 2003. p. 309-327.

RAGO, L. M. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, J. M.; GROSSI, M. P. (Orgs.). **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinaridade**. Florianópolis: Editora Mulheres, 1998. p. 21-41. Disponível em: <
http://www.projcnpq.mpbnet.com.br/textos/epistemologia_feminista.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2013.

RAMSTAD, E. Promoting performance and the quality of working life simultaneously. **International Journal of Productivity and Performance Management**. London, v. 58, n. 5, p. 423-436, 2009. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1108/17410400910965706>>. Acesso em 19 fev. 2014.

RESENDE, F. G.; PAULA, A. V. Influência da cultura organizacional na (re)construção da identidade dos trabalhadores: um estudo de caso em uma empresa de tratamento de resíduos no sul de Minas Gerais. **Revista Psicologia - Teoria e Prática**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 124-138, 2011. Disponível em: <
<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/2612>>. Acesso em: 05 jul. 2013.

ROBALINO, M.; KÖRNER, A.; REGIONAL OFFICE FOR EDUCATION IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN - UNESCO. **Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay**. Santiago - Chile: UNESCO Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2005, 209 p. Disponível em: <
http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=142551&set=00544FEA50_2_420&gp=1&lin=1&ll=1>. Acesso em: 15 jan. 2014.

ROSSO, B.; DEKAS, K.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, New York, v. 30, p. 91-127, 2010. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>>. Acesso em: 20 maio 2014.

ROYUELA, V.; LÓPEZ-TAMAYO, J.; SURINACH, J. The Institutional vs. the Academic Definition of the Quality of Work Life. What is the Focus of the European Commission? **Social Indicators Research**, New York, v. 86, n. 3, p. 401-415, 2008. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-007-9175-6> >. Acesso em: 16 nov. 2014.

RYAN, K. E. et al.. Focus Group Evidence Implications for Design and Analysis. **American Journal of Evaluation**, New York, v. 35, n. 3, p. 328–345, 2014. Disponível em: < <http://doi.org/10.1177/1098214013508300> >. Acesso em: 30 maio 2015.

SALLADARRÉ, F.; HLAIMI, B.; WOLFF, F-C. How important is security in the choice of employment? Evidence from European countries. **Economic and Industrial Democracy**, Uppsala, v. 32, n. 4, p. 549-567, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X10387649> >. Acesso em: 21 jun. 2014.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121–136, 2012. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >. Acesso em: 24 fev. 2014.

SANTANA, M. C. C. P.; GOULART, B. N. G.; CHIARI, B. M. Distúrbios da voz em docentes: revisão crítica da literatura sobre a prática da vigilância em saúde do trabalhador. **Jornal da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia**, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 288-295, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S2179-64912012000300016> >. Acesso em: 23 mar. 2014.

SAYER, A. Contributive Justice and Meaningful Work. **Res Publica**, London, v. 15, n. 1, p. 1–16, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s11158-008-9077-8> >. Acesso em: 20 maio 2014.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, New York, v. 66, n. 4, p. 701-716, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471> >. Acesso em: 22 mar. 2014.

SCHNEEWIND, K. A.; KUPSCH, M. Perspectives psychologiques de la recherche sur les liens entre vie familiale et vie professionnelle. **La revue internationale de l'éducation familiale**, Paris, n. 19, p. 9–30, 2006.

Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.3917/rief.019.0009> >. Acesso em: 16 nov. 2014.

SCOPINHO, R. A. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 599-607, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300013> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

SELIGMANN-SILVA, E. A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 70-79, 1992. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901992000400007> >. Acesso em: 13 nov. 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI, V. A.; STEINER, H.; SILVA, M. C. (Orgs.). **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**. São Paulo: Traço, 1986. p. 54-132.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez, 1994. 322 p.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. 2. ed. atual. ampl. São Paulo: Atheneu, 2003. p. 1141-1182.

SERAFIM, A. C. et al.. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000300013> >. Acesso em 24 fev. 2014.

SILVA JÚNIOR, J. R.; FERREIRA, L. R.; KATO, F. B. G. Trabalho do professor pesquisador diante da expansão da pós-graduação no Brasil pós-LDB. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 53, p. 435-456, 2013. Disponível em: < <http://doi.org/10.1590/S1413-24782013000200011> >. Acesso em: 25 abr. 2014.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR - SINDICATO NACIONAL (ANDES-SN) - Executiva Nacional. O Novo PNE e os 5 anos da implementação do REUNI. **Revista Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 12, n. 50, p. 154-159, 2012. Disponível em: < <http://www.andes.org.br/andes/print-revista-conteudo.andes?idRev=33&idArt=69> >. Acesso em: 03 dez. 2014.

SINGH, M.; SARKAR, A. Dimensions, Outcomes and Mediating Roles of Empowerment. **Management and Labour Studies**, Jamshedpur, v. 38, n. 4, p. 315-333, 2013. Disponível em: <

<http://dx.doi.org/10.1177/0258042X13513130> >. Acesso em: 08 mar. 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; COLETA, J. A. D. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, 1989. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/21705> >. Acesso em 22 fev. 2013.

SONNENTAG, S.; ZIJLSTRA, F. R. H. Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 91, n. 2, p. 330-350, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330> >. Acesso em: 25 out. 2014.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004> >. Acesso em: 25 fev. 2014.

SOUSA, A. M. **O perfil do adoecimento docente na universidade de Brasília de 2006 a 2011**. 2013. 102 p. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: < <http://repositorio.unb.br/handle/10482/12950> >. Acesso em: 12 jun. 2015.

SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. *Burnout* em docentes universitários. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 1, n. 1, 2009. Disponível em: < <http://www.gpec.ucdb.br/pssa/index.php/pssa/article/view/8> >. Acesso em: 12 abr. 2014.

STEGER, M. F.; DIK, B. J. If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? **Applied Psychology: Health and Well-Being**, Washington, v. 1, n. 3, p. 303-320, 2009. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x> >. Acesso em: 18 maio 2014.

STEVENSON, W. J. **Estatística Aplicada à Administração**. Harbra: São Paulo, 1981. 495 p.

SVERKE, M.; HELLGREN, J.; NÄSWALL, K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v. 7, n. 3, p. 242-264, 2002. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242> >. Acesso em: 25 out. 2014.

TOLFO, S. R. et al.. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 10, n. 1, p. 175–188, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.11144/415> >. Acesso em: 15 maio 2014.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007> >. Acesso em: 25 nov. 2009.

TREIN, E.; RODRIGUES, J. O mal-estar na academia: produtivismo científico, o fetichismo do conhecimento-mercadoria. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 48, p. 769–792, 2011. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782011000300012> >. Acesso em: 25 abr. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT). **Plano de Desenvolvimento Institucional (2013-2018)**. Cuiabá, 2013a. 93 p. Disponível em: < <http://www.ufmt.br/ufmt/site/userfiles/relatorios/pdi2013-2018.pdf> >. Acesso em: 20 nov. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT). Pró-Reitora de Planejamento (PROPLAN). **Anuário Estatístico da UFMT 2013 (ano base 2012)**. Cuiabá, 2013b. 110 p. Disponível em: < <http://www.ufmt.br/proplan/arquivos/f298af585e188ff8a8d2384209085657.pdf> >. Acesso em: 20 nov. 2014.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2013-2017** - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2013a. 132 p. Disponível em: < <http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao/documentos-institucionais/pdi-2013-2017> >. Acesso em: 20 nov. 2014.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Relatório de gestão 2013** (dados referentes ao ano de 2013). Curitiba, 2014a. 88 p. Disponível em: < <http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/diretorias-de-gestao/dircom/noticias/materiais-institucionais-da-comunicacao/relatorio-de-gestao-2014> >. Acesso em: 20 fev. 2015.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Relatório UTFPR em números 2013** (dados referentes ao ano de 2012). Curitiba, 2013b. 12 p. Disponível em: < <http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao/informacoes-e-indicadores-universitarios/utfpr-em-numeros-2013/view> >. Acesso em: 20 nov. 2014.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Relatório UTFPR em números 2014** (dados referentes ao ano de 2013). Curitiba, 2014b. 07 p. Disponível em: < <http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/diretorias-de-gestao/dircom/noticias/materiais-institucionais-da-comunicacao/utfpr-em-numeros-2014> >. Acesso em: 20 fev. 2015.

VANNINI, P. Dead Poets' Society: Teaching, Publish-or-Perish and Professors' Experience of Authenticity. **Symbolic Interaction**. Salford, v. 29, n. 2, p. 235-257, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1525/si.2006.29.2.235> >. Acesso em: 30 mar. 2014.

VanVUUREN, C. V.; KLANDERMANS, P. G. Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In: DRENTH, P. J. D.; SERGEANT, J. A.; TAKENS, R. J. (Orgs.). **European perspectives in psychology** - vol. 3: Work and organizational, social and economic, cross-cultural. Oxford - England: John Wiley & Sons, 1990. p. 133-146.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001. Disponível em: < <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf> >. Acesso em: 10 jun. 2012.

VEIT, C.; WARE, J. The structure of psychological distress and well-being in general populations. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, Washington, v. 51, n. 1, p. 730-742, 1983. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.51.5.730> >. Acesso em: 14 nov. 2014.

VIDULICH, M. A.; TSANG, P. S. Techniques of subjective workload assessment: a comparison of SWAT and the NASA-Bipolar methods. **Ergonomics, Loughborough**, v. 29, n. 11, p. 1385-1398, 1986. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1080/00140138608967253> >. Acesso em: 13 nov. 2014.

VILAS BOAS, A. A. ; MORIN, E. M. Fatores de qualidade de vida no trabalho em universidades públicas: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: 14º CONGRESSO DE STRESS DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION NO BRASIL (ISMA-BR), 14., 2014, Porto Alegre/RS, Brasil. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2014b. p. 1563-1584.

VILAS BOAS, A. A. ; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (EnANPAD), XXXVII., 2013, Rio de Janeiro/RJ,

Brasil. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013a. p. 01-16.

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. Enquête QVT Brésil - Canada. **Rapport de Recherche de post-doctorale** (Relatório de pesquisa de pós-doutoramento). Montréal: HEC; Lavras: UFLA, 2014a, 125p.

VILAS BOAS, A. A. ; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise (no prelo). In: V ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO (EnGPR), V., 2015, Salvador/ BA, Brasil. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015b. p. 01-18.

VILAS BOAS, A. A. ; MORIN, E. M. Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. **International Journal of Business and Social Science**, New York, v. 4, n. 12, p. 67-77, 2013b. Disponível em: < <http://www.ijbssnet.com/journal/index/2127> >. Acesso em: 14 abr. 2014.

VILAS BOAS, A. A. ; MORIN, E. M. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (EnANPAD), XXXVIII., 2014, Rio de Janeiro/ RJ, Brasil. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014c. p. 01-16.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 201–219, 2014d. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p201-219> >. Acesso em: 04 fev. 2015.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Stress no Trabalho, Bem-Estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: Efeitos e Relações com a Qualidade de Vida no Trabalho. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015a. p. 119-140.

VIRTANEN, P. et al.. Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: revisiting locality and habitus. **Social Science & Medicine**, New York, v. 58, n. 7, p. 1219–1229, 2004. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00291-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00291-0) >. Acesso em: 22 nov. 2014.

WADSWORTH, E. J. K.; CHAPLIN, K. S.; SMITH, A. P. The work

environment, stress and well-being. **Occupational Medicine**, London, v. 60, n. 8, p. 635-639, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqq139> >. Acesso em: 04 jun. 2014.

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

WINEFIELD, A. H. et al.. Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. **International Journal of Stress Management**, Washington, v. 10, n. 1, p. 51-63, 2003. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.51> >. Acesso em: 13 maio 2014.

WIRTZ, A.; NACHREINER, F. The effects of extended working hours on health and social well-being - a comparative analysis of four independent samples. **Chronobiology International**, Redwood, v. 27, n. 5, p. 1124-1134, 2010. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.3109/07420528.2010.490099> >. Acesso em: 04 jun. 2014.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. **Research in Organizational Behavior**, New York, v. 25, p. 93-135, 2003. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6) >. Acesso em: 20 maio 2014.

YIN, R.. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212 p.

ZAGO, J. O. L. Expansão de vagas na Educação Superior no Brasil: uma política de Estado, de governo ou do mercado? **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p. 91-116, 2014. Disponível em: < <http://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.9i1.0005> >. Acesso em: 03 dez. 2014.

ZANIN, F. C.; FREITAS, J. A. R.; KÜNZLE, L. A. Estou doente profissionalmente: relato de experiência da APUFPR-SSind. **Revista Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 12, n. 50, p. 106-121, 2012. Disponível em: < <http://www.andes.org.br:8080/andes/print-revista-conteudo.andes?id=65> >. Acesso em: 23 jun. 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário eletrônico para coleta de dados**QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO PARA COLETA DE DADOS**

O objetivo deste estudo é apreender como você percebe seu trabalho. Este instrumento faz parte de uma pesquisa do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA) que busca avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes que estão em atividade em instituições federais de ensino superior no Brasil (projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFLA - n.º parecer: 1.022.250 / registro CAAE: 41223814.0.0000.5148).

Por favor, responda às questões a seguir sem hesitação. Não existe resposta certa ou errada. Sua participação neste projeto de pesquisa é voluntária e os dados coletados permanecerão confidenciais/anônimos. Ao responder este questionário, você estará concordando em participar da pesquisa. Se você quiser mais informações sobre este projeto, por favor, entre em contato com os pesquisadores Alessandro Vinicius de Paula (avpaula@yahoo.com.br) ou Ana Alice Vilas Boas (ana.alice@dae.ufla.br).

Sua participação é muito importante. Você deve levar em torno de 20 minutos para responder todas as perguntas. Não use a opção “voltar/avançar” do seu navegador de internet. Para passar para a próxima página/questão do questionário utilize apenas as opções ANTERIOR ou PRÓXIMA no fim da página. Obrigado por participar do estudo e contribuir com a construção do conhecimento científico. Gratos pela cooperação!

Prof. Alessandro Vinicius de Paula (Universidade Federal de Mato Grosso)
Prof.ª. Dr.ª Ana Alice Vilas Boas (Universidade Federal de Lavras - PPGA/UFLA).

INFORMAÇÕES SOLICITADAS NO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO PARA COLETA DE DADOS

INFORMAÇÕES SOBRE O EMPREGO ATUAL

1. Em qual universidade você trabalha?

- ① UFMT
- ② UTFPR

2. Há quanto tempo você trabalha nesta universidade?

- ① Menos de um ano
- ② De 1 a 2 anos
- ③ De 2 a 5 anos
- ④ De 5 a 10 anos
- ⑤ De 10 a 15 anos
- ⑥ De 15 a 20 anos
- ⑦ Mais de 20 anos

3. Em que nível da carreira docente você está?

- ① Professor Auxiliar
- ② Professor Assistente
- ③ Professor Adjunto
- ④ Professor Associado
- ⑤ Professor Titular

4. Qual o seu status/classificação na universidade?

- ① Professor efetivo 40 horas DE
- ② Professor efetivo 40 horas
- ③ Professor efetivo 20 horas
- ④ Professor contratado/temporário/substituto
- ⑤ Professor visitante

5. Onde você está lotado(a) (faculdade / instituto / departamento / coordenação)?

Resposta: _____

6. Em qual(is) curso(s) você leciona disciplinas?

Resposta: _____

7. Atualmente, você exerce suas funções acadêmicas? (Selecione todas as opções que se apliquem):

- ① Exclusivamente na Graduação
- ② Na Graduação e na Pós-graduação *Stricto Sensu*
- ③ Na Graduação e na Pós-graduação *Lato Sensu*
- ④ Na Graduação e na Extensão
- ⑤ Na Graduação presencial e a distância
- ⑥ Exclusivamente na Pós-graduação *Stricto Sensu*
- ⑦ Em todas as áreas mencionadas acima

8. Atualmente, você tem algum outro cargo além de professor? (Selecione todas as opções que se apliquem):

- ① Não
- ② Reitor ou Vice-reitor
- ③ Pró-reitor
- ④ Chefe de departamento ou direção de outra unidade institucional
- ⑤ Coordenador de curso de Pós-graduação *Stricto Sensu*
- ⑥ Coordenador de curso de Pós-graduação *Lato Sensu*
- ⑦ Coordenador de curso de Graduação
- ⑧ Outros: especificar _____

9. Quantas horas você trabalha por dia?

- ① Menos de 4 horas por dia
- ② De 4 a 8 horas por dia
- ③ De 8 a 10 horas por dia
- ④ De 10 a 12 horas por dia
- ⑤ Mais de 12 horas por dia

10. Quantas horas você trabalha por semana?

- ① Menos de 30 horas por semana
- ② De 31 a 35 horas por semana
- ③ De 36 a 40 horas por semana
- ④ De 41 a 45 horas por semana
- ⑤ De 46 a 50 horas por semana
- ⑥ Mais de 51 horas por semana

11. Você trabalha como? (Selecione todas as opções que se apliquem)

- ① Voluntário em outra organização
- ② Consultor Ad Hoc para órgãos de fomento
- ③ Editor / consultor para periódicos e eventos científicos
- ④ Consultor para outras organizações
- ⑤ Avaliador do INEP
- ⑥ Outros: especificar _____

12. Qual é seu período/turno de trabalho na universidade? (selecione todas as opções que se apliquem):

- ① Manhã
- ② Tarde
- ③ Noite

13. Normalmente, quantos finais de semana você trabalha por mês?

- ① Nenhum
- ② Um final de semana
- ③ Dois finais de semana
- ④ Três finais de semana
- ⑤ Todos os finais de semana

14. Relate sua produção acadêmica nos últimos 5 anos (ao indicar o número total de cada tipo de produção, por favor, digite apenas números inteiros - por ex.: 0 ; 7 ; 13 ; 24):

- a) Artigos completos publicados em periódicos (periódico revisado por pares): _____
- b) Livros publicados/organizados ou edições: _____
- c) Capítulos de livros publicados: _____
- d) Trabalhos completos publicados em anais de congressos: _____
- e) Coordenação de projeto de pesquisa financiado por órgão de fomento: _____
- f) Relatório final de projeto de pesquisa: _____
- g) Orientação de tese de aluno de doutorado: _____
- h) Orientação de dissertação de aluno de mestrado: _____
- i) Orientação de monografia de aluno de aperfeiçoamento/especialização: _____
- j) Orientação de trabalhos de conclusão de curso de graduação: _____
- k) Participação em bancas de trabalhos de conclusão (doutorado): _____
- l) Participação em bancas de trabalhos de conclusão (mestrado): _____
- m) Participação em bancas de trabalhos de conclusão (aperfeiçoamento/especialização): _____

- n) Participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso de graduação (monografias ou TCC): _____
- o) Apresentação de conferências e simpósios acadêmicos: _____

INFORMAÇÕES PESSOAIS

15. Idade

- ① Menos de 25 anos
- ② De 26 a 35 anos
- ③ De 36 a 45 anos
- ④ De 46 a 55 anos
- ⑤ De 56 a 65 anos
- ⑥ Mais de 66 anos

16. Sexo

- ① Masculino
- ② Feminino

17. Escolaridade / titulação

- ① Graduação
- ② Especialização
- ③ Mestrado
- ④ Doutorado
- ⑤ Pós-doutorado
- ⑥ Livre docente

18. Estado civil

- ① Casado(a)
- ② Solteiro(a)
- ③ Divorciado(a)

- ④ Viúvo(a)
- ⑤ União estável

19. Quantos filhos você tem?

- ① Nenhum
- ② Um
- ③ Dois
- ④ Três
- ⑤ Quatro
- ⑥ Mais de quatro

20. Seus filhos são:

- ① Todos casados
- ② Todos solteiros (crianças e adolescentes)
- ③ Todos solteiros e adultos
- ④ Casados e solteiros
- ⑤ Não se aplica

21. Seus filhos:

- ① Moram todos com você
- ② Alguns moram com você
- ③ Moram com o outro genitor, em outra residência
- ④ Moram em outra(s) residência(s)
- ⑤ Não se aplica

As frases a seguir referem-se a como você percebe o sentido do seu trabalho. Leia cada uma delas atentamente e dê sua opinião, considerando a escala de 1 a 6 que está ao lado da frase ³ .	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
22. O trabalho que faço é significativo para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
23. Eu acho que o trabalho que faço tem valor.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
24. Eu realizo um trabalho que vale a pena.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
25. As relações que eu tenho no meu trabalho são importantes para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
26. As condições de trabalho que tenho me permitem trabalhar bem.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
27. O ambiente em que eu trabalho tem um significado para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

As frases a seguir referem-se a como você percebe a sua carga de trabalho. Leia cada uma delas atentamente e dê sua opinião, considerando a escala de 1 a 6 que está ao lado da frase ⁴ .	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
28. Eu tenho trabalho atrasado para fazer.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
29. Eu tenho problemas para terminar o que comecei.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
30. Falta-me tempo para fazer o meu trabalho bem feito.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
31. Imprevistos exigem a minha atenção imediata.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
32. Eu sou interrompido(a) em meu trabalho para atender demandas urgentes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
33. Devo manter atualizado o meu conhecimento para fazer bem o meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
34. Eu devo aperfeiçoar minhas habilidades para fazer bem o meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

³ Fonte: Pratt e Ashforth (2003); Morin (2008).

⁴ Fonte: Vidulich e Tsang (1986); Morin (2008).

As frases a seguir referem-se a como você percebe a sua carga de trabalho. Leia cada uma delas atentamente e dê sua opinião, considerando a escala de 1 a 6 que está ao lado da frase ⁴ .	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
35. Devo concentrar minha atenção no que eu estou fazendo.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
36. Eu preciso conciliar informações de diferentes fontes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
37. Eu sou confrontado (a) com questões ou dilemas morais no meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
38. Eu devo lidar com situações de desacordo ou conflito.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
39. Meu trabalho me obriga a controlar minhas reações emocionais.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
40. Eu trabalho com pessoas que têm personalidades difíceis.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
41. Eu tenho que enfrentar coisas que me afetam emocionalmente.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
42. Meu trabalho me obriga a estar de bom humor qualquer que seja meu estado de espírito.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
-	
As frases a seguir estão relacionadas a como você se sente em relação ao seu trabalho nesta organização. Até que ponto você concorda ou discorda de cada uma destas frases ⁵ ?	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
43. Meu trabalho me deixa angustiado e nervoso.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
44. Trabalhar aqui faz com que seja difícil dedicar tempo para minha família.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
45. O trabalho que faço é muito importante para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
46. Meu trabalho exige de mim mais do que deveria.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
47. Trabalhar aqui faz com que sobre pouco tempo para outras coisas.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

⁵ Fonte: Parker e DeCottis (1983); May et al. (2004).

As frases a seguir estão relacionadas a como você se sente em relação ao seu trabalho nesta organização. Até que ponto você concorda ou discorda de cada uma destas frases ⁵ ?	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
48. O trabalho que faço aqui tem valor.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
49. Às vezes, quando eu penso no meu trabalho, sinto um aperto no peito.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
50. Eu sinto, frequentemente, como se estivesse “casado(a) com esta organização”.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
51. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
52. Eu tenho muito trabalho a fazer e muito pouco tempo para fazê-lo.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
53. Eu me sinto culpado(a) quando tiro um dia de folga.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
54. Eu sinto como se eu nunca tivesse tido um só dia de folga.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
55. Muita gente do mesmo nível que eu tem ficado doente por causa do trabalho.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
56. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
-	
Pense no seu último mês de trabalho. Como você se sentiu? As frases abaixo estão relacionadas aos sentimentos que você pode ter tido. Se você não sentiu o que está na frase, marque o número 1. Se você teve este sentimento, indique com que frequência você se sentiu assim e marque a opção que melhor representa isto. Escolha entre os números de 1 a 6, conforme a tabela a direita ⁶ .	① Em nenhum momento ② Poucas vezes ③ Algumas vezes ④ Uma boa parte do tempo ⑤ A maior parte do tempo ⑥ O tempo todo
Durante o último mês eu me senti	
57. Muito nervoso (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
58. Inquieto (a) por um sentimento de nervosismo.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
59. Tenso (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
60. Ansioso (a), preocupado (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

⁶ Fonte: Veit e Ware (1983).

Pense no seu último mês de trabalho. Como você se sentiu? As frases abaixo estão relacionadas aos sentimentos que você pode ter tido. Se você não sentiu o que está na frase, marque o número 1. Se você teve este sentimento, indique com que frequência você se sentiu assim e marque a opção que melhor representa isto. Escolha entre os números de 1 a 6, conforme a tabela a direita ⁶ .	① Em nenhum momento ② Poucas vezes ③ Algumas vezes ④ Uma boa parte do tempo ⑤ A maior parte do tempo ⑥ O tempo todo
Durante o último mês eu me senti	
61. Com dificuldades para me acalmar.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
62. Assustado (a)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
63. Exausto (a), impaciente, “no meu limite”.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
64. Aborrecido (a), irritado, confuso (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
65. Mal humorado (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
66. Triste.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
67. Com um aperto no peito.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
68. Deprimido (a).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
69. Com medo de “perder a cabeça”	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
70. Nada deu certo como eu queria	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
71. Vontade de chorar	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
72. Seria melhor se eu estivesse morto (a)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
73. Um lixo	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
74. Sem interesse por nada	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
75. Feliz	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
76. Satisfeito(a)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
77. Levando a vida numa boa	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
78. Calmo(a), em paz	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
79. Alegre, entusiasmado(a)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
80. Apreciando a vida	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
81. Relaxado, sem nenhuma tensão	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
82. Descansado ao acordar	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
83. Esperançoso, otimista	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
84. Amado(a) e querido(a)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
85. Satisfeito com as relações que tenho com as pessoas que amo	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
86. Sentindo vontade de estar com os amigos	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

As frases a seguir referem-se a como você equilibra sua vida profissional e pessoal. Leia cada uma delas atentamente e dê sua opinião, considerando a escala de 1 a 6 que está ao lado ⁷ .	① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente
87. Eu sou capaz de negociar e realizar o que é esperado de mim no trabalho e na minha vida pessoal.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
88. Eu faço um bom trabalho para satisfazer as expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida pessoal.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
89. As pessoas que estão perto de mim diriam que eu faço um bom trabalho para equilibrar vida profissional e pessoal.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
90. Eu sou capaz de atingir as expectativas que meus superiores e entes queridos têm para mim.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
91. Meus colegas de trabalho e entes queridos diriam que eu estou atendendo suas expectativas.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
92. É claro para mim, com base no <i>feedback</i> dos colegas e dos meus entes queridos, que eu estou realizando tanto as responsabilidades do meu trabalho quanto da minha vida privada.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
-	
Abaixo há uma lista de frases a respeito de características pessoais. Leia cada item e decida se a frase é falsa ou verdadeira, para você ⁸ .	① Verdadeiro ② Falso
93. Por vezes, sinto-me ressentido, quando as coisas não correm como eu quero.	① verdadeiro ② falso
94. Já houve ocasiões em que desisti de fazer alguma coisa, por ter duvidado da minha capacidade.	① verdadeiro ② falso
95. Houve algumas situações em que me revolttei contra as pessoas que mandam, apesar de reconhecer que tinham razão.	① verdadeiro ② falso
96. Sou sempre um bom ouvinte, independentemente da pessoa com quem estou falando.	① verdadeiro ② falso

⁷ Fonte: Carlson et al. (2006).

⁸ Fonte: Loo e Loewen (2004); Crowne e Marlowe (1960).

Abaixo há uma lista de frases a respeito de características pessoais. Leia cada item e decida se a frase é falsa ou verdadeira, para você ⁸ .	① Verdadeiro ② Falso
97. Já me “fiz de doente”, para me livrar de algo.	① verdadeiro ② falso
98. Já houve situações em que me aproveitei de alguém.	① verdadeiro ② falso
99. Estou sempre disposto a admitir os meus erros.	① verdadeiro ② falso
100. Às vezes tento me vingar, em vez de perdoar e esquecer.	① verdadeiro ② falso
101. Quando não sei alguma coisa, eu admito isto sem problemas.	① verdadeiro ② falso
102. Por vezes, irritam-me as pessoas que me pedem favores.	① verdadeiro ② falso
103. Nunca disse nada com o fim de magoar alguém.	① verdadeiro ② falso

Por favor, indique alguns eventos que marcaram sua vida nas fases abaixo ⁹ :	① Não ② Sim ③ Não se aplica
---	-----------------------------------

SUA JUVENTUDE

104. Morte da mãe	① não ② sim ③ não se aplica
105. Morte do pai	① não ② sim ③ não se aplica
106. Separação dos seus pais antes de você completar 12 anos.	① não ② sim ③ não se aplica
107. Você morou em um lar adotivo	① não ② sim ③ não se aplica

SUA VIDA ADULTA

108. Morte da mãe	① não ② sim ③ não se aplica
109. Morte do pai	① não ② sim ③ não se aplica
110. Morte do marido/esposa	① não ② sim ③ não se aplica
111. Morte de um filho(a)	① não ② sim ③ não se aplica
112. Morte de um irmão/irmã gêmeo(a)	① não ② sim ③ não se aplica
113. Morte de alguém que você amava muito, mas não era da sua família	① não ② sim ③ não se aplica

SUA VIDA NOS ÚLTIMOS DOZE MESES

114. Você se mudou	① não ② sim ③ não se aplica
115. Você se aposentou	① não ② sim ③ não se aplica
116. Você foi demitido	① não ② sim ③ não se aplica

⁹ Fonte: Dohrenwend (1973); Dohrenwend et al. (1978).

Por favor, indique alguns eventos que marcaram sua vida nas fases abaixo ⁹ :	① Não ② Sim ③ Não se aplica
117. Você mudou de emprego	① não ② sim ③ não se aplica
118. Você se separou (divorciou)	① não ② sim ③ não se aplica
119. Você ficou seriamente doente.	① não ② sim ③ não se aplica
120. Alguém muito querido para você ficou ou está seriamente doente.	① não ② sim ③ não se aplica
121. Você não pôde tirar férias.	① não ② sim ③ não se aplica
122. Você teve problemas financeiros.	① não ② sim ③ não se aplica
123. Você teve algum problema que o(a) levou a um processo judicial.	① não ② sim ③ não se aplica

124. Gostaria de acrescentar alguma observação sobre a sua qualidade de vida no trabalho como docente de instituição pública?

Resposta: _____

**APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o
Questionário on-line**



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO -
TCLE
(Questionário *on-line*)**

Instituição: Programa de Pós-graduação em Administração - Departamento de Administração e Economia - Universidade Federal de Lavras (PPGA - DAE - UFLA).

Título do Projeto: Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras.

Pesquisadores responsáveis: Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas (orientadora) & Alessandro Vinicius de Paula (discente).

Telefones para contato: (35) 3829-1987 / (35) 3829-1441

Locais da coleta de dados: UFMT e UTFPR

Prezado(a) participante, você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa da Universidade Federal de Lavras de forma totalmente voluntária. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar. Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito, não acarretando qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador. Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

Ao assinar eletronicamente esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (clicando no link “Aceito participar da pesquisa” no final da página web), você estará consentindo em participar voluntariamente de uma pesquisa realizada pelos pesquisadores Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas & Alessandro Vinicius de Paula.

Objetivos: O objetivo principal do presente estudo é identificar como você percebe o seu trabalho em geral e na organização em que trabalha. A pesquisa busca avaliar o significado do trabalho e a percepção da qualidade de vida no trabalho de docentes em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no Brasil. Será utilizada uma abordagem quali-quantitativa para a realização e análise dos dados, buscando identificar e descrever como funciona a relação trabalho e mal-estar dos docentes da rede pública federal.

Justificativa: Compreendemos que a categoria trabalho tem grande importância por perpassar diversas esferas da vida cotidiana das pessoas, daí sua relação com essa discussão dos fatores de qualidade de vida no trabalho que permitam um trabalho com sentido aos professores do Magistério Superior federal. Diante do exposto, buscamos compreender os desdobramentos das demandas acadêmicas atuais - marcadas pela precarização do trabalho acadêmico - na QVT dos docentes do Magistério Superior em instituições públicas federais brasileiras. Tem-se com esse estudo a intenção dar maior visibilidade a esse tema, bem como fornecer subsídios às políticas públicas para redução dos acidentes de trabalho e adoecimento, promovendo a saúde no ambiente de trabalho. Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa porque desenvolve um trabalho que apresenta as características que queremos estudar e/ou está inserido(a) em um contexto que traz as questões que gostaríamos de investigar.

Procedimentos do experimento: Essa pesquisa respeita o caráter de confidencialidade dos registros, na qual sua identidade sempre será mantida em absoluto sigilo. Suas informações não serão divulgadas de forma pessoal, ou seja, não haverá resultados no nível individual. Os resultados obtidos nessa pesquisa serão sempre apresentados como o retrato de um grupo e não de uma pessoa. Dessa forma, você não será identificado(a) quando os resultados da pesquisa forem divulgados - seja para propósitos de apresentação/publicação científica ou para fins didáticos/educativos. Para colaborar com a nossa pesquisa, solicitamos a sua especial cooperação em participar voluntariamente do preenchimento do questionário. Responda às questões sem hesitação. Siga sua primeira impressão e responda com sinceridade. Lembre-se de que sua opinião é muito importante e que os dados coletados permanecerão confidenciais/anônimos. Você levará em torno de 20 minutos para responder a todas as perguntas.

Riscos esperados: O desenvolvimento deste projeto de pesquisa não representará risco grave de ordem física ou moral para os sujeitos da pesquisa. Entende-se que os riscos para os envolvidos nesse estudo, sejam na condição de pesquisador ou como sujeitos da pesquisa, poderão ser considerados nulos ou mínimos. O eventual risco de uma má interpretação dos propósitos da pesquisa pelos sujeitos será sanado por ocasião dos primeiros contatos e apresentação dos objetivos da pesquisa. Os sujeitos serão esclarecidos sobre a forma de coleta de dados, da forma do tratamento e análise das respostas e sobre as estratégias de preservação da identidade dos mesmos. A possibilidade de constrangimento por participar desta pesquisa será evitada pelo fato de que só participarão da pesquisa aqueles indivíduos que realmente se dispuserem a contribuir voluntariamente deste estudo, tendo previamente assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Benefícios: Como benefícios imediatos desta pesquisa, apontamos maior conhecimento sobre o tema abordado, possibilitando a criação de melhores estratégias para aperfeiçoar a política de gestão de pessoas dentro das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Tais informações podem auxiliar na prevenção dos agravos à saúde dos professores do Magistério Superior e promover a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Retirada do consentimento: Caro participante você tem a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo. Você pode, ainda, interromper sua participação na pesquisa em qualquer momento sem precisar justificar-se e sem sofrer qualquer tipo de incômodo, constrangimento ou retaliação. Os procedimentos metodológicos poderão ser interrompidos e/ou recusados caso queira. Não existe nenhuma despesa ou dano associado à sua participação na pesquisa, você também não terá nenhum gasto com a sua participação na pesquisa e não receberá qualquer forma de pagamento/ressarcimento por sua participação.

Crítérios para suspender ou encerrar a pesquisa: Quanto aos critérios para suspender ou encerrar o estudo, será considerado encerrado, ao final dos 12 meses previstos, com a apresentação e defesa pública da versão final da tese do aluno Alessandro Vinicius de Paula (aluno de doutorado do PPGA/UFLA). Ademais, como principal critério para suspensão deste estudo, toma-se como base a desistência espontânea dos sujeitos convidados/contatados participantes do estudo.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Para que possamos iniciar a pesquisa, solicitamos a sua colaboração manifestando a aceitação em participar voluntariamente desta pesquisa. Ao assinar eletronicamente esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(clique no link “Aceito participar da pesquisa” no final da página web) você estará de acordo com sua participação na pesquisa e afirma que, tendo lido as informações acima e tendo sido suficientemente esclarecido(a) de todos os itens, está plenamente de acordo com a realização do estudo e autoriza a execução do trabalho de pesquisa exposto acima. Na expectativa de contar com a sua importante colaboração, antecipadamente, agradecemos pela sua atenção. Assine eletronicamente esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (clique no link “Aceito participar da pesquisa” no final da página web) e imprima sua cópia do termo.

Caso queira mais informações sobre o presente projeto de pesquisa ou no caso de qualquer emergência, por favor, entre em contato com os pesquisadores responsáveis no Departamento de Administração e Economia (DAE/UFLA) por meio dos seguintes telefones de contato: (35) 3829-1987 e (35) 3829-1441 ou através do e-mail: avpaula@yahoo.com.br. Os pesquisadores responsáveis pelo estudo poderão fornecer qualquer esclarecimento adicional sobre a pesquisa, assim como esclarecer suas dúvidas. Estaremos sempre à disposição, em qualquer período, para responder perguntas relacionadas à pesquisa.

Gratos pela cooperação.

ATENÇÃO: A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é sempre voluntária. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFLA (COEP-UFLA) na Pró-Reitoria de Pesquisa - Câmpus Universitário - Caixa Postal: 3037 - Lavras/MG - Telefones: (35) 3829-5182 / (35) 3829-1127 ou e-mail: coep@nintec.ufla.br.

Prof^ª. Dra Ana Alice Vilas Boas - Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (PPGA - DAE - UFLA).

Prof. Alessandro Vinicius de Paula - Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso (IE/UFMT).

**APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o
Grupo Focal**



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO -
TCLE
(Grupo Focal)**

Instituição: Programa de Pós-graduação em Administração - Departamento de Administração e Economia - Universidade Federal de Lavras (PPGA - DAE - UFLA).

Título do Projeto: Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras.

Pesquisadores responsáveis: Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas (orientadora) & Alessandro Vinicius de Paula (discente).

Telefones para contato: (35) 3829-1987 / (35) 3829-1441

Locais da coleta de dados: UFMT e UTFPR

Prezado(a) participante, você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa da Universidade Federal de Lavras de forma totalmente voluntária. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar. Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito, não acarretando qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador. Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Ao assinar esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido -

TCLE, você estará consentindo em participar voluntariamente de uma pesquisa realizada pelos pesquisadores Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas & Alessandro Vinicius de Paula.

Objetivos: O objetivo principal do presente estudo é identificar como você percebe o seu trabalho em geral e na organização em que trabalha. A pesquisa busca avaliar o significado do trabalho e a percepção da qualidade de vida no trabalho de docentes em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no Brasil. Será utilizada uma abordagem quali-quantitativa para a realização e análise dos dados, buscando identificar e descrever como funciona a relação trabalho e mal-estar dos docentes da rede pública federal.

Justificativa: Compreendemos que a categoria trabalho tem grande importância por perpassar diversas esferas da vida cotidiana das pessoas, daí sua relação com essa discussão dos fatores de qualidade de vida no trabalho que permitam um trabalho com sentido aos professores do Magistério Superior federal. Buscamos compreender os desdobramentos das demandas acadêmicas atuais - marcadas pela precarização do trabalho acadêmico - na QVT dos docentes do Magistério Superior em instituições públicas federais brasileiras. Tem-se a intenção dar maior visibilidade a esse tema, bem como fornecer subsídios às políticas públicas para redução dos acidentes de trabalho e adoecimento, promovendo a saúde no ambiente de trabalho. Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa porque desenvolve um trabalho que apresenta as características que queremos estudar e/ou está inserido(a) em um contexto que traz as questões que gostaríamos de investigar.

Procedimentos do experimento: Essa pesquisa respeita o caráter de confidencialidade dos registros, na qual sua identidade sempre será mantida em absoluto sigilo. Suas informações não serão divulgadas de forma pessoal,

ou seja, não haverá resultados no nível individual. Os resultados obtidos nessa pesquisa serão sempre apresentados como o retrato de um grupo e não de uma pessoa. Dessa forma, você não será identificado(a) quando os resultados da pesquisa forem divulgados - seja para propósitos de apresentação/publicação científica ou para fins didáticos/educativos. Para colaborar com a nossa pesquisa, solicitamos a sua especial cooperação em participar voluntariamente do Grupo Focal. Lembre-se de que sua opinião é muito importante e que os dados coletados permanecerão confidenciais/anônimos. Você levará em torno de uma hora para participar do Grupo Focal.

Riscos esperados: O desenvolvimento deste projeto de pesquisa não representará risco grave de ordem física ou moral para os sujeitos da pesquisa. Entende-se que os riscos para os envolvidos nesse estudo, sejam na condição de pesquisador ou como sujeitos da pesquisa, poderão ser considerados nulos ou mínimos. O eventual risco de uma má interpretação dos propósitos da pesquisa pelos sujeitos será sanado por ocasião dos primeiros contatos e apresentação dos objetivos da pesquisa. Os sujeitos serão esclarecidos sobre a forma de coleta de dados, da forma do tratamento e análise das respostas e sobre as estratégias de preservação da identidade dos mesmos. A possibilidade de constrangimento por participar desta pesquisa será evitada pelo fato de que só participarão da pesquisa aqueles indivíduos que realmente se dispuserem a contribuir voluntariamente deste estudo, tendo previamente assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Benefícios: Como benefícios imediatos desta pesquisa, apontamos maior conhecimento sobre o tema abordado, possibilitando a criação de melhores estratégias para aperfeiçoar a política de gestão de pessoas dentro das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Tais informações podem auxiliar na prevenção dos agravos à saúde dos professores do

Magistério Superior e promover a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Retirada do consentimento: Caro participante você tem a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo. Você pode, ainda, interromper sua participação na pesquisa em qualquer momento sem precisar justificar-se e sem sofrer qualquer tipo de incômodo, constrangimento ou retaliação. Os procedimentos metodológicos poderão ser interrompidos e/ou recusados caso queira. Não existe nenhuma despesa ou dano associado à sua participação na pesquisa, você também não terá nenhum gasto com a sua participação na pesquisa e não receberá qualquer forma de pagamento/ressarcimento por sua participação.

Crítérios para suspender ou encerrar a pesquisa: Quanto aos critérios para suspender ou encerrar o estudo, será considerado encerrado, ao final dos 12 meses previstos, com a apresentação e defesa pública da versão final da tese do aluno Alessandro Vinicius de Paula (aluno de doutorado do PPGA/UFLA). Ademais, como principal critério para suspensão deste estudo, toma-se como base a desistência espontânea dos sujeitos convidados/contatados participantes do estudo.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Para que possamos iniciar o Grupo Focal da pesquisa, solicitamos a sua colaboração manifestando a aceitação em participar dessa pesquisa. Ao assinar esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você está concordando em participar da pesquisa. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada com o pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Na expectativa de contar com a sua importante colaboração, agradecemos pela sua atenção.

Caso queira mais informações sobre o presente projeto de pesquisa

ou no caso de qualquer emergência, por favor, entre em contato com os pesquisadores responsáveis no Departamento de Administração e Economia (DAE/UFLA) por meio dos seguintes telefones de contato: (35) 3829-1987 e (35) 3829-1441 ou através do e-mail: avpaula@yahoo.com.br. Os pesquisadores responsáveis pelo estudo poderão fornecer qualquer esclarecimento adicional sobre a pesquisa, assim como esclarecer suas dúvidas. Estaremos sempre à disposição, em qualquer período, para responder perguntas relacionadas à pesquisa. Gratos pela cooperação.

ATENÇÃO: A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é sempre voluntária. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFLA (COEP-UFLA) na Pró-Reitoria de Pesquisa - Câmpus Universitário - Caixa Postal: 3037 - Lavras/MG - Telefones: (35) 3829-5182 / (35) 3829-1127 ou e-mail: coep@nintec.ufla.br.

Eu _____ RG nº _____ e inscrito(a) no CPF nº _____, idade _____, abaixo assinado, declaro ter sido informado/a e concordo em participar, como voluntário/a, do Grupo Focal do projeto de pesquisa acima descrito. Declaro ter sido devidamente informado/a e esclarecido/a pelos pesquisadores sobre os objetivos do estudo e procedimentos envolvidos, assim como os possíveis riscos/benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido ainda o sigilo e a possibilidade de retirada de meu consentimento a qualquer momento, sem que esta ocorrência conduza a quaisquer penalidades.

Nome (legível) _____

Assinatura do/a participante voluntário/a: _____

Lavras-MG, _____ de _____ de 2015.

Nós, Ana Alice Vilas Boas e Alessandro Vinicius de Paula - responsáveis pelo projeto de pesquisa “Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras” - declaramos que obtivemos de forma voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido do sujeito da pesquisa para a participação e realização deste estudo.

Alessandro Vinicius de Paula - doutorando PPGA/UFLA
Assinatura do aluno pesquisador responsável pela pesquisa

Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas (orientadora) – PPGA/UFLA
Assinatura da profa orientadora responsável pela pesquisa

APÊNDICE D - Roteiro flexível para o Grupo Focal**ROTEIRO FLEXÍVEL DO GRUPO FOCAL**

Instituição: Programa de Pós-graduação em Administração - Departamento de Administração e Economia - Universidade Federal de Lavras (PPGA - DAE - UFLA).

Título do Projeto: Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras.

Pesquisadores responsáveis: Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas (orientadora) & Alessandro Vinicius de Paula (discente).

Telefones para contato: (35) 3829-1987 / (35) 3829-1441

Locais da coleta de dados: UFMT (Cuiabá) e UTFPR (Francisco Beltrão)

Obs: O roteiro a seguir é flexível e pode sofrer alterações ao longo do processo de coleta de dados em virtude das especificidades do grupo de voluntários que participarão do estudo.

Questões orientadoras para o debate no Grupo Focal

1. Qual é o significado/sentido do trabalho na sua vida?
2. Como é seu ambiente de trabalho?
3. Como você descreveria/avaliaria suas condições de trabalho?
4. Como você descreveria/avaliaria as relações com as pessoas no trabalho (alunos e demais colegas)?
5. O que te dá mais prazer em seu trabalho?
6. O que lhe causa mais estresse/desgaste/sofrimento em seu trabalho?
7. Você consegue equilibrar sua vida pessoal e vida profissional?
8. Você já adoeceu por causa do seu trabalho?