

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma investigação multivariada entre docentes de uma universidade federal da Região Norte do Brasil.

CARLOS ANDRÉ CORRÊA DE MATTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)
carlosacmattos@hotmail.com

VÂNIA BRAGA DAMASCENO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)
vaniabraga2011@live.com

MERABE CARVALHO FERREIRA DA GAMA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)
merabecarvalho@yahoo.com.br

CÁSSIO DOS SANTOS SIMÃO
UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA (UNAMA)
cassiosimao@gmail.com

NILSON LUIZ COSTA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
ecnilson@msn.com

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma investigação multivariada entre docentes de uma universidade federal da Região Norte do Brasil.

1. INTRODUÇÃO

A profissão docente é reconhecida desde a década de 1980 como uma atividade com elevado risco à saúde (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981). Na perspectiva organizacional, o adoecimento do docente agrava problemas como absenteísmo, produtividade, eleva o turnover, prejudica a qualidade do ensino, entre outros. Os efeitos dessas situações são evidentes, havendo necessidade de substituir os docentes, seja por contratações ou remanejamentos. Nesse contexto, o adoecimento docente, em muitos casos, é reflexo de problemas organizacionais sistêmicos que repercutem tanto na gestão das instituições de ensino, quanto na vida pessoal desses profissionais. Assim, seja pelas características da profissão, seja pela complexidade das organizações educacionais e sua importância para a sociedade moderna, diversos estudos têm se concentrado em compreender melhor as condições de trabalho dos docentes.

Diehl e Marin (2016) reforçam o interesse científico sobre a saúde e as condições de trabalho dos docentes e complementam que as investigações sobre a temática assumiram características multidisciplinares. Desta forma, em face das diferentes perspectivas dos estudos sobre a profissão, destacam-se aqueles com foco na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Pizio e Klein (2015), ao estudarem a temática sob a perspectiva de uma universidade federal brasileira, colocaram em evidência as mudanças ocorridas na profissão especialmente a partir do início desse século, quando foram observados aumentos expressivos nos investimentos na educação superior no Brasil e ocorreu a reestruturação produtiva da atividade docente.

Na perspectiva internacional, estudos como os de Çetinkanat e Kösterelioğlu (2016) pesquisaram o tema entre os anos de 2010-2011 com uma amostra de 426 docentes de escolas primárias na Turquia e constataram que os docentes se sentiram alienados na escola, com sentimento de impotência, falta de sentido e isolamento. Já Hamidi e Mohamadi (2012), que também se concentraram na temática, em amostra com 410 docentes, concluíram que a QVT desses profissionais no ensino médio no Irã tinha níveis intermediários e não havia diferença entre os docentes de escolas técnicas e os docentes das demais. Esses estudos revelam a amplitude da temática na profissão nos diversos lugares do planeta.

Assim, apesar de muito pesquisada, a QVT continua em evidência em estudos contemporâneos (ALFENAS; RUIZ, 2015; MORIN, 2016; PIZIO; KLEIN, 2015; HIPÓLITO et al., 2017). Contudo, mesmo considerando o interesse científico, não há uma conceituação pacífica entre pesquisadores para o que vem a ser QVT, a não ser sua relação com a humanização no ambiente de trabalho (ALFENAS; RUIZ, 2015) e suas características de multidimensionalidade (SERINKAN; KAYMAKÇI, 2013).

Tongo (2015), ao referir-se à conceituação de qualidade de vida no trabalho, destaca que existem muitas transposições em sua conceituação com outros construtos de gestão de pessoas, como satisfação no trabalho e qualidade no trabalho. Para o autor, a falta de uma delimitação clara para a expressão é prejudicial para a compreensão do que representa a QVT atualmente. Desta forma, eventuais incorreções ou até mesmo a utilização equivocada dos conceitos, muitos deles úteis para outros estudos, limitam o entendimento do que seja a QVT de fato. Isso se justifica porque muitos conceitos relacionados ao trabalho são, em grande parte, consequência da QVT, que, por sua vez, tem um espectro amplo e deve ser entendida em uma dimensão socioeconômica maior. O autor argumenta ainda que a QVT não pode ser extraída da concepção mais geral de qualidade de vida por ser um dos aspectos da qualidade

de vida. Assim, ambas fazem parte de um mesmo constructo, sendo a dimensão profissional inserida na perspectiva mais geral.

Desta forma, considerando as condições de trabalho dos docentes de universidades federais brasileiras e a relevância dessas instituições para o desenvolvimento econômico nacional, esse estudo assumiu como objetivo analisar as características da qualidade de vida no trabalho, segundo as avaliações dos docentes da Universidade Federal do Pará (UFPA), concentrando-se, para tal, em responder ao questionamento: quais fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho dos docentes e como esses profissionais podem ser classificados com relação a esses fatores na instituição?

A Universidade Federal do Pará é formada atualmente por 14 institutos, 12 campi, 33 bibliotecas, 6 núcleos, 52 polos, uma escola de aplicação e dois hospitais universitários, a Universidade Federal do Pará (UFPA), criada em 1957, reúne no campus da capital 40.275 estudantes e 2.254 docentes (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, 2016), estando posicionada entre as maiores universidades federais do país, mostrou-se como um local privilegiado para a investigação proposta neste estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Qualidade de vida: conceituação, origem e evolução.

Qualidade de Vida (QV) pode ser conceituada sob diferentes perspectivas teóricas segundo a área do conhecimento que se dedica a compreendê-la, sendo possível encontrar conceituações relacionadas à saúde (MICHALOS; ZUMBO; HUBLEY, 2000; SCHMIDT et al., 2005), felicidade e satisfação pessoal (RENEWICK; BROWN; NAGLER, 1996; SRIVASTAVA; KANPUR, 2014), condições (BUSS, 2000) e estilo de vida (NAHAS, 2003), entre outras. Entretanto, independentemente da abordagem teórica e conceitual escolhida, existem alguns aspectos comuns e mais gerais como a renda e a satisfação com aspectos valorizados na vida. Nesse contexto, a QV é uma temática abstrata com elevada complexidade e que exige delimitação para sua análise e compreensão (DANTAS; SAWADA; MALERBO, 2003; SEILD; ZANONN, 2004; SOUZA et al., 2015).

Kluthcovsky e Takayamagui (2007) destacam que a expressão QV foi utilizada pela primeira vez por Pigou (1920), na obra *“The economics of welfare”*. Contudo, ela somente ganhou repercussão ao ser utilizada pelo presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson, em 1964, ao afirmar que os objetivos dos bancos deveriam ser medidos não pelos balanços, mas pela qualidade de vida que proporcionavam às pessoas. Ao longo dos anos, a expressão QV foi intensamente utilizada por diversas áreas do conhecimento, aspecto que contribuiu para torná-la subjetiva e com contornos pouco definidos. O tema despertou a atenção de diferentes pesquisadores, como sociólogos, filósofos, psicólogos, políticos, entre outros, em áreas como a saúde, urbanismo, motivação, padrões e condições de vida, que foram investigadas nas mais variadas abordagens possíveis (REIS JUNIOR, 2008).

As pesquisas seminais sobre QV ocorreram nos Estados Unidos, inicialmente apenas com aspectos econômicos. Contudo, mudanças ocorridas na economia norte-americana, que se tornou progressivamente mais complexa e mostrou que problemas sociais como violência e criminalidade exerciam forte influência na QV, fizeram com que aspectos sociais fossem inseridos em sua mensuração (DAY; JANKEY, 1996). A diversidade de estudos e a necessidade de estabelecer conceituações para a delimitação do construto promoveram tamanha diversidade de conceituações que a QV não pode mais ser conceituada apenas sob uma perspectiva (WHOQOL GROUP, 1998; LIMONGI-FRANÇA, 2004). Entretanto, em concepção ampla, a QV pode ser compreendida como:

[...] uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõem a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências de valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000, p. 8).

Shin e Johnson (1978) concordam ao afirmar que a QV se fundamenta nas possibilidades que sejam acessíveis aos indivíduos em ter asseguradas as condições necessárias para satisfazer suas necessidades individuais, participar de atividades que promovam seu desenvolvimento pessoal, sua autorrealização e que ele possa sentir-se bem consigo mesmo e com outras pessoas. Mattos e Santana (2014), ao discorrerem sobre o tema, destacam que, a partir da década de 1990, as investigações fundamentadas na QV receberam aportes que contribuíram para seu amadurecimento teórico e metodológico, que passou a se pautar essencialmente na perceptiva da subjetividade e da multidimensionalidade. Na década de 1990, sintetizando diversas concepções sobre QV da época, a Organização Mundial da Saúde (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1998) passou a conceituar QV como a percepção que os indivíduos têm da própria vida, segundo um contexto cultural e um sistema de valores que resultam de seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações com a vida.

Pereira (2006) já reforçava a subjetividade da QV ao afirmar que ela é essencialmente individual, uma vez que denota o bem-estar físico, emocional e a percepção de vida de cada um, aspectos diretamente influenciados por fatores externos ao indivíduo, especialmente aos fatores relativos a condições econômicas, sociais, culturais, ambientais, éticas e de estilo de vida. Assim, a QV assume uma dimensão pessoal e, portanto, variada, sendo subordinada às expectativas, projetos de vida e oportunidades percebidas no âmbito pessoal.

Para Minayo, Hartz e Buss (2000), a QV deve ser analisada em uma perspectiva ampla ao ser compreendida sob duas dimensões: uma delas, a representação social, construída com base em parâmetros subjetivos do ser humano como bem-estar, felicidade, amor, prazer e realização pessoal, e outra dimensão de características objetivas, pautadas na forma como o indivíduo satisfaz suas necessidades, sejam elas básicas ou secundárias, em conformidade com seu poder econômico e as características do local onde vive. Compreender a QV nessas perspectivas assume um conceito amplo que ultrapassa aspectos médicos e de saúde, apesar de esses elementos serem naturalmente indissociáveis da qualidade de vida (TABELEÃO; TOMASI; NEVES, 2011).

2.2 Qualidade de vida no trabalho.

Notoriamente o homem sempre buscou melhorar suas condições de trabalho a fim de lutar pela sobrevivência (WALTON, 1973). A origem dessa busca é remota. Rodrigues (2008) destaca que os estudos de geometria de Euclides, 287 anos a.C., possibilitaram que os agricultores das margens do Rio Nilo melhorassem as práticas agrícolas. Da mesma forma, os estudos de Arquimedes sobre alavancas, ao facilitar mover objetos pesados com menor esforço, aliviaram os esforços dos trabalhadores e melhoraram sua produtividade. Logicamente, mesmo que a intenção desses matemáticos não fosse melhorar as condições de trabalho, seus estudos propiciaram avanços nessa área.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deriva da compreensão mais geral de Qualidade de Vida (SOUZA et al., 2015). Estudos sistemáticos sobre a temática tiveram início nos primórdios da década de 1950, motivados pela preocupação com o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. Nesse contexto, preocupados em melhorar a produtividade, um

grupo de pesquisadores investigou evidências dos efeitos do bem-estar e da satisfação com o trabalho na produtividade. Assim, movidos pelo interesse de integrar os indivíduos ao trabalho e, mais que isso, encontrar um alinhamento com os interesses dos trabalhadores e das organizações, uma equipe de pesquisadores londrinos, liderada por Eric Trist (1909-1993), no *Tavistock Institute*, iniciaram estudos pautados na abordagem sociotécnica do trabalho. Essa abordagem compreende que a organização e a maneira como as tarefas são realizadas exercem influência nos trabalhadores, mais precisamente em seus sentimentos de responsabilidade, realização, reconhecimento, entre outros, materializando-se na satisfação com o trabalho (BIAZZI JR, 1994). Ao longo dos estudos, os pesquisadores londrinos utilizaram a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), replicada por diversas pesquisas nos anos que se seguiram (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998). No Brasil, os estudos de QVT foram iniciados aproximadamente 40 anos mais tarde, na década de 1990 (ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016).

Limongi-França (2004), ao referir-se à QVT, a conceitua como uma prática baseada em um conjunto de ações desenvolvidas pelas organizações, com a finalidade de proporcionar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, que contribuam para o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho. As ações de QVT culminariam com a negação dos métodos tayloristas de produção, pois têm como características principais a humanização do trabalho e a crença de que o rendimento dos trabalhadores aumenta na medida em que melhoram o bem-estar e a integração ao ambiente organizacional em uma dimensão biopsicosocial. Outros pesquisadores também se concentraram em conceituar QVT, proporcionando um amplo conjunto de concepções teóricas.

As preocupações com a QVT se justificam pela abrangência do tema tanto sob a perspectiva profissional, quanto organizacional e social, uma vez que seus reflexos se estendem amplamente ao ambiente de trabalho (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998) incluindo insatisfação com o trabalho, aumento de conflitos internos, mau atendimento, entre outros. A QVT tem relação com outros aspectos da vida pessoal e profissional. Arandelović, Nikolić e Stamenković (2010), por exemplo, destacam que a qualidade de vida no trabalho está relacionada também com a síndrome de burnout e a capacidade de trabalho. Já Su-Ying Tsai (2012) e García Pazminõ et al. (2014) conduziram estudos relacionando-a ao estresse.

Desta forma, as ações que se concentram na QVT são de interesse tanto dos trabalhadores, quanto de organizações, de pesquisadores (VELOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005) e da sociedade em geral, pois, como destaca Guest (2002), a evolução do trabalho acabou por dominar a vida pessoal dos trabalhadores. Sampaio (2012), ao referir-se ao futuro das pesquisas de QVT, critica a polarização teórica dos estudos materializada pela falta de uniformidade e a falta de desenvolvimento de novas tecnologias de avaliação, pois a maioria dos modelos tem mais de 30 anos de elaboração. Esses aspectos colocam em xeque a adequação das pesquisas a uma realidade organizacional mais contemporânea. O autor adverte para a falta de metodologias desenvolvidas sob medida para a realidade brasileira, que sejam consistentes teoricamente e possam ser replicadas, o que representa mais um limitador aos diagnósticos organizacionais. No mesmo estudo, ele reforça que a falta de uma conceituação pacífica entre os pesquisadores, capaz de reduzir a multidisciplinariedade e melhorar a delimitação disciplinar da QVT, representa um dos desencadeadores da fragmentação do que se compreende como QVT atualmente.

2.3. Qualidade de vida no trabalho docente: aspectos presentes nas instituições de ensino.

A QVT de docentes em instituições de ensino desperta forte interesse dos estudos organizacionais, tanto de pesquisadores nacionais (KOETZ; REMPEL; PÉRICO, 2013; PIZZIO; KLEIN, 2015; SOUZA et al., 2015; LIMA; LIMA-FILHO, 2009), quanto

internacionais (HART, 1994; JI-YOUNG AN; YOUNG-HEE YON; RUGGIERO, 2010; GARCÍA PAZMIÑO et al., 2014; JAIN; THOMAS, 2016). Hart (1994), que já pesquisava as experiências de QVT em instituições de ensino e em investigação com 1539 docentes australianos, constatou, com equações estruturais, que o sofrimento psíquico e o moral contribuem igualmente para a QVT. Essa descoberta aumentou ainda mais os desafios de programas de QVT, por envolver aspectos complexos e ao considerar os limites das fronteiras organizacionais e suas capacidades de intervenção.

Complementarmente, ao investigar um hospital universitário na Coera, Ji-Young An, Young-Hee e Ruggiero (2011) encontraram evidências de correlações significativas entre cultura organizacional, QVT e eficácia organizacional. Assim, ao colocarem em perspectiva esses aspectos da organização, os autores constataram que a cultura organizacional exercia forte influência na QVT, que, por sua vez, se refletia na eficácia organizacional. Desta forma, para que ocorressem melhorias na qualidade da atenção prestada aos pacientes, havia necessidade de uma intervenção mais profunda na forma de gestão do hospital onde foi desenvolvido o estudo.

Nayem e Tripathy (2012) investigaram docentes de cursos técnicos na Índia para procurar evidências que caracterizassem conflitos na relação entre a vida particular e o trabalho docente. Seus achados ratificaram a correlação entre as condições de trabalho e a satisfação profissional, constatação indiferente para homens e mulheres. As conclusões da pesquisa confirmaram estatisticamente que havia necessidade de equilíbrio na relação entre a vida pessoal dos docentes e suas relações profissionais, uma vez que longas jornadas de trabalho estão entre os principais preditores de conflitos na relação família e trabalho. No Brasil, Koetz, Rempel e Périco (2013) alertam para a extensão e a elevada intensidade na jornada de trabalho de docentes, aspectos que limitam tanto o convívio social, quanto as atividades de interesses pessoais dos docentes. Os mesmos autores alertam para a necessidade de equilibrar os vários interesses que envolvem a profissão para reduzir as frustrações e a fadiga entre docentes. O estudo relata que a maior jornada de trabalho reduz fortemente os índices de QV.

Os aspectos de investigação da QVT são amplos nas instituições de ensino e na rotina dos docentes. Souza et al. (2015) destacam que a QVT de docentes é influenciada por grande número de aspectos como número de estudantes por turma, tarefas repetitivas, valorização do trabalho, feedback de superiores hierárquicos, autonomia na tomada de decisões dos docentes, possibilidade de acesso a oportunidades de forma justa e igualitária, remuneração adequada ao trabalho realizado, possibilidades de integração social no ambiente de trabalho e uma relação de equilíbrio entre o trabalho e outros aspectos da vida pessoal. Os autores concluem que melhorar a percepção da QVT se reflete positivamente na qualidade dos serviços prestados e na produtividade dos docentes, assim proporcionando ganhos organizacionais expressivos.

Contudo, mesmo ao considerar a necessidade de as organizações promoverem ações que melhorem a QVT, as pesquisas (BOSI, 2007; LIMA; LIMA-FILHO, 2009; PIOVEZAN; DAL RI, 2016) revelam um processo de precarização das condições de trabalho, aspecto que vem comprometendo a saúde do docente e a ação relação ensino-aprendizagem, já que os docentes são os principais mediadores da construção do conhecimento e, com sua prática pedagógica, devem superar o ensino exclusivamente técnico e, sustentado na ética, incentivar uma prática crítica e transformadora nos estudantes (FREITAS et al., 2016).

3. METODOLOGIA

O método utilizado neste estudo classifica-se, segundo Creswell (2010), como exploratório e descritivo, com levantamento de corte transversal. A investigação foi feita na Universidade Federal do Pará (UFPA), no campus de Belém do Pará, Brasil. O local da

investigação foi selecionado por sua capacidade privilegiada para fornecer informações sobre a qualidade de vida de docentes em instituições públicas federais de ensino superior (IFES) e, assim, atender ao objetivo da investigação.

A abordagem exploratória e descritiva, segundo Gil (2014), é uma forma de pesquisa com nível intermediário de aprofundamento, que possibilita reunir informações iniciais sobre um fenômeno e, posteriormente, descrevê-lo. O levantamento relaciona-se com a forma de coleta de dados, sendo possível identificar as características de uma população grande com base em um pequeno número de indivíduos (CREWELL, 2010). Creswell (2010, p. 179), ao referir-se a estudos quantitativos, reforça que o “levantamento é o tipo preferido de procedimento de coleta de dados”, sendo o corte transversal uma forma de levantamento que ocorre quando as entrevistas são feitas em um único período de tempo.

A amostra da pesquisa foi não probabilística por acessibilidade. Nessa técnica, os entrevistados são escolhidos pela disponibilidade em participar do levantamento (CRESWELL, 2010; GIL, 2014). As amostras não probabilísticas limitam os resultados à amostra estudada, não podendo seus resultados ser estendidos à população. Neste estudo, os elos que uniram a população e, assim, possibilitaram identificar os integrantes da amostra foram: (1) ser docente e (2) trabalhar Universidade Federal do Pará e (3) estar lotado no campus de Belém do Pará. A amostra ocorreu em fase única, portanto, sem necessidade de etapas anteriores para sua identificação (CRESWELL, 2014)

No campus local da pesquisa, trabalham 2.254 (UFPA, 2016) docentes, que formaram o universo de pesquisa. Ao final do levantamento, foram obtidas 100 entrevistas válidas, que formaram o total da amostra estudada. As entrevistas foram feitas com a utilização de um questionário formado por duas seções. A primeira reuniu informações sociodemográficas dos docentes e incluiu perguntas como idade, escolaridade, renda, tempo de serviço, motivos para escolher a carreira, satisfação com o trabalho realizado, entre outras. As perguntas utilizadas nessa seção foram formuladas com respostas categóricas. A segunda seção foi adaptada de Pereira (2006) e contou com 19 variáveis, todas formuladas na forma afirmativa e com respostas em escala intervalar de Lickert. Essas variáveis foram relacionadas ao cotidiano do trabalho docente e tiveram a finalidade de contribuir para a compreensão dos aspectos relacionados com a qualidade de vida no trabalho docente. A escala de Likert utilizada na seção teve sete opções de respostas, que variaram de 1 para completamente insatisfeito, até 7 para completamente satisfeito. Os questionários foram antecedidos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme padrões de ética em pesquisas com seres humanos.

O tratamento de dados foi quantitativo e utilizou estatística descritiva, multivariada e inferencial. As técnicas descritivas contribuíram para a compreensão ampla e inicial do fenômeno e incluíram a distribuição de frequência e o cálculo da média, mediana moda e desvio padrão. As técnicas multivariadas foram selecionadas entre as técnicas de interdependência, sendo escolhidas a análise fatorial exploratória (AFE) e a análise de agrupamentos (AA), por sua adequação ao objetivo da investigação.

A análise fatorial exploratória (AFE) é uma técnica multivariada, que tem como principal característica sua especial capacidade para sumarizar grande volume de dados em reduzido número de dimensões latentes, denominadas fatores. Os fatores que resultam da aplicação da técnica dificilmente seriam identificados com a utilização de outros procedimentos de análise de dados e podem substituir as variáveis originais, com a menor perda de informação possível (HAIR et al., 2009; FÁVERO et al., 2009).

Na pesquisa, tanto os fatores, como o questionário tiveram a confiabilidade verificada pelo coeficiente alpha de Cronbach, que, segundo Costa (2011), é a técnica mais utilizada para aferir a fidedignidade de instrumentos de pesquisa. Superada a etapa da análise fatorial exploratória (AFE) e verificada a consistência interna dos fatores, foi aplicada a análise de

agrupamentos (AA). Esse procedimento se concentrou nas observações e teve por finalidade criar uma classificação, com base em um conjunto de médias de similaridade e de algoritmos de aglomeração, que permitisse reunir os entrevistados em grupos com elevada similaridade entre seus integrantes e, ao mesmo tempo, mostrasse a maior diferença possível entre os diversos grupos formados (HAIR et al., 2009; FÁVERO, 2009). Neste estudo, foi utilizada análise de agrupamentos hierárquica na forma aglomerativa, selecionada para reunir os docentes em grupos e assim identificar como eles avaliavam os aspectos da QVT. O processo, além de possibilitar quantificar os grupos, permitiu também caracterizá-los. Depois de formados os grupos, foram testados com o Teste T para amostras independentes para identificar os fatores que exerceram maior influência na formação dos grupos e auferir se esses grupos estavam corretamente classificados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Os docentes que participaram da pesquisa foram na maioria homens (60%), casados (60%), pais de até dois filhos (47%), com idades entre 31 e 50 anos (66%). Eles mostram escolaridade elevada, formada predominantemente por doutores (48%), que concluíram o curso de graduação há mais de 16 anos (61%) e tinham mais de 10 anos (62%) de experiência por ocasião das entrevistas. Trabalhando em regime de dedicação exclusiva (84%), os entrevistados eram lotados em nove unidades administrativas da instituição, com maior concentração no Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (54%). A maior parte dos docentes escolheu a carreira docente depois de formados (59%), seja por perceberem uma oportunidade promissora (33%), seja pela vocação para ensinar (33%), sendo que a maioria (80%) reconhece que a carreira atendeu a suas expectativas.

Conforme a Tabela 1, os docentes destacam, entre os aspectos que contribuem mais favoravelmente para a QVT, a realização pessoal com o trabalho desenvolvido (V19, $5,28 \pm 1,10$), sendo esta a alternativa com a melhor avaliação na pesquisa, que revelou um aspecto gratificante da carreira docente. Em seguida, ainda entre os pontos favoráveis do local de trabalho, estão a segurança e a estabilidade no emprego (V13, $5,28 \pm 1,13$). Nesse sentido, a estabilidade tem se destacado com frequência entre os principais atrativos da carreira pública, com evidências confirmatórias em diversos estudos (ALMEIDA; MEIRELES, 2015; MATTOS et al., 2017; SALLES; NOGUEIRA, 2006; SILVA; BALACIANO, 2011).

Os docentes expressaram também que a autonomia com a qual realizam o trabalho (V08, $5,23 \pm 1,13$), o respeito à privacidade da vida pessoal (V15, $5,09 \pm 1,16$), a liberdade de expressão na instituição, tanto para discordar, quanto para sugerir (V08, $5,23 \pm 1,13$), a diversidade de relacionamentos profissionais no ambiente universitário (V14, $4,91 \pm 1,17$) e o tratamento sem preconceitos (V12, $4,91 \pm 1,40$) representam um conjunto de aspectos que beneficiam a QVT.

Intermediariamente, portanto com avaliação mais próxima da mediana da escala (4,00), posicionaram-se questões relativas aos fluxos de informações nos processos de trabalho, que poderiam ser aperfeiçoados (V09, $4,61 \pm 1,18$), além da possibilidade de crescimento profissional (V10, $4,61 \pm 1,24$) e mais investimentos em incentivos para a capacitação profissional (V11, $4,33 \pm 1,41$). Já com relação à jornada de trabalho na instituição (V05, $4,16 \pm 1,42$), são citados o tempo disponível para com familiares e amigos (V18, $4,05 \pm 1,47$) e o equilíbrio entre o tempo destinado ao trabalho e as necessidades pessoais e familiares (V17, $3,95 \pm 1,49$). Apesar de essas alternativas ainda estarem próximas da mediana da escala, sua proximidade dos estratos mais baixos, revelam aspectos prejudiciais a QVT e recomendam atenção da instituição para evitar que eles se tornem aspectos prejudiciais à QVT.

Quanto aos aspectos declaradamente prejudiciais, observam-se presença da elevada quantidade de trabalho (V03, 3,79±1,29), necessidade de jornada complementar fora da instituição (V06, 3,76±1,48), condições físicas do ambiente de trabalho, consideradas inadequadas (V04, 3,72±1,45), e disponibilidade e adequação dos equipamentos utilizados no trabalho (V07, 3,45±1,37). Esse conjunto de elementos deve ser observado pela instituição para proporcionar melhores condições de trabalho aos docentes, uma vez que, segundo os entrevistados, mostra aspectos prejudiciais à QVT.

Tabela 1 – Análise descritiva das variáveis de qualidade de vida no trabalho estudadas na pesquisa.

Variáveis		Média	DP	Med.	Moda
Realização pessoal pelo trabalho desenvolvido	V19	5,28	1,10	5,00	5,00
Segurança e estabilidade no emprego	V13	5,28	1,13	5,00	5,00
Autonomia em relação ao trabalho desempenhado	V08	5,23	1,13	5,00	5,00
Respeito à privacidade na vida pessoal	V15	5,09	1,16	5,00	5,00
Liberdade de manifestação, discordância e sugestão	V16	5,01	1,25	5,00	5,00
Relacionamento com os diversos profissionais da instituição	V14	4,91	1,17	5,00	5,00
Tratamento ausente de preconceitos	V12	4,91	1,40	5,00	5,00
Informações sobre o processo total de trabalho	V09	4,61	1,18	5,00	5,00
Possibilidade de crescimento profissional	V10	4,61	1,24	5,00	5,00
Incentivos e investimentos da instituição na capacitação profissional	V11	4,33	1,41	4,50	5,00
Jornada de trabalho dentro da instituição	V05	4,16	1,42	5,00	5,00
Tempo para lazer com a família com os amigos	V18	4,05	1,47	4,00	5,00
Equilíbrio de horários de trabalho e as exigências pessoais e familiares	V17	3,95	1,49	4,00	5,00
Quantidade de atividades sob sua responsabilidade	V03	3,79	1,29	4,00	3,00
Jornada de trabalho fora da instituição	V06	3,76	1,48	4,00	4,00
Condições ambientais de trabalho (físicas)	V04	3,72	1,45	4,00	3,00
Disponibilidade de equipamentos adequados para desenvolver suas atividades.	V07	3,45	1,37	3,00	3,00
Salário justo quando comparado ao de outras instituições	V02	3,26	1,35	3,00	3,00
Salário justo comparado com as funções e atividades que desempenha	V01	3,23	1,38	3,00	3,00

Legenda: DP = desvio padrão; Med.= mediana.

Fonte: Pesquisa de campo.

4.1 Análise fatorial exploratória

Os testes de adequação à análise fatorial mostraram bom ajustamento, recomendando de forma satisfatória a utilização da técnica, como mostra a Tabela 2. Desta forma, foram extraídos cinco fatores, que explicaram 70,44% da variância dos dados. A comunalidade foi adequada, posicionando-se acima de 0,537 para todas as variáveis, e as cargas fatoriais possibilitaram associar claramente as variáveis a um único fator. O coeficiente alpha de Cronbach revelou a elevada consistência interna, evidenciando resultados fidedignos, que ocorreram tanto para as variáveis em conjunto ($\alpha=0,900$), quanto para os fatores individualmente (Fator 1=0,865, Fator 2=0,843, Fator 3=0,801, Fator 4=0,784 e Fator 5=0,795).

Os cinco fatores reuniram 19 variáveis. Ao Fator 1, agregaram-se as variáveis V14, V15, V12, V19 e V16, esse fator foi denominado como **Relações Interpessoais**, pois captou

as formas como os docentes se relacionam na organização. Ao Fator 2, associaram-se as variáveis V03, V05, V18, V17, V06, essa formação foi denominada de **Jornada de Trabalho**, uma vez que fundamentou aspectos que exprimem a quantidade de tarefas em relação ao tempo necessário para realizá-las. Ao Fator 3, agregaram-se as variáveis V01, V02, V07 e V03, esse conjunto foi identificado como **Reconhecimento**, pois captou as formas como o trabalho é recompensado e valorizado pela oferta de equipamentos necessários e de um ambiente adequado ao trabalho. Ao Fator 4, reuniram-se as variáveis V08, V09 e V13, sendo o fator denominado como **Independência**, pois exprimiu a liberdade de ação e a segurança no exercício das tarefas cotidianas ao trabalho. Ao Fator 5, associaram-se as variáveis V10 e V11, esse fator foi denominado como **Carreira**, pelo fato de as variáveis captarem as possibilidades de progressão funcional e de qualificação profissional.

Tabela 2 – Resultados da análise fatorial

Variáveis		Fatores					h ²
		1	2	3	4	5	
Relacionamento com os diversos profissionais da instituição.	V14	0,836	0,040	0,180	0,081	-0,021	0,740
Respeito à privacidade na vida pessoal.	V15	0,717	0,198	0,138	0,401	0,216	0,780
Tratamento ausente de preconceitos.	V12	0,715	0,034	0,185	0,214	0,191	0,630
Realização pessoal pelo trabalho desenvolvido.	V19	0,690	0,185	0,152	0,078	0,193	0,577
Liberdade de manifestação, discordância e sugestão.	V16	0,623	0,072	0,194	0,434	0,283	0,699
Quantidade de atividades sob sua responsabilidade.	V03	-0,014	0,793	0,219	0,097	-0,089	0,694
Jornada de trabalho dentro da instituição.	V05	-0,076	0,790	0,222	0,250	-0,049	0,744
Tempo para lazer com a família e com os amigos.	V18	0,360	0,734	0,124	-0,119	0,311	0,794
Equilíbrio entre os horários de trabalho e as exigências pessoais e familiares.	V17	0,392	0,730	-0,026	0,099	0,174	0,727
Jornada de trabalho fora da instituição.	V06	0,072	0,650	0,182	0,141	0,236	0,537
Salário justo quando comparado com as funções e atividades que desempenha.	V01	0,171	0,231	0,772	0,097	0,092	0,696
Salário justo quando comparado ao de outras instituições.	V02	0,194	0,314	0,738	0,121	-0,134	0,714
Disponibilidade de equipamentos adequados para desenvolver suas atividades.	V07	0,219	0,065	0,716	0,060	0,342	0,685
Condições ambientais de trabalho.	V03	0,099	0,091	0,699	0,162	0,165	0,694
Autonomia em relação ao trabalho desempenhado.	V08	0,259	0,133	0,183	0,762	0,084	0,706
Informações sobre o processo total de trabalho.	V09	0,088	0,233	0,309	0,747	0,144	0,737
Segurança e estabilidade no emprego.	V13	0,427	0,063	-0,089	0,700	0,270	0,757
Possibilidade de crescimento profissional.	V10	0,207	0,065	0,262	0,304	0,796	0,842
Incentivos e investimentos da instituição na capacitação profissional	V11	0,306	0,236	0,120	0,167	0,758	0,766
Autovalores		3,40	3,13	2,65	2,32	1,84	
Variância Explicada (%)		17,90	16,46	13,98	12,24	6,86	70,44
Alpha de Cronbach		0,865	0,843	0,801	0,784	0,795	0,900

KMO=0,834, Teste de esfericidade de Bartlett (χ^2) = 1.030,30, significante a 1%.

Determinação do número de fatores pelo critério dos autovalores.

Extração dos fatores por ACP com rotação ortogonal pelo método Varimax.

Fonte: Pesquisa de campo.

O fator **Relações Interpessoais**, Fator 1, explicou 17,90% da variância e captou a valorização dos relacionamentos entre os diferentes profissionais que compartilham o

ambiente de trabalho universitário. Fundamentado na realização pessoal, proporcionada pelo trabalho docente e pelo respeito às diferenças, à privacidade e à livre expressão, o fator refletiu a valorização dos relacionamentos livres de preconceitos, com participação e integração entre os servidores. Nesse contexto, o fator relacionou a necessidade de respeito, tanto com relação às diferenças individuais, quanto com relação à privacidade.

Aquino e Fernandes (2013) destacam que bons relacionamentos na organização são uma forma de atrair e manter os melhores profissionais. Complementarmente, Salles e Frederight (2006) ampliam essa compreensão ao afirmarem que, quando as relações sociais nas organizações melhoram, melhora também a qualidade de vida. Em outra perspectiva, Morin (2001) identificou que, entre as principais razões que levam o ser humano ao trabalho, estão a necessidade de relacionamento com outras pessoas, a necessidade de construir e manter vínculos, a busca por uma ocupação, a necessidade de ter um objetivo na vida e para evitar a monotonia. A abrangência dos relacionamentos e sua influência na organização colocam em evidência esse fator.

O fator **Jornada de Trabalho**, Fator 2, explicou 16,46% da variância e expressou a necessidade de promover um equilíbrio entre as diversas atividades realizadas pelos docentes. O fator sintetizou a relação entre a quantidade de tarefas e o tempo necessário para realizá-las, tanto na instituição, quanto fora dela e, mais que isso, o fator colocou em perspectiva a busca por uma harmonia entre as atividades profissionais e familiares. Sing (2010) destaca que o desequilíbrio na relação entre o trabalho e a vida privada leva a graves problemas de saúde, além da progressiva deterioração do desempenho profissional. Guest (2002) e Nayeem e Tripath (2012) alertam que, nas últimas décadas, ocorreu intensificação na quantidade e na complexidade no trabalho, situação que levou ao agravamento das relações trabalhistas, que passaram a ser vistas como desafios para o século XXI, tanto na perspectiva da atuação dos departamentos de recursos humanos, quanto nas estratégias de organizações bem-sucedidas.

Oliveira, Benatti e Alexandre (2006), em pesquisa com 91 médicos, encontraram riscos para a saúde física e psicológica entre aqueles que trabalhavam por mais de 40 horas semanais. Resultados semelhantes foram obtidos por Rocha e Sarriera (2006) para a carreira docente, uma vez que os docentes são exigidos em dupla jornada de trabalho pela impossibilidade de realizar todas as tarefas no ambiente universitário. Os estudos de Rocha e Sarriera (2006) encontraram resultados significativos entre o aumento do número de horas de trabalho e a redução da saúde dos docentes. Assim, buscar um equilíbrio entre as diversas atividades realizadas pelos docentes é uma estratégia necessária para a manutenção e aprimoramento na QVT desses profissionais.

O fator **Reconhecimento**, Fator 3, explicou 13,98% da variância e captou as condições financeiras, materiais e físicas do ambiente de trabalho na instituição. Diversos estudos mostram os riscos da precarização do trabalho docente (BOSI, 2007; LIMA; LIMA-FILHO, 2009; PIOVEZAN; DAL RI, 2016), especialmente quando investigam salários recebidos, exposição a agentes de risco, limitações de recursos materiais e humanos, que acabam por resultar em maior sobrecarga de trabalho para os docentes. Em comum, esses estudos percebem a perda de direitos conquistados ao longo dos anos, que colocam a carreira e as condições de trabalho em uma dimensão secundária perante as políticas públicas em geral.

Nesse sentido, ao investigar as condições físicas do local de trabalho na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Lima e Lima-Filho (2009) identificaram profundas diferenças de infraestrutura física entre departamentos, sendo que algumas unidades tinham condições muito melhores do que outras. Entretanto, de maneira geral, os autores concluíram que havia falta de pessoal, materiais de consumo e equipamentos, todos considerados insuficientes para a realização das tarefas de forma satisfatória, situação agravada pela falta de apoio administrativo. Assim, as condições do local de trabalho e a remuneração recebida pelos docentes influenciam diretamente na QVT e, como tal, foram captadas nesse fator.

O fator **Independência**, Fator 4, explicou 12,24% da variância e captou a liberdade de atuação docente ao reunir três elementos necessários ao exercício da profissão: (1) a autonomia no trabalho; (2) o acesso a informações; e (3) a segurança e estabilidade no emprego. Biroli (2016, p. 41), ao discorrer sobre o tema, alerta para a amplitude da expressão autonomia e suas diversas aplicações. Contudo, ele propõe uma conceituação no âmbito do indivíduo “[...] como aquele em que consciência e vontade atendem a motivações “próprias”. Não se trata da suspensão do contexto das interações, mas da delimitação de um âmbito que deveria ser preservado para que a liberdade individual seja garantida”.

Complementaram o fator a segurança e a estabilidade no emprego. Esses elementos, apesar de criticados no serviço público, por colocar todos os estáveis no mesmo nível, não distinguindo aqueles que se dedicam ao trabalho dos que não o fazem (BRESSER-PEREIRA, 1996), destacam-se como alguns dos aspectos que mais contribuem para a satisfação com o trabalho e para atrair profissionais para as carreiras públicas (MATTOS et al., 2017).

O fator **Carreira**, Fator 5, explicou 6,68% da variância dos dados e captou elementos que estimulam a qualificação profissional e a possibilidade de progressão na hierarquia organizacional, possibilitando, com isso, além de realização pessoal, maiores ganhos financeiros. O fator foi caracterizado essencialmente por captar o desenvolvimento profissional e o aproveitamento da qualificação, seja na docência ou mesmo na gestão universitária. O fator colocou em evidência a necessidade de fornecer estímulos que motivem os docentes a buscar um processo de formação continuada por meio do reconhecimento de mérito.

4.2 Análise de agrupamentos

A análise de agrupamento foi feita com base nos escores fatoriais calculados pelo método da regressão. Esse procedimento resultou em dois agrupamentos, um formado por 48 (48%) docentes e outro por 52 (52%). Os escores fatoriais, para toda a amostra, têm média zero (0,00) e desvio padrão um (1,00). Desta forma, para interpretá-los nos grupos, quanto mais os escores calculados para os agrupamentos de afastarem dos valores de referência (0,00 e 1,00), maior será a contribuição do fator para a QVT se o sinal for positivo, ou prejudicial se o sinal for negativo. Completam a interpretação os valores dos desvios padrão, que mostram se os resultados dos grupos são mais ou menos dispersos do que a média geral.

A formação dos agrupamentos foi precedida da escolha de dois parâmetros. O primeiro é a forma de cálculo da distância geométrica entre as observações e o segundo, a forma como as observações serão reunidas. Assim, foram utilizados, respectivamente, a distância euclidiana ao quadrado e o algoritmo de Ward. Ao término do processo de aglomeração, os grupos resultantes foram testados com o Teste T para amostra independente (Tabela 3). A escolha desse teste teve como finalidade verificar se os agrupamentos eram significativamente diferentes entre si e identificar os fatores que mais diferenciavam os grupos.

Os resultados mostraram que o único fator que não apresentou diferenças significativas entre os grupos foi o Fator 1 (Relacionamento Pessoal) e que o Fator 3 (Reconhecimento) foi o que mais diferenciou os agrupamentos ($T=-7,271$, $p\text{-valor}=0,000$). Os resultados gerais do teste permitem afirmar, com 95% de certeza, que os grupos eram diferentes para quatro dos cinco fatores identificados, estando corretamente classificados com relação a esses fatores.

Tabela 3 – Teste T para amostras independentes dos agrupamentos.

Fatores	Teste F		Teste T	
	Valor	P-valor	Valor	P-valor
F1 – Relacionamento Interpessoal	11,195	0,001	-0,526	0,601***
F2 – Jornada de Trabalho	1,442	0,233	-2,056	0,042**
F3 – Reconhecimento	2,268	0,135	-7,271	0,000*
F4 – Independência	5,172	0,025	3,321	0,001*
F5 – Carreira	11,972	0,001	-2,647	0,010*

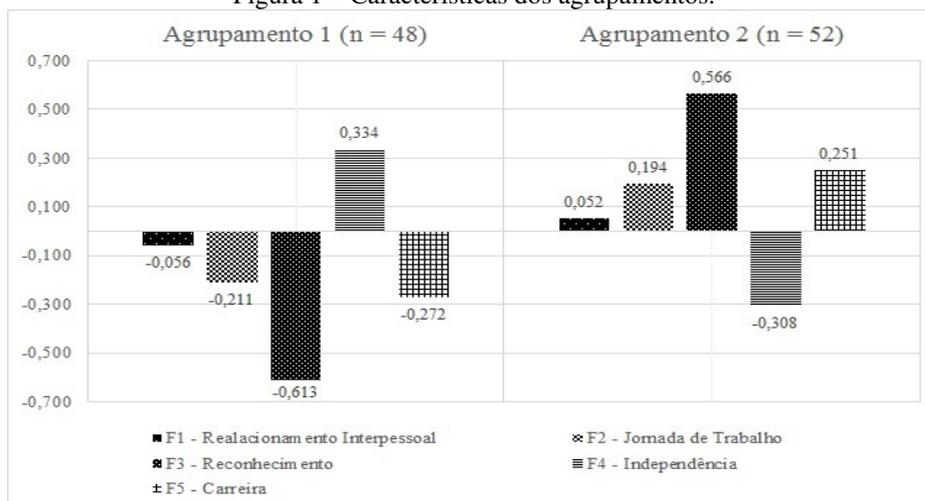
Notas: * Significativo a 1%; ** Significativo a 5%; *** Não significativo.

Fonte: Pesquisa de campo.

O agrupamento 1 (Figura 1), foi formado por 48 (48%) docentes, que percebem a maioria dos fatores como insatisfatórios na universidade. Eles manifestaram indiferença quanto aos **Relacionamentos Interpessoais** (-0,056±1,28) e avaliaram como levemente prejudiciais a **Jornada de Trabalho** (-0,211±1,03) e a **Carreira** (-0,272±1,16). A pior avaliação para o grupo ocorreu no **Reconhecimento** (-0,613±0,94), considerado moderadamente prejudicial. O único fator avaliado como benéfico para a QVT na instituição segundo esse grupo foi o **Independência** (0,334±1,12), considerado levemente satisfatório pelo grupo.

O agrupamento 2 foi formado por 52 (52%) docentes e apresentou avaliação bem diferente do agrupamento 1 quanto à QVT, pois considerou favorável a maioria dos fatores investigados. A única semelhança entre os dois agrupamentos ocorreu no **Relacionamento Interpessoal** (0,052±0,65), considerado indiferente por ambos e revelando um aspecto que merece a atenção da gestão da universidade. O agrupamento 2 percebe como levemente favoráveis para a QVT a **Jornada de Trabalho** (0,194±0,94) e a **Carreira** (0,251±0,75). Esse mesmo agrupamento avaliou o **Reconhecimento** (0,566±0,67) como o fator que mais contribui para a QVT, mesmo considerando que ele tem intensidade moderada. A única avaliação levemente prejudicial foi quanto à **Independência** (-0,308±0,77), insatisfatória, na opinião desse grupo.

Figura 1 – Características dos agrupamentos.



Fonte: Pesquisa de campo.

Assim, de maneira geral, as avaliações dos docentes se dividiram. Destaca-se que os menores valores dos desvios padrão no agrupamento 2 mostram que as respostas estão mais concentradas em torno da média, o que lhe melhora a qualidade da avaliação e indica que esse grupo é mais conclusivo por ser mais coeso. Contudo, mesmo assim, os resultados

recomendam o aprofundamento da investigação, especialmente pela limitação decorrente do processo de amostragem e reforçam a necessidade de ações voltadas para a QVT para melhorar a avaliação dos docentes.

5. CONCLUSÃO

Os entrevistados na pesquisa eram, em sua maioria homens casados, com filhos, entre 31 e 50 anos, doutores e com mais de 10 anos de experiência na área docente. Observou-se que em relação à QVT no que se refere à realização com o trabalho desenvolvido, trabalho gratificante, segurança e estabilidade no emprego, foram obtidas as respostas mais favoráveis. As respostas intermediárias ocorreram em relação ao crescimento na carreira, incentivo à capacitação e até mesmo ao tempo despendido na Instituição, que não favorece a relação com a família, pontos estes que merecem ajustes por parte da Instituição.

Quanto aos aspectos que mostraram insatisfação por parte dos docentes, posicionaram-se a infraestrutura da universidade, o excesso de trabalho tanto internamente quanto fora da instituição, que, por serem os aspectos mais prejudiciais, devem ser objeto de maior interesse institucional e ajustes a fim de aumentar o nível de QVT dos docentes. A análise fatorial captou cinco fatores - Relação interpessoal, Jornada de trabalho, Reconhecimento, Independência e Carreira - e a análise de agrupamentos identificou dois grupos de docentes, praticamente com o mesmo quantitativo de integrantes, sendo um com avaliação levemente negativa da QVT e outro que manifestou avaliação contrária levemente positiva, ambos com baixa intensidade em suas avaliações, revelando um ambiente mediano em matéria de QVT na instituição pesquisada.

REFERÊNCIAS

ALFENAS, R. A. S; RUIZ, M. V. Um panorama sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. **Organizações em Contexto**, São Paulo, v.11, n.22, p. 143-167, jul. /dez. 2015.

ALMEIDA, D. R.; MEIRELES, A. S. Satisfação e Trabalho: uma análise do grau de satisfação dos servidores em estágio probatório da UFBA. In: **COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA**, 15, 2015, Mar Del Plata. *Anais...Argentina*, 2015

AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal of the Health Sciences Institute**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 53-58, jan. /mar. 2013.

ARANĐELOVIĆ, M.; NIKOLIĆ, M.; STAMENKOVIĆ, S. Relationship between Burnout, Quality of Life, and Work Ability Index: directions in prevention. **The Scientific World Journal**, London, v. 10, p. 766-777, 2010.

BIAZZI, JR, F. O trabalho e as organizações na perspectiva sociotécnica. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.1, n. 34, p. 30-37, jan./fev. 1994.

BIROLI, F. Autonomia, preferências e assimetria de recursos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 30, n. 90, p. 39-56, fev. 2016.

BOSI, A.P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 47, n. 1, p. 1-28, jan. /abr. 1996.

BUSS, P. M. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5. n.1. p.163-77, jan./jun. 2000.

ÇETINKANAT, A. C.; KÖSTERELIOĞLU, M. A. Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. **Universal Journal of Educational Research**, San Jose, v. 4, n. 8, p. 1778 – 1786, 2016.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANTAS, R.A.S; SAWADA, N.O.; MALERBO, M.B. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do estado de São Paulo. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.11, n.4, p.532-8, jul. / ago. 2003.

DAY, H.; JANKEY, S.G. **Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life**. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DIEHL, L.; MARIN, A.H. Adoecimento mental entre professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016.

FÁVERO, L. P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. São Paulo: Campus, 2009.

FERNANDES; E. C.; GUTIERREZ L. H. **QVT – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v. 23, n.4, p. 29-38, out. / dez. 1988.

FREITAS et al. Saberes docentes sobre processo ensino-aprendizagem e sua importância para a formação profissional em saúde. **Interface Comunicação Saúde e Educação**, Botucatu, n. 20, v. 57, p. 437-448, abr. / jun., 2016

GARCÍA PAZMIÑO et al. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el personal administrativo universitario. **Ciencia e Trabajo**, ano 16, n. 50, p. 97-102, maio/ago. 2014

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

GUEST, D. E. Perspectives on the study of work-life balance. **Social Science Information**, v. 41, n. 2, p. 255-279, jun. 2002.

HAIR JR. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAMIDI, F.; MOHAMADI, B. Teacher's quality of work life in secondary schools. **International Journal of Vocational and Technical Education**. New York, v.4, n.1, p. 1-5, jan. 2012.

HART, P. M. Teacher quality of work life: integrating work experiences psychological distress and moral. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Inglaterra, n 67, p. 109-132, 1994.

HIPÓLITO et al. Quality of working life: assessment of intervention studies. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 70, n. 1, p. 178-86, 2017.

JAIN, Y.; THOMAS, R. A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district. **International Journal of Applied Research**, Delhi, v. 2, n. 5, p. 926-934, 2016.

JI-YOUNG, AN; YOUNG-HEE, YON; RUGGIERO, J. S. Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. **Journal of Transcultural Nursing**, Alabama, v. 22, n. 1, p. 22-30, jun. 2010.

KLUTHCOVISKY, A. C. G. C.; TACAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida: aspectos conceituais. **Revista Salus-Guarapuava**, Paraná, v. 1, n. 1, jan. /jun, 2007.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 1019-1028, abr. 2013.

LIMA, M. F. E. M; LIMA-FILHO, D.O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 62-82, nov. 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo; Atlas, 2004.

MATTOS, C.A.C.; SANTANA, A. C. As contribuições da pecuária leiteira para os agricultores familiares: um estudo no sudeste do Estado do Pará. **Revista Extensão Rural**, v. 21 n. 1, p. 56-72, jan. / mar. 2014.

MATTOS, C.A.C.; VIDAL, J. P.; LIRA, M. S.; COSTA, N. L.; ABUD, G. M. B. Satisfação e trabalho na administração pública federal: uma investigação entre servidores do ensino superior. **Revista Cereus**, v. 9, n. 1, p. 57-75, jan. / abr. 2017.

MICHALOS, A. C.; ZUMBO, B.D.; HUBLEY, A. Health and the quality of life: social indicators research. *Social Indicators Research*, **Prince George**, v.51, n.3, p.245-86, 2000.

MINAYO, M. C. S. HARTZ, Z.M.A., BUSS, P.M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5. n. 1, jan. /jun. 2000.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul. /set. 2001.

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.

NAYEEM, M. A.; TRIPATHY, M.R. Work-life balance among teacher of technical institutions. **The Indian Journal of Industrial Relations**, v.47, n. 4, p. 724-736, abr. 2012.

OLIVEIRA, A. P. B. M.; BENATTI, M. C. C.; ALEXANDRE, N. M. C. Condições de vida e trabalho de médicos em um hospital universitário. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 27, n. 1, p. 53-59, mar. 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Empleo y Condiciones de trabajo del personal docente**. Genebra, 1981.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Health promotion evaluation: recommendations to policymakers**. Copenhagen: European Working Group on Health Promotion Evaluation, 1998.

PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma Instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade). Centro Universitário de Caratinga. Minas Gerais, 2006.

PIGOU, A.C. **The economics of welfare**. London: Macmillan, 1920.

PIOVEZAN, P. R.; DAL RI, N.M, A precarização do trabalho docente no estado de São Paulo: 20 anos de reformas. **Educação Temática Digital**, Campinas, v. 18, n. 1, p. 178-197, jan. / abr, 2016.

PIZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr./ jun. 2015.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

RENEWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 1996.

ROCHA, K.B.; SARRIERA, J.C. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Revista Semestral da Associação Brasileira e Psicologia Escolar e Educacional**, Uberlândia, v. 10, n. 2, p. 187-196, jul. / dez. 2006.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise do nível gerencial. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 2008.

SALLES, D. M. R.; NOGUEIRA, M. G. Carreiras no serviço público federal: antigos dogmas, novas perspectivas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A da (Orgs.). **Gestão de Carreiras**: dilemas e perspectivas. Rio de Janeiro: Atlas, 2006. p. 134-149.

SALLES, P. E. M.; FEDERIGHI, W. J. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a visão dos trabalhadores. **O Mundo da Saúde**, v. 30, n. 2, p. 263-278, abr./jun. 2006.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan. / abr., 2012.

SCHMIDT, S et al. The conceptual relationship between health indicators and quality of life: results from the cross-cultural analysis of the EUROHIS field study. **Clinical Psychology & Psychotherapy**, Hoboken, v.2, n.1, p.28-49, 2005.

SEILD, E.M.F.; ZANNON, C.M.L.C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n.2, p.580-588, mar. /abr. 2004.

SERINKAN, C.; KAYMAKÇI, K. Defining the Quality of Life Levels of the Nurses: a study in Pamukkale University. **Procedia: Social and behavioral Sciences**, New York, v. 89, p. 5820-584, 2013.

SHIN, D. C.; JOHNSON, D. M. Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. **Social Indicators Research**, n. 5, p. 475-492, 1978.

SILVA, J. R.; BALACIANO, M. Construção dos Processos Pessoais de Carreiras no Setor Público no Contexto Social Contemporâneo. In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 35, 2011. Brasília. *Anais...* Brasília: ANPAD, 2011

SING, A. A study on the perception of work-life balance policies among software professionals. **The IUP Journal of Management Research**, Virginia, v. 9, n. 2, p. 51-79, fev. 2010.

SOUZA, A. S. et al. Fatores associados à qualidade de vida no trabalho entre professores do ensino superior. **Arq. Ciênc. Saúde**. São José do Rio preto, v. 22, n. 4, p. 46-51, out-dez, 2015.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications, **Journal of Business and Management**, Irvine, USA, v.16, n.3, p. 54-59, mar. 2014.

SU-YING, TSAI. A study of the Health-Related Quality of Life and Work-Related Stress of White-Collar Migrant Workers. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, China, v. 9, 2012.

TABELEÃO, V. P.; TOMASI, E.; NEVES, S. F. Qualidade de vida e esgotamento profissional entre docentes da rede pública de Ensino Médio e Fundamental no Sul do Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 12, p. 2401-2408, dez, 2011.

TONGO, C. I. Social responsibility, quality of life and motivation to contribute in the Nigerian Society. **Journal of Business Ethics**, v. 126, n. 2, p. 219-233, jan. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Universidade Federal do Pará em números, 2016**. Disponível em: <<http://www.ufpanumeros.ufpa.br/>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

VELOSO, H.M; BOSQUETTI, M.A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. In: **SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO**, VII, 2005. São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA-USP, 2005.

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

WHOQOL Group, The **O desenvolvimento do WHOQOL-100**, Porto Alegre, UFRGS, 1998.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para a Índia e China. Prevalência revelada e arbitragem espacial: determinando um ranking de qualidade de vida para as regiões metropolitanas do Brasil. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, n. 84, v. 2, p. 510-542, mai. / ago. 2016.