

QUALIDADE DE VIDA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA DE ENSINO SUPERIOR: ADAPTAÇÃO DO MODELO DE WALTON PARA ANÁLISE DE RESULTADOS

**¹Camila Soares, ¹Alan Almario, ¹Maria Fernanda Costa Waeny,
¹Beethoven Hortêncio Rodrigues Costa**

¹Universidade Ibirapuera.

Av. Interlagos, 1329, São Paulo, SP

camila.soares@ibirapuera.edu.br

Resumo

Com a valorização da atenção à qualidade de vida das pessoas e a necessidade de sua promoção, surgem a cada dia novos instrumentos com o objetivo de avaliá-la. Em uma era competitiva e globalizada, as organizações têm nas pessoas o seu maior diferencial. Surge então a necessidade de oferecer qualidade de vida no trabalho, com o interesse em obter melhor desempenho organizacional. Este trabalho tem como objetivo conhecer os fatores decisivos para o bem-estar na atuação de docentes universitários da Universidade Ibirapuera. O modelo teórico escolhido para o estudo foi o de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, de Richard Walton, proposto em 1973, composto de oito critérios, cada um com seus respectivos indicadores. O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado, por meio da Comissão Própria de Avaliação, a CPA, aplicado aos professores. Observou-se que existe nível positivo de satisfação e que outras possibilidades de estudo podem ser realizadas por meio da teoria e, conseqüentemente, aprimorar os índices exigidos de qualidade das Instituições de Ensino Superior.

Palavras-chaves: estresse ocupacional, qualidade de vida no trabalho, psicossomática, CPA, docência..

Abstract

Because of the attention to the life quality of the peoples and the need for their promotion, new instruments appear every day in order to evaluating it. In a competitive and globalized era, organizations have the greatest differential in people. They want to offer quality of life at work, with the interest to obtain better organizational performance. This work wants to know the decisive factors for the well-being in the performance of university professors at Ibirapuera University. The theoretical model chosen for the study was Richard Walton's proposed in 1973 evaluation of Quality of Life at Work, composed of eight criterias, each with its own indicators. The data collection instrument was a structured questionnaire, through the Evaluation Committee, the CPA, applied to teachers. It was observed that there is a positive level of satisfaction and that other possibilities of study can be realized through the theory and, consequently, to improve the required universities quality.

Keywords: occupational stress, quality of life at work, psychosomatic, CPA, teaching.

1. Introdução

As organizações, sejam elas públicas ou privadas, de todo o mundo, são formadas por pessoas. Mesmo com a ajuda da tecnologia e demais infraestruturas, são elas as responsáveis pelos objetivos traçados e alcançados.

Isso significa que diversos estudos surgiram para encontrar saídas que fizessem as empresas produzirem mais e se tornarem competitivas. Assim, as pessoas assumiram importância nas organizações e novas formas de geri-las foram colocadas em prática. Acredita-se os gestores de grandes e importantes empresas não visualizam seus funcionários apenas como uma parte da produção. Antes, há investimento em bem-estar para que haja motivação, não apenas no local de trabalho, mas estendido à área pessoal e familiar.

Assim surgiram os estudos relacionados à motivação e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ao colocá-las em prática, as empresas percebem um aumento significativo para as organizações, como redução da rotatividade (retenção de talentos), menor absenteísmo, redução da fadiga e de acidentes, saúde e, por fim, aumento da produtividade.

Entre os modelos existentes, um dos mais conhecidos na comunidade acadêmica (VASCONCELOS et al, 2012, pg. 80), é o de Walton (1973). Composto por oito critérios, seus indicadores explicam o que pode influenciar positivamente as pessoas no trabalho. Essa ferramenta permite aos gestores realizarem diagnósticos sobre a QVT de suas empresas e, a partir daí, tomar as melhores decisões.

No ensino superior não é diferente. Na área da educação, a motivação dos professores é considerada uma construção-chave devido ao seu impacto na motivação dos alunos e no funcionamento efetivo da escola (RUFINI, BZUNECK & OLIVEIRA, 2012, pg 53).

A motivação é importante devido ao seu impacto na sala de aula e na instituição, pois pode influenciar tanto a organização como os indivíduos (VISEU, 2017, pg 443). Portanto, é imperativo entender quais aspectos influenciam essa construção.

Para citar um exemplo, um estudo que analisou professores portugueses e brasileiros (JESUS et

al, 2011, pg 92) mostrou que variáveis relacionadas ao trabalho, tais como salários, condições de trabalho precárias, poucas oportunidades de promoção, mau comportamento do aluno e cargas de trabalho elevadas contribuíram significativamente para a desmotivação e aumento da rotatividade de professores.

Ao citar a docência, é possível dizer que patologias físicas e psíquicas não apenas influenciam os aspectos pessoais, mas também podem interferir na qualidade da atuação, bem como podem prejudicar financeiramente a instituição por conta dos afastamentos para tratamento de doenças (GASPARINI, 2005, pg. 193). Ou seja, os problemas relacionados à falta da satisfação no trabalho e um estilo de vida positivo dos professores interferem, de alguma forma, nos interesses de todas as pessoas e entidades que estão envolvidas com o processo educativo. Entretanto, a visão do docente por vezes é desconsiderada.

Lent (LENT et al, 2011, pg. 91), explica que o estudo das condições de trabalho foi, durante anos, tema das pesquisas sobre satisfação no trabalho na área da psicologia. No entanto, quando a amostra está relacionada a professores, especialistas afirmam que existem poucos estudos na área que investigaram esta temática (RAMOS et al, 2014).

No caso do trabalho docente, de acordo com Jesus (2011), os estudos nesta área aumentaram significativamente durante os anos 80, mas concentraram-se unicamente no impacto dos incentivos salariais. Não obstante, a produção científica que avalia as repercussões do trabalho docente na saúde física e psíquica destes profissionais ainda é incipiente, especialmente no Brasil, o que evidencia a necessidade de realizar mais estudos nessa área (MARQUEZE, 2009, pg 76).

É preciso salientar que, na área da educação, a motivação dos professores é considerada fundamental, já que a atuação docente gera impacto na motivação dos alunos e no funcionamento efetivo da escola (RUFINI, BZUNECK & OLIVEIRA, 2012, pg 53).

Um ranking da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda reunindo todos os motivos que provocam o afastamento do trabalhador da empresa, mostra que a depressão aparece na vigésima posição. Ou seja, ela está entre os motivos que mais geram concessão de auxílio-doença acidentário – quando a pessoa é afastada da atividade por mais de 15

dias. Em 2016, 3.393 benefícios foram concedidos por causa de depressão.

Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que, até 2020, a depressão será a principal causa de afastamento profissional em todo o mundo. Por conta disso, a OMS escolheu o tema “Depressão” para a sua campanha anual de 2017. Ainda segundo a OMS, o número de pessoas com transtornos de ansiedade, no Brasil, era de 264 milhões em 2015, com um aumento de 14,9% em relação a 2005.

No Brasil, os casos de afastamento do trabalho devido a problemas ocupacionais cresceram cerca de 25% entre 2005 e 2015, atingindo 181.608 pessoas, segundo informações publicadas no Anuário do Sistema Público de Emprego e Renda do Dieese, com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

No caso do Trabalho docente, o problema está em diversos estados do país. Estudo recente realizado por Miranda (2017), mostra que a Síndrome de Burnout está presente em docentes da rede estadual. Ainda, o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo, em 2012, revela que 40% dos professores afastados por problemas de saúde tiveram algum tipo de transtorno psiquiátrico. Os diagnósticos mais comuns foram ansiedade e depressão. Também estudo da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), em parceria com o Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul, Sinpro/RS, Sinpro/Caxias e Sinpro/Noroeste, em 2012, revelou que 35,2% professores sofrem de depressão leve a severa no Rio Grande do Sul. Além disso, a Secretaria de Estado da Educação do Rio de Janeiro afirmou que 1200 professores da rede estadual do Rio de Janeiro estiveram em licença por transtornos mentais, em 2014.

Os dados mostram a necessidade de se estudar a satisfação no Trabalho, pois mostra a influência que a carreira pode exercer em sua saúde física e mental, com reflexos na vida pessoal e familiar do indivíduo e nas organizações (CURA, 1999; LOCKE, 1976; PÉREZ-RAMOS, 1980).

Zalewska (1996) e Rocha (1996), estudaram a relação saúde-trabalho. Eles identificaram a satisfação no trabalho como um fator protetor da saúde, de diminuição de alterações do hábito alimentar e problemas digestivos. Trabalhadores insatisfeitos consi-

tituem um grupo de risco elevado para ocorrência de problemas de saúde, demonstram ser mais susceptíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis, o que provavelmente dificultaria a organização das tarefas e seu desempenho. Por esse motivo, considerando que a satisfação no trabalho é um aspecto que tem efeito sobre os estados motivacionais, inclusive dos professores, faz-se necessário investigar suas implicações na docência. Para isso, o presente trabalho é fruto da aplicação do modelo de Walton (1973) aos docentes de uma universidade no Estado de São Paulo, a Universidade Ibirapuera.

O estudo foi realizado por meio da pesquisa da CPA – Comissão Própria de Avaliação da Universidade Ibirapuera. O órgão, presente em todas as instituições de ensino superior, faz o levantamento e acompanhamento constante do desempenho das instituições, na área do ensino, nos níveis de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e na área de administração. O trabalho desenvolvido é voltado para demonstrar a necessidade de se preocupar com o ambiente de trabalho, caso a busca seja contínua de sucesso da organização e de seus membros.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Motivação e relações humanas – breves considerações sobre as teorias administrativas

A Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, apresenta um modo de produção que inclui, entre suas características, o trabalho coletivo, a perda do controle do processo de produção pelos trabalhadores e a compra e venda da força de trabalho. Foi a Era da Industrialização Clássica. Neste contexto aparece a Teoria da Administração Científica, iniciada por Frederick W.

Taylor (1856 – 1915). Ele investiu em estudos para melhorar a eficiência do trabalhador e propôs que incentivos salariais e prêmios seriam fontes principais de motivação. (CHIAVENATO, 1987).

Henry Ford, em 1913, aplica a tecnologia da linha de montagem na fabricação de automóveis. Utiliza os mesmos princípios desenvolvidos pelo taylorismo, porém, aumenta a mecanização, com uso de máquinas-ferramentas especializadas, linha de montagem e de esteira rolante e crescente divisão do trabalho. (LARANJEIRA, 1999, p 292).]

A Teoria Clássica de Fayol chega para substituir a abordagem analítica e concreta de Taylor. Propôs a racionalização da estrutura administrativa e a empresa passa a ser percebida como uma síntese dos diversos órgãos que compõem a sua estrutura. A preocupação maior de Fayol foi com a direção da empresa. Surge dele a clássica visão das funções do administrador: organizar, planejar, coordenar, comandar e controlar. (CHIAVENATO, 1987).

A Teoria das Relações Humanas, também conhecida como Escola de Relações Humanas, surge nos Estados Unidos, entre os anos de 1927 e 1932, por meio de uma pesquisa comandada pelo médico e antropólogo Elton Mayo. Ela aparece como crítica às teorias citadas anteriormente.

Em uma primeira fase, Mayo procurava determinar uma possível relação entre o tipo de iluminação do ambiente de trabalho e a qualidade de trabalho, medida pelos níveis de produção. Na segunda fase, consideraram o fator psicológico como capaz de alterar a produtividade dos funcionários. Com o avanço dos resultados, inseriu-se uma entrevista no processo de pesquisa como forma de completar os resultados apresentados e sua relação com o fator psicológico. Segundo Park, Bonis e Abud (1997, p. 60), como resultado, a produtividade dos operários aumentou e a supervisão melhorou. No caso dos superiores, o conhecimento dos interesses dos operários foi o responsável pelas sensíveis mudanças no modo de supervisão.

A pesquisa apontou uma visão mais ampla da organização, identificou problemas relacionados à insatisfação e aos conflitos no trabalho. Os resultados mostraram que “o incentivo salarial era o fator menos importante na determinação dos rendimentos e que a aceitação social era considerada o fator mais importante” (KWASNICKA, 1995, pg 183). A experiência detectou a presença de três elementos: o trabalho em equipe, liderança e motivação. Isso significa que a Escola das Relações Humanas depositou na motivação a expectativa de levar o indivíduo a trabalhar para atingir os objetivos da organização.

Nesse sentido, também é possível citar a concepção da Teoria de Campo, de Kurt Lewin. Já no início da Era da Industrialização Neoclássica, o estudo supõe que as interações entre as pessoas e o meio determinam o comportamento humano quando indivíduos estão em grupos. Nesse contexto, cada

sujeito possui uma dinâmica individual que lhe possibilita interpretar, perceber pessoas e situações de modo peculiar (LEWIN, 1965). Lewin, em 1946, num contexto de pós-guerra, dentro de uma abordagem de pesquisa experimental, de campo, desenvolveu pesquisas quando trabalhava junto ao governo norte-americano. Seus trabalhos tinham por finalidade a mudança de hábitos alimentares da população e também a mudança de atitudes dos americanos frente aos grupos étnicos minoritários. Pautava-se por um conjunto de valores como a construção de relações democráticas; a participação dos sujeitos; o reconhecimento de direitos individuais, culturais e étnicos das minorias; a tolerância a opiniões divergentes; e ainda a consideração de que os sujeitos mudam mais facilmente quando tomam decisões grupais.

Na Era Neoclássica, adicionou-se às organizações um esquema de departamentalização por produtos e serviços, a fim de agilizar o funcionamento e proporcionar inovação, dinamismo e maior competitividade. As relações industriais foram substituídas por Administração de Recursos Humanos e se passou a enxergar as pessoas como recursos vivos, inteligentes e não mais como um fator inerte de produção.

Embora suas bases tenham começado no princípio do século XX e, particularmente, na década de 1970, com invenções tais como o microprocessador, a rede de computadores, a fibra óptica e o computador pessoal, os anos 90 são os escolhidos para denominar a Era da Informação: a tecnologia trouxe a globalização da economia. A competitividade tornou-se mais intensa entre as empresas. Após o advento da internet, a informação passou a atravessar o planeta em tempo real. O capital deixou de ser o recurso mais importante e deu lugar ao conhecimento. As mudanças passaram a ser rápidas.

Peter Drucker, renomado consultor de empresas e autor de diversos livros, é um dos nomes importantes sobre este assunto. Para ele, nessa sociedade, o conhecimento é o principal recurso e, que a terra, mão-de-obra e capital assumem um papel secundário, mas não menos importante.

A empresa é uma organização humana que depende de seus funcionários, ainda que um dia o trabalho poderá ser feito de forma automatizada. No entanto o conhecimento, que é a capacidade de aplicar a informação a um trabalho

específico, só vem com um ser humano, sua capacidade intelectual e sua habilidade. (Drucker, 1988).

Nesta era, a globalização da economia mundial acarretou mudanças na análise das relações de trabalho. Limongi-França (2003), ressalta a responsabilidade do gestor devido à necessidade de habilidades mais complexas, que vão além da gestão voltada para a qualidade, a produção, a comunicação e as estratégias de negócios. Ela aponta para o que chama de “novas competências gerenciais”, ou seja, a capacidade de lidar com o intelecto humano, ponto estreitamente relacionado à melhoria das condições de trabalho, à saúde física e psicológica dos trabalhadores e à responsabilidade social.

As instituições passaram a buscar eficiência com quadro de pessoal reduzido. Do novo trabalhador espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, trabalhar em equipes e assumir novas responsabilidades. Um novo paradigma organizacional tem se firmado. Nessa perspectiva, o bem-estar dos colaboradores constitui o desafio gestor para a qualidade de vida no trabalho.

Tais contribuições influenciaram práticas de gestão da QVT. No Brasil, alguns esforços são vistos neste sentido para gerar QVT e, conseqüentemente, motivação. Em 1997 a Revista Exame lançou a pesquisa “As 150 Melhores Empresas para Trabalhar”, com o objetivo de valorizar as empresas que cuidam melhor de seus colaboradores. Possui parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), desde 2006. A avaliação inclui 12 categorias, que verificam as políticas e as práticas de RH adotadas, entre os temas: Comunicação Interna, Participação e Autonomia, Sustentabilidade e Diversidade, Relações Interpessoais, Carreira, Processos e Organização, Saúde, Segurança e QVT, Gestão de Conhecimento e Educação Corporativa, Liderança, Reconhecimento e Recompensa, Gestão Estratégica e de Objetivos.

3. Motivação

Segundo Perez-Ramos (1990), é possível definir as teorias de motivação em dois grupos: as teorias de processo e as de conteúdo, sugeridas por Tribett e Rush, em 1984. No grupo das teorias de processo, podem ser citadas teorias como Teoria da Comparação Social, de Festinger, Teoria da

Equidade, de Adams, Teoria Vie, de Vroom, e Teoria de Desempenho-Satisfação, de Drucker. As teorias do processo focam sua atenção nas percepções e perspectivas do indivíduo, no estabelecimento de metas pessoais

Victor Vroom em sua teoria, como exemplo, reconhece a evidência de que as pessoas reagem de diferentes maneiras conforme a situação em que estejam colocadas. Segundo ele, existem três fatores que determinam em cada indivíduo a motivação para produzir (CHIAVENATO, 1998, pg. 76): os objetivos individuais; a relação que o indivíduo percebe entre a produtividade e o alcance dos seus objetivos individuais; e a capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade, à medida em que acredita na capacidade para fazê-lo.

Passando para o grupo das teorias de conteúdo estão a Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, Teorias X e Y, de McGregor, Teoria Bifatorial de Motivação-Higiene, de Herzberg, e Teoria sobre Poder, Afiliação e Realização, de McClelland. São caracterizadas pela preocupação com a satisfação das necessidades.

É possível citar como exemplo, o estudo de Maslow, em 1954, que deu início às demais teorias. Segundo ele, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importâncias. Na base estão as necessidades primárias – necessidades fisiológicas e de segurança –; enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – necessidades secundárias: sociais, de estima e de autorrealização (CHIAVENATO, 1999).

4. Qualidade de Vida no Trabalho e bem-estar

A Organização Mundial de Saúde (WHO-World Health Organization) define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, dentro do contexto de cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação às suas metas, expectativas e padrões sociais.

É um conceito que começou a ser usado com maior frequência após a Segunda Guerra Mundial. Nos Estados Unidos, o termo foi inicialmente utilizado para definir a posição do indivíduo relacionada a conquistas materiais, como uma casa, um carro, aparelhos domésticos e melhores condições financeiras. Nos anos 60, a utilização do termo é ampliada e os

aspectos educação e saúde são incorporados ao conceito (FARQUHAR, 1995, pg 1445).

Nos últimos anos, diversos autores têm se dedicado a desenvolver pesquisas para compreender o bem-estar pessoal (PASCHOAL e TAMAYO, 2008, pg 12). O estudo e a compreensão da felicidade e dos aspectos positivos da experiência humana estão entre as preocupações da Psicologia para o século XXI. Nesse sentido, o trabalho ocupa papel central na vida das pessoas e é um fator relevante na formação da identidade e na inserção social, tendo sido analisada em diversos contextos de trabalho (GOMES & BORBA, 2011, pg 136).

Feigenbaum (1994) explica que QVT é baseada no princípio de que a preocupação com a qualidade ocorre de forma positiva nos ambientes em que os funcionários estão envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Fernandes (1996) conceitua QVT como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional”. O objetivo é a união dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, quando o trabalhador está satisfeito, a empresa produz melhor.

Chiavenato (2004, p.367) define que a Qualidade de vida no Trabalho “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade de na organização”.

Segundo Limongi-França (2007, p. 167), do ponto de vista das pessoas, qualidade de vida é “a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e da expectativa de vida”. Nas organizações, essa questão deve ser considerada do ponto de vista da valorização das condições de trabalho, do significado do trabalho e dos padrões de relacionamento no ambiente.

Portanto, considera-se que o bem-estar advindo do equilíbrio entre as expectativas em relação à atividade profissional e o que é feito no trabalho seja um dos fatores que constituem a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho. Ela é proporcionada pela satisfação de condições tais como renda, emprego, bens consumidos e qualidade de habitação, além de condições subjetivas como segurança, privacidade

e de afeto (ABREU, 2002, pg. 22), bem como motivação, relações de autoestima, apoio e reconhecimento social.

De uma forma geral, nos estudos e nas pesquisas diversas, é possível entender que o trabalho é considerado uma das principais dimensões da vida do homem, interfere em sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e se destaca como um dos fatores da construção da identidade individual (LOURENÇO, FERREIRA, BRITO, 2009). O significado do trabalho pode ser positivo quando se relaciona à possibilidade de construção, de identidade e de autorrealização. E pode ser negativo ao ser considerado sofrimento, punição, castigo e um peso para quem o realiza. Para Dejour (1987), as duas dimensões coexistem paradoxalmente no trabalho, tanto fonte de sofrimento como de prazer. Alguns modelos de estudos para a QVT são: Westley (1979), Hackman e Oldham (1975), e Walton (1973), que será apresentado neste trabalho.

De acordo com Campos (1992), em casos assim, só é possível melhorar o que se consegue medir. Para ele, o processo de autoconhecimento por meio de opiniões pode ser uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores que interferem na qualidade de vida e na organização do trabalho.

4.1 O modelo de Walton

O modelo de Walton (1973) enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida fora do trabalho. É o modelo de qualidade de vida no trabalho constituído pelo maior número de dimensões (oito).

O modelo proposto por Richard Walton (1973) “é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo, na área da qualidade de vida no trabalho”. (PEDROSO, PILATTI, 2009, BARROS, 2012, XHAKOLLARI, 2013). O modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton foi concebido nos Estados Unidos, em meio à crise petrolífera da década de 70. Este permanece, mesmo após vários anos da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas na área. De acordo com o autor, vale lembrar que a subjetividade da QVT faz com que as diferenças entre culturas e

formas de vida resultem em definições diversas sobre o que se considera QVT. Walton, então, estabeleceu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes se dividem em oito categorias, assim descritas:

1. Compensação justa e adequada: para ser justo, o que é pago ao empregado deve ser apropriado para o trabalho executado quando comparado a outro trabalho. Para ser adequada, a renda deve ser suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e fatores tais como a responsabilidade e a nocividade de condições de funcionamento. A compensação justa pode também estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

2. Segurança e saúde nas condições de trabalho: envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças e acidentes, imposição de limite de idade quando o trabalho pode ser nocivo ao bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.

3. Uso e desenvolvimento da capacidade: cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite ao empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (está relacionada à obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação tal que permita ao funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); (d) identidade e feedback: se o funcionário recebe um retorno sobre seu trabalho para melhorar onde houve baixo desempenho.

4. Oportunidade de crescimento e segurança: os aspectos referem-se a: (a) aplicação futura – crescimento profissional (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); b) oportunidades de progresso – possibilidade de carreira (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira); e, c) segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

5. Integração social na organização do trabalho: Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”. Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de status traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) relacionamento (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação socioemocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho).

6. Constitucionalismo na organização do trabalho: está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) tratamento imparcial (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, (d) Direitos trabalhistas e de proteção ao trabalhador (uso da lei em caso de problemas no emprego, respeito aos direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças e cumprimento de decisões judiciais).

7. Trabalho e o espaço total de vida: a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. O trabalho precisa estar em equilíbrio entre o tempo de lazer e o tempo com a família sob os seguintes aspectos: a) Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre vida pessoal e profissional; b) o trabalho não pode prejudicar a vida familiar; é preciso

haver tempo para lazer e repouso.

8. A relevância social do trabalho na vida: a relevância aborda os seguintes critérios: a) Imagem da empresa (orgulho do trabalho), b) responsabilidade social: a autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira, c) Responsabilidade pelos produtos, no caso, pelos alunos, como são enviados ao mercado de trabalho e d) Práticas de emprego, relacionadas à qualidade das políticas de recursos humanos, a forma de a empresa tratar os funcionários

5. Metodologia

O presente estudo foi desenvolvido na Universidade Ibirapuera. A Instituição de Ensino Superior – IES iniciou seus trabalhos em 1969. Atualmente, oferece 16 cursos de graduação tradicional, 4 de graduação tecnológica e dois programas de mestrados, além de cursos de especialização Lato Sensu nas áreas de negócios, saúde e educação. Pautada pelos princípios de Responsabilidade Social, a Universidade Ibirapuera realiza atendimentos à comunidade por meio do Serviço de Atendimento Jurídico e de suas clínicas de Fisioterapia, Odontologia e Psicologia. A IES possuía, no segundo semestre de 2017, 225 professores.

No que se refere à operacionalização desta pesquisa, foi realizada uma pesquisa descritiva. As fontes de dados para definir a população foram buscadas por meio dos resultados da Comissão Própria de Avaliação - CPA, da Universidade Ibirapuera, do segundo semestre de 2017. A finalidade da CPA é coordenar a pesquisa determinada pelo Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior – SINAES – e fazer o levantamento e acompanhamento constante do desempenho das instituições de ensino superior, na área do ensino nos níveis de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e na área de administração da instituição.

A CPA visa tornar a autoavaliação uma ação permanente, incentivando a participação de discentes, docentes e funcionários. Fazem parte da pesquisa os resultados publicados referentes às questões apresentadas aos docentes sobre carreira e condições de trabalho. A escolha pela CPA se justifica porque o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, fundamenta-se na necessidade

de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e, especialmente, do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais.

Entendido como política mista de regulação e avaliação das Instituições de Ensino Superior - IES, a arquitetura do formato avaliativo do SINAES convoca a participação plural dos atores envolvidos no processo de qualificação do ensino de graduação do país. Esta participação sustenta-se por meio de ações gestadas no nível CPAs instaladas em cada IES cuja composição envolve representação dos professores, dos estudantes, do corpo técnico administrativo e da sociedade civil.

Entre os itens avaliados, no caso dos professores, estão as políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho, como seguem:

- Planos de carreira regulamentados para docentes e funcionários técnico-administrativos com critérios claros de admissão e de progressão.

- Programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida de docentes e funcionários técnico-administrativos.

- Clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, graus de satisfação pessoal e profissional.

Foram realizadas quatro etapas: 1) organização das Questões oferecidas aos docentes pela CPA; 2) desenvolvimento das escalas de respostas; 3) aplicação do instrumento aos indivíduos; e 4) análise dos coeficientes de consistência encontrados por critério e do instrumento como um todo. Com relação às questões éticas, este estudo teve como base o trabalho realizado pela CPA.

O órgão, presente em todas as instituições de ensino superior, faz o levantamento e acompanhamento constante do desempenho das instituições, na área do ensino nos níveis de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e na área de administração. O questionário é realizado com base no documento de “Orientações Gerais para o Roteiro da Auto avaliação

ção das Instituições”, elaborado pelo SINAES/MEC. O arquivo é um guia aberto para que cada CPA faça a seleção dos indicadores adequados à sua IES.

Cada segmento é convidado a participar da avaliação. Os convites são feitos através de e-mail, além de cartazes e banners expostos pelo Campus e chamadas no site da IES. O acesso aos questionários ocorre de modo digital, voluntário e anônimo por meio dos sistemas informatizados da IES.

Mann e Stewart (2000), apontam que o questionário on-line, além do baixo custo e da rapidez, beneficia a questão pessoal em relação a assuntos embaraçosos que são dificilmente discutidos em entrevistas face a face, mas que são possíveis em uma comunicação virtual.

Há questões objetivas e dissertativas alteradas pela equipe a cada nova pesquisa. Para as questões objetivas são oferecidas as respostas “Atende Plenamente”, “Atende Parcialmente”, “Precisa Melhorar”, “Não atende” e “Desconhece”.

Ao final das objetivas há espaço para que o respondente possa fazer comentários. A última questão objetiva contou com as respostas “sempre”, “quase sempre”, “às vezes”, “quase nunca” e “nunca”.

O questionário de 2017/2 foi construído a partir da metodologia de Walton (1973), que serve para verificação do nível de QVT. Os dados foram obtidos em questionário composto por 25 questões objetivas e 1 dissertativa.

Para a identificação da percepção do colaborador em relação à sua QVT, foi especificada uma escala do tipo Likert, polarizada em cinco pontos, já que o modelo original de Walton não propõe escalas de avaliação quanto aos resultados.

O tipo de escala somatória mais frequentemente usado no estudo de atitudes sociais [...] é denominado escala tipo Likert. Nessa escala, os sujeitos devem responder a cada item, [por meio de] vários graus de acordo ou desacordo. A escala de tipo Likert não pretende ser mais que uma escala ordinal; vale dizer, permite a ordenação de indivíduos [por meio da] “favorabilidade” de sua atitude com relação a determinado objeto, mas não apresenta uma base para dizer quanto o indivíduo é mais favorável

que outro, nem para medir a quantidade de mudança depois de certa experiência”. (SELLTIZ, 1987, p. 62-63)

6. Apresentação e análise dos resultados

A amostra desta pesquisa foi de 203 docentes (90%) do universo. Destes, 51,2% dos respondentes são do sexo feminino e 48,8% do sexo masculino. Quanto à faixa etária 46,8% estão acima dos 41 anos, 29,6% entre 35 e 40 anos, 20,2% de 29 a 34 anos e somente 3,4% entre 23 e 28 anos. Destes 52,7% são casados, 29,6% solteiros, 12,8% Separados/Divorciados, 4,4% vivem sob união consensual e 0,5% são viúvos. No que tange à titulação acadêmica, 34,6% são doutores, 42,8% mestres e 22,6% especialista. Destes, 23,1% estão estudando em programas de mestrado ou doutorado para melhorar sua titulação acadêmica.

Critério I - Compensação justa e adequada

– Indicador Renda Adequada ao trabalho: Dos docentes respondentes 88,7% acreditam que a renda que remuneração recebida é justa e adequada à titulação e à função que desenvolvem na Universidade Ibirapuera (59,6% entenderam que a remuneração atende plenamente e 29,1% que atende parcialmente), 7,4% responderam que esta remuneração precisa melhorar e somente 1,5% informaram que a remuneração não atende. Houve 2,5% que optaram pela resposta “desconhece”, por talvez não conhecer a média salarial de mercado ou por não quererem responder esta questão.

Critério II - Condições de trabalho - Indicador Jornada de trabalho

Dos docentes respondentes 88,7% responderam que sua jornada de trabalho permite que haja equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal (63,1% plenamente e 25,6% parcialmente), 7,9% acreditam que esta jornada de trabalho precisa melhorar e apenas 1% informaram que sua jornada de trabalho não o atende. Houve 2,5% que optaram pela resposta “desconhece”. Indicador Ambiente Seguro: No que diz respeito à segurança, 83,7% sentem-se seguros no ambiente da Universidade (46,8% plenamente e 36,8% parcialmente), 12,7% acreditam que a instituição precisa melhorar neste aspecto e somente 3% não se sentem atendidos no quesito segurança na instituição. Houve 1% que optaram pela resposta “desconhece”.

Critério III – Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades - Indicadores Significado da Tarefa e Identidade com a Tarefa: Dos docentes respondentes, 85,2% se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem, com os conteúdos que ministram e com a aprendizagem de seus alunos, mostrando que se identificam com as tarefas que executam (41,9% plenamente e 43,3% parcialmente), 13,8% acreditam há necessidade de melhora e somente 1% não se sente atendido neste aspecto.

Critério IV - Oportunidade de crescimento e segurança - Indicador Crescimento Profissional: Dos docentes respondentes, 62,5% conhecem e se sentem atendidos pelo plano de carreira docente e pelo programa de capacitação docente da instituição (que oferece bolsas de 100% em seus cursos de pós-graduação para sua equipe) e sentem que a UNIB preza pelo seu crescimento profissional (43,3% acreditam que os programas atendem plenamente suas expectativas e 19,2% parcialmente), 14,3% acreditam que a instituição precisa melhorar nesse aspecto e 2% não se sentem atendidos. Houve 21,2% que optaram pela resposta “desconhece”, o que mostra que a instituição precisa investir na divulgação de seu plano de carreira e de seu programa de capacitação.

Critério V – Integração social no trabalho - Indicador Igualdade de Oportunidade: Dos docentes respondentes, 92,6% entendem-se igualmente tratados dentro da instituição por seus supervisores (84,7% de forma plena e 7,9% parcialmente), somente 3% acreditam que a instituição precisa melhorar neste aspecto. Nenhum docente entendeu-se como não atendido neste quesito e 4,4% optaram pela resposta “desconhece”.

Critério VI – Constitucionalismo - Indicador Liberdade de expressão: Dos docentes respondentes, 94,1% (o maior índice de aprovação entre todas as questões relacionadas aos indicadores desta pesquisa) atestam que o docente é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou orientação sexual (85,7% plenamente e 8,4% parcialmente). Somente 2% responderam que a instituição precisa melhorar neste aspecto.

Critério VII – Trabalho e espaço total de vida - Indicador Papel Balanceado no Trabalho: Dos docentes respondentes, 75,8% acreditam que o trabalho dentro da instituição é equilibrado e a remuneração adequada, visto que docentes com maiores

titulações recebem valores maiores por hora/aula (58,6% sentem-se atendidos plenamente e 17,2% parcialmente), 3,4% responderam que a instituição poderia melhorar neste aspecto e 1% não se sentem atendidos neste quesito. Houve 19,7% que optaram pela resposta “desconhece”.

Critério VIII – Relevância social da vida no trabalho - Indicador Imagem da Empresa: Dos docentes respondentes, 86,2% responderam que as ações desenvolvidas são coerentes com a sua missão de atuação (52,7% plenamente e 33,5% parcialmente), 11,3% responderam que há a necessidade de melhora neste aspecto e 2% não se sentem atendidos neste quesito. Houve 0,5% que optaram pela resposta “desconhece”. Ainda neste indicador, 71,5% dos docentes avaliam positivamente os projetos sociais realizados pela instituição, contra 0,5% que avaliam negativamente (10,3% acreditam que precisa melhorar e 17,7% desconhecem as ações sociais).

7. Considerações finais

O objetivo do estudo foi conhecer os fatores decisivos para maior bem-estar no trabalho, de acordo com os docentes universitários. No critério compensação justa e adequada, dos docentes respondentes 2,5% optaram pela resposta “desconhece”. Verificou-se que os funcionários, em sua maioria, estão satisfeitos, o que eleva a qualidade do trabalho tornando-os mais motivados.

Quanto ao critério condições de trabalho, os resultados obtidos foram positivos, pois 88,7% responderam que sua jornada de trabalho permite que haja equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal

Sobre o critério oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, somente 1% não se sente atendido neste aspecto. A partir do momento que os profissionais usam da melhor forma possível os indicadores, passam ao cliente confiabilidade e satisfação gerando a qualidade no trabalho.

Quanto ao critério oportunidade de crescimento e segurança, não se obteve um resultado positivo em todos os indicadores, 21,2% que optaram pela resposta “desconhece”, o que mostra que a instituição precisa investir na divulgação de seu plano de carreira e de seu programa de capacitação.

Sobre o critério integração social no trabalho, é também ponto positivo dentro da empresa, pois os dados mostram que nenhum docente se entendeu como não atendido neste quesito. O resultado mostra um bom relacionamento dentro do estabelecimento, o que potencializa a QVT pelo fato de que onde se trabalha com pessoas que se respeitam, que se dão bem, têm-se melhor desempenho e satisfação dos clientes externos e dos parceiros da organização.

Quanto ao critério constitucionalismo, avalia-se que a empresa se preocupa em cumprir os direitos e deveres trabalhistas, bem como em propiciar um ambiente onde haja liberdade de expressão, constituindo fatores positivos à QVT, além disso, se preocupa em divulgar e debater suas normas e rotinas entre todos da organização, pois a falta desse procedimento influencia negativamente no desempenho do trabalhador

Quanto ao critério trabalho e espaço de vida, verificou-se haver entre os funcionários equilíbrio entre trabalho e vida familiar, e a maioria se encontra satisfeita. Todavia, 19,7% optaram pela resposta “desconhece”. É preciso que a empresa trabalhe de forma a propiciar equilíbrio, para que alcance um ambiente mais saudável e, conseqüentemente, maior rendimento.

Sobre a relevância social da vida no trabalho, 86,2% responderam que as ações desenvolvidas são coerentes com a sua missão de atuação. Ainda neste indicador, 71,5% dos docentes avaliam positivamente os projetos sociais realizados pela instituição, contra 17,7% que desconhecem as ações sociais. Nota-se, neste sentido, que a IES necessita de programas de comunicação que integrem e informem de maneira mais ampla sua comunidade sobre as ações sociais, plano de carreira e programa de capacitação.

Os resultados refletem a prática da IES. De acordo com o Departamento de Recursos Humanos da Instituição, dos 225 docentes, houve apenas cinco pedidos de afastamento por motivos de saúde no ano de 2017, ou seja, 2,2%. Os resultados deste estudo, neste sentido, podem contribuir para repensar políticas institucionais, já que poucos trabalhos foram publicados com base nos resultados da CPA enquanto melhorias relacionadas ao corpo docente.

No caso da depressão, doença considerada uma das que mais afetarão as pessoas até 2020, é

possível considerar que a qualidade de vida no trabalho é uma dimensão fundamental para a saúde docente e que condições ruins estão associadas a uma pior qualidade de vida profissional e, conseqüentemente, pessoal.

Acredita-se que a implantação de práticas institucionais para tornar o professor mais satisfeito com seu trabalho pode, conseqüentemente, aprimorar os índices de qualidade das instituições de nível superior.

8. Referências bibliográficas

ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.

BARROS, Sérgio Paes de. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 1, p. 17-32, 2012.

BRASIL. Ministério da Fazenda. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Brasília: 2017. Disponível: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. Organização Mundial da Saúde. Escritório Regional para as Américas. Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar” Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839>. 2017. Acesso em: 30 mar. 2017.

CAMPOS, Vicente Falconi. TQC - Controle de qualidade total. 2.ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 - 9ª Reimpressão
- Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- Idalberto. *Recursos Humanos: edição compacta*. 5. ed. São Paulo:
- Idalberto. *Teoria geral da administração*. v.1. 3a ed. São Paulo (SP): McGraw- Hill; 1987.
- CURA, Maria Leonor Araújo; RODRIGUES, Antonia Regina Furegato. Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 7, n. 4, p. 21-28, 1999.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortes, 1987.
- DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos. *Socioeconômicos Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (Rais)*. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.html>. Acesso em: 23 ago. 2017
- DRUCKER, Peter. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo: Pioneira, 1995.
- Peter. The coming of the new organization. *Harvard Business Review*. Boston, v.68, n. 6, p. 45-53, Jan./Feb. 1988. Disponível em: <<https://hbr.org/1988/01/the-coming-of-the-new-organization>>. Acesso em: 23 ago. 2017.
- EXAME. *As Melhores Empresas para Trabalhar*. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/especiais/as-melhores-empresas-2018/>> Acesso em: 20 mai. 2018
- FARQUHAR, Morag. Elderly people's definitions of quality of life. *Social science & medicine*, v. 41, n. 10, p. 1439-1446, 1995.
- KWASNICKA, E. L. *Teoria Geral da Administração, uma síntese*. 2 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 1995.
- FEIGENBAUM, Armand V. *Controle de qualidade total*. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2.
- FERNANDES, Eda C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda. 1996.
- G1. 40% dos professores afastados por saúde têm depressão, aponta estudo. Disponível em <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2012/10/40-dos-professores-afastados-por-saude-tem-depressao-aponta-estudo.html>> Acesso em 20/05/2018
- GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e pesquisa*, v. 31, n. 2, 2005.
- GIL, Antonio Carlos. *Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional*. São Paulo: Atlas, 1994.
- GOMES, Duarte; BORBA, Diogo. *Motivação no trabalho*. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2011. Disponível em: <https://digitalis.uc.pt/files/previews/56825_preview.pdf> Acesso em 23 ago 2017.
- HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, v. 55, n. 3, p. 259, 1971.

- HACKMAN, J. Richard, OLDHAM, Greg R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.
- JESUS, S. N., Mosquera, J., Stobaus, C., Sampaio, A., Rezende, M., & Mascarenhas, S. Avaliação da motivação e do bem/mal-estar dos professores: Estudo comparativo entre Portugal e Brasil: *Revista de Psicopedagogia, Psicologia Escolar e Educação*, 7(2), 7-18. 2011.
- KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. A estratégia em ação: *Balanced Scorecard*. Rio de Janeiro: Campos, 1997.
- LARANJEIRA, SMG. Fordismo e pós-fordismo. IN: Cattani AD organizador. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 2a ed. Petrópolis (RJ): Vozes Ed. UFRG; 1999.
- LENT, Robert W. et al. Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, v. 79, n. 1, p. 91-97, 2011.
- LEWIN, Kurt. *Teoria de campo em ciência social*. São Paulo: Pioneira: 1965.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana. Cristina. *Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.
- Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2003.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally. 1976.
- LOURENÇO, CLÉRIA D. S., FERREIRA P. A., BRITO M. J. O Significado do Trabalho para uma Executiva: a Dimensão do Prazer. XXXIII ENCONTRO DAANPAD. São Paulo. 19 a 23 de setembro de 2009
- MANN, Chris.; STEWART, Fiona. *Internet Communication and Qualitative Research: a handbook for researching online*. London: SAGE Publications, 2000.
- MARQUEZE, Elaine Cristina et al. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em estudo*, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009
- MIRANDA, Márcia Bastos et al. Saúde emocional de professores das escolas estaduais de Juiz de Fora—MG: Depressão e Burnout. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Juiz de Fora. 2017.
- PARK, Kil Hyang; ABUD, Marcelo Reschini; DE BONIS, Daniel Funcia. *Introdução ao estudo da administração*. Pioneira, 1997.
- PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*. Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-28, abr. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712008000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 ago. 2017
- PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. NOTAS SOBRE O MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO
- TRABALHO DE WALTON: UMA REVISÃO LITERÁRIA. *Conexões*, Campinas, SP, v. 7, n. 3, dez. 2009. ISSN 1983-9030. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766/5457>>. Acesso em: 23 ago. 2017.
- PÉREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/34427/37165>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

- Satisfação no trabalho: metas e tendências. Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis. 1980.
- Pioneiro.ClicRbs. Um em cada três professores desenvolve depressão devido às pressões do trabalho. Disponível em: <<http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/geral/cidades/noticia/2016/12/um-em-cada-tres-professores-desenvolve-depressao-devido-as-pressoes-do-trabalho-8650070.html>> Acesso em: 27 dez. 2017.
- RAMOS, Maély F. Holanda, SILVA, Simone, PONTES, Fernando, FERNANDEZ, Ana Patrícia., & Nina, Karla furtado. Collective teacher efficacy beliefsf: A critical review of the literature. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2014. Disponível em: < http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_4_No_7_1_May_2014/23.pdf >. Acesso em: 27 dez. 2017.
- ROCHA, Lys Esther. Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas. 1996. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- RUFINI, Sueli Édi; ALOYSEO BZUNECK, José; LUCIANE DE OLIVEIRA, Katya. A qualidade da motivação em estudantes do ensino fundamental. *Paidéia*, v. 22, n. 51, 2012.
- SELLTIZ Wrightsman. Métodos de pesquisa nas relações sociais. vol. 1. Delineamentos de pesquisa, v. 2, 1987.
- NETO, Lauro. O Globo. Depressão tira 1.210 professores de sala da rede estadual do Rio. 2015. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/depressao-tira-1210-professores-de-sala-da-rede-estadual-do-rio-15469366>> Acesso em 27 dez. 2017.
- VASCONCELOS, Patricio Henrique et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *RAI Revista de Administração e Inovação*, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.
- VISEU, João et al. Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: una revisión. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, v. 14, n. 39, 2017.
- WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21, 1973.
- WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*. 32, 113 – 123, 1979.
- XHAKOLLARI, Lediana. Quality of work life of mental health professionals in Albania. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, v. 4, n. 1, p. 529-534, 2013.
- ZALEWSKA, Anna. Health promotion among bank workers. *Health promotion: A psychosocial perspective*, p. 135-143, 1996.