

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA DE DOCENTES
DO BRASIL E DE PORTUGAL**

Eliane Pereira Águia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção ao grau de
Mestre em Gestão de Empresas

Orientador:
Profa Doutora Generosa do Nascimento, Professora, ISCTE Business School, Departamento de
Recursos Humanos, Operações e Gestão Geral

Setembro 2017

Agradecimentos

Durante todo o processo de desenvolvimento dessa dissertação, desde sua concepção até sua conclusão, contei com o apoio de várias pessoas e organizações, para as quais gostaria de agradecer fortemente pois sem elas eu não poderia chegar a esta finalização.

Acima de tudo agradeço a Deus que guia meus passos, agradeço a minha família que é meu esteio para tudo e em todo momento me incentiva em meus desafios, agradeço ao meu maior orgulho, minha filha que é minha inspiração todos os dias com seus exemplos, sua força e a grande razão de tudo para mim, assim como agradeço muito ao meu esposo que sempre compreendeu minha dedicação e esforço, e esteve a me incentivar todo tempo.

Agradeço imensamente a Professora Generosa do Nascimento, que me recebeu, motivou e esteve sempre a prestar todo o reconhecimento ao meu trabalho e a me orientar assertivamente e colaborativamente para apresentação deste trabalho e caminho na obtenção ao grau de mestre. Ela a todo momento me incentivou a criar o meu próprio material, mas alerta a observar e criticar de forma construtivista para o sucesso. A professora esteve sempre a compartilhar sua experiência e ao mesmo tempo o ser humano maravilhoso que é, o que fez a conhecer ainda mais e a ter como exemplo profissional e pessoal. Agradeço a você minha querida orientadora, por toda sua confiança em mim e sua motivação frequente na promoção deste estudo e alcance ao objetivo do trabalho, ao qual humildemente espero assim tê-lo feito.

Agradeço o apoio de Fundação Getulio Vargas, em especial ao Professor Marcus Vinicius Rodrigues que sempre me impulsionou, encorajou e acreditou em minha determinação para realização deste passo.

Agradeço ao ISCTE-IUL por toda base e conhecimento adquirido, assim como a todos os professores e professoras que me auxiliaram ao longo dessa formação que agora faz parte de minha vida.

Resumo

A qualidade de vida no trabalho tem sido um dos grandes desafios nas organizações, pois qualquer fator que gere estresse, falta de motivação e afins, implica diretamente na vida dos profissionais e conseqüentemente no resultado das empresas. A importância desta temática está a ganhar destaque tanto no meio empresarial como no meio acadêmico.

Este trabalho tem como objetivo o tema a qualidade de vida de docentes em um estudo comparativo entre docentes brasileiros e docentes portugueses.

Para realização da mesma foram aplicados dois instrumentos em conjunto: o *Job Stress Scale*, de Karasek, e o *WHOQOL*, da OMS, para um universo de 200 docentes, distribuídos por Instituições de Ensino do Brasil e Portugal. O estudo investigou a qualidade de vida dos docentes através de um questionário aplicado sob forma de pesquisa. Para essa análise foram consideradas dimensões de qualidade de vida, tanto quanto o ambiente de trabalho e fatores de estresse. Para melhor avaliar essas dimensões foi realizada uma análise exploratória dos dados aplicando estatística descritiva conforme recolha de dados. Os achados demonstraram que as pressões de estresse no trabalho e a administração de sintomas de falta de planejamento de tarefas influenciam significativamente o nível de satisfação, a percepção de qualidade de vida dos docentes, enquanto estratégias de controle, bem como preocupações e cuidados com saúde, implicam na diminuição dessa percepção.

Palavras-chave: Qualidade de vida (JEL:I31), Motivação, Estresse, Satisfação (JEL:J28)

Abstract

The quality of life at work has been one of the great challenges in organizations, since any factor that generates stress, lack of motivation and the like implies directly in the life of the professionals and consequently in the result of the companies. The importance of this theme is gaining prominence in both business and academic.

The objective of this study addresses quality of working life of teachers in a comparative study between Brazilian teachers and Portuguese teachers.

Two instruments were applied together: Karasek's Job Stress Scale and WHOQOL, to a universe of 200 teachers, distributed by Educational Institutions in Brazil and Portugal. The study investigated the quality of life of teachers using a questionnaire applied as research. For this analysis were considered quality of life dimensions, as well as the work environment and stress factors. To better measure these dimensions, an exploratory analysis of the data was performed applying descriptive statistic method as collection datas. The findings show that work stress pressures and lack of symptom management significantly influence teachers' perception of quality of life and the level of satisfaction while control strategies, as health concerns and care, imply the reduction of this perception.

Key words: Quality of life, Motivation, Stress, Satisfaction

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
-------------------------	---

Capítulo 1

REVISÃO DE LITERATURA	3
1.1 Abordagem Conceitual da Qualidade de Vida no Trabalho	3
1.2 Modelos de Dimensões da Qualidade de Vida	7

Capítulo 2

MÉTODO	17
2.1 Metodologia	17
2.2 Amostra	17
2.3 Técnicas de Recolha de Dados	18
2.4 Procedimentos de Recolha de Dados	19
2.5 Técnicas de Tratamento de Dados	19

Capítulo 3

RESULTADOS	21
CONCLUSÕES	38
BIBLIOGRAFIA	40
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Análise Univariada – Idade, Tempo de Magistério, Carga Horária e Gênero

Tabela 2 – Análise Univariada Portugal – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse

Tabela 3 – Análise Univariada Brasil – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse

Tabela 4 – Análise de Comparação entre países conforme análise das dimensões

Tabela 5 - Análise Univariada de Escala entre Amostras

Tabela 6 – Análise de Correlação entre a média das dimensões em cada país e nos dois países simultaneamente

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Qualidade de Vida no Trabalho x Produtividade

Figura 2 – Modelo de Walton

Figura 3 – Modelo Controle-Demanda de Karasek

Figura 4 – WHOQOL (OMS)

LISTA DE ABREVIATURAS

AT – Ambiente de Trabalho

CDS – Controle-Demanda-Suporte

CJS – *Coping With Job Stress*

JSS – *Job Stress Scale*

OMS - Organização Mundial de Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

WHOQOL – *World Health Organization Quality of Life*

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida revelou-se uma grande preocupação das organizações em busca do bem-estar de seus profissionais pois através dela é possível acompanhar fatores que motivam os colaboradores, o que propicia um ambiente adequado no cumprimento de suas tarefas, sendo assim fundamental para o sucesso e atingir resultados.

Neste mundo globalizado, também na área de docência percebe-se que é esperado que o professor além de ministrar uma formação, deve também aperfeiçoar seus conhecimentos e estar capacitado conforme ensino superior, pós-graduação, doutorado e tudo relativo a esta posição, assim como, orientar seus alunos, buscar novas oportunidades, acompanhar diversas tarefas de planejamento e administração. Enfim, questões de pressões e constante nível de estresse no âmbito de trabalho e suas vidas.

Todo este contexto indica a questão de partida que motivou a realização deste trabalho: Quais os fatores de estresse no contexto do trabalho dos docentes e quais fatores críticos de sucesso quanto a qualidade de vida que estes estão a querer?

Sob tal perspectiva e em vistas a contribuir com estudo sobre essa realidade, este trabalho estará a apresentar fundamentação a esta pergunta, através de pesquisa e análise de dados referentes as visões e vivência de docentes, a relação dinâmica de pressões a surgir no dia-a-dia face a avaliar a qualidade de vida de docentes, em um estudo comparativo aplicado em Instituições de ensino no Brasil e em Portugal.

Desta forma, este trabalho tem por objetivo realizar uma análise com base no referencial teórico relativo à temática da qualidade de vida no trabalho, com abrangência comparativa entre docentes do Brasil e de Portugal.

Percebe-se que cada vez mais, o resultado do trabalho está diretamente relacionado ao bem-estar de vida do profissional. Assim, a investigação aqui apresentada estará também a considerar a importância de ter condições necessárias no ambiente de trabalho para que o indivíduo encontre espaço e tempo suficientes para o exercício de seu trabalho com sentido de “estar bem”.

Pode-se atribuir que “estar bem”, gera motivação, satisfação e cada vez mais a busca pelo melhor. Tudo isto consequentemente resulta em projetos de sucesso, quer pessoais ou profissionais.

No decorrer de minha carreira percebi que empresas com melhores resultados eram as empresas que mais se preocupavam com a qualidade de vida de seus funcionários.

Assim ao longo de minha vida profissional, aonde desenvolvi trabalhos de consultoria de projetos em empresas, acabei por ter o desafio de comprovar capacidade e ao mesmo tempo aplicar e gerar resultados.

Com esta experiência precisei também demonstrar ser capaz de replicar conhecimento. Foi quando iniciei tarefas relativas a ministrar palestras e formações e pude então perceber o quanto os formadores enfrentam pressões de estresse, que afetam a qualidade de vida, por situações diversas diretamente relacionadas ao seu bem-estar, nível de satisfação e motivação.

Este trabalho está estruturado de forma a apresentar, primeiramente, a fundamentação teórica de conhecimento referente à qualidade de vida no trabalho. A seguir os métodos adotados para verificação desta temática, bem como os instrumentos utilizados para o estudo que compõe este trabalho, foi baseado particularmente no modelo Karasek e análise de dimensões de qualidade de vida, ambiente de trabalho e estresse, explicitados através de pesquisa realizada junto a docentes do Brasil e docentes de Portugal. Por fim, os resultados obtidos, serão apresentados através de análises com discussão a luz da teoria, o que vem a possibilitar concluir que os estudos indicam que embora os docentes de ambos os países, compreendem ter controle para realização de suas tarefas de trabalho, precisam melhor planejar necessidades para o bom cumprimento das mesmas, assim como precisam melhor equilibrar sua vida profissional e pessoal.

1 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo serão apresentados os fundamentos teóricos através da revisão literária embasada em materiais relativos a estudos, pesquisas e artigos de autores de relevância reconhecida em trabalhos relacionados a qualidade de vida no trabalho.

A iniciar serão tratados os conceitos pertinentes ao tema para, por fim, serem correlacionadas as principais teorias e modelos existentes a serem conhecidos e implementados de forma a auxiliar na busca e constante evolução de motivação, satisfação e qualidade de vida profissional.

Assim este trabalho visa contribuir de forma teórica e fundamentada, para o conhecimento quanto a qualidade de vida no trabalho, apresentando conteúdo e resultado que permitam a compreensão da temática envolvida neste estudo.

1.1 Abordagem Conceitual da Qualidade de Vida no Trabalho

Abordar o tema de qualidade de vida no trabalho, significa dizer que no contexto atual esse assunto recebe posição de destaque, uma vez que se verifica uma gama de transformações trazidas pela sociedade às condições de trabalho.

Fica claro que as condições de qualidade de vida no trabalho, tem para seu uso uma infinidade de conceitos, porém especialmente quanto a percepção de sua aplicação no dia-a-dia do trabalhador, pode ser verificado que muitas são as situações em que o trabalhador não usufrui de qualidade de vida profissional.

Huse e Cummings (1985) consideram que com a melhoria das condições de trabalho, os trabalhadores sentem-se mais satisfeitos com suas tarefas e que deste modo, a QVT afeta positivamente a produtividade, embora de forma indireta, como se pode observar na Figura 1.

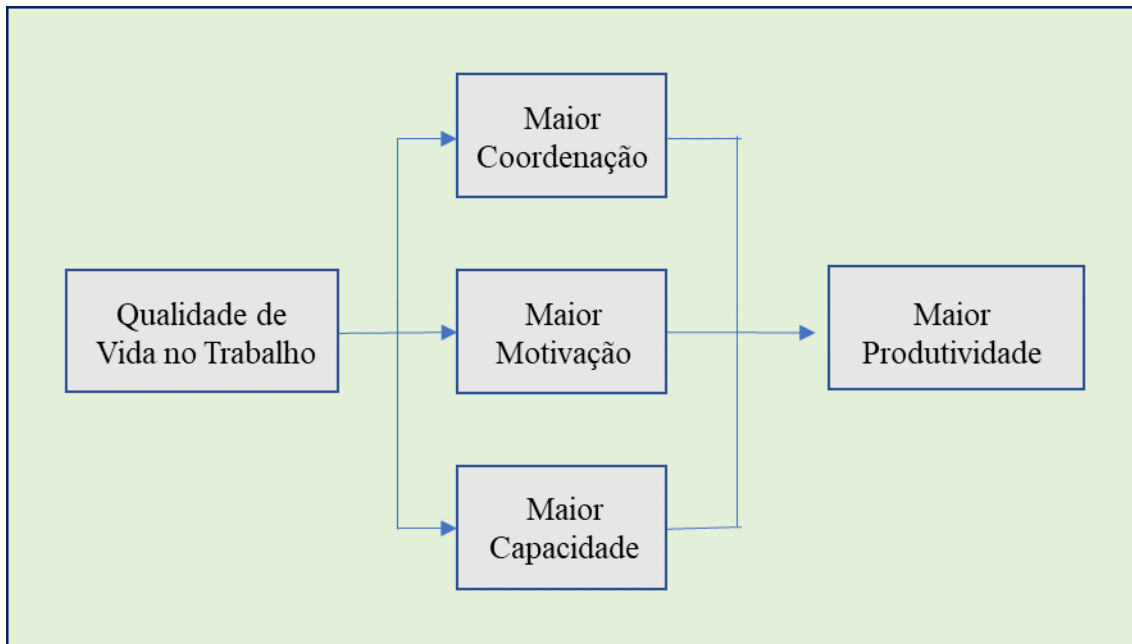


Figura 1 - Qualidade de Vida no Trabalho x Produtividade – Fonte: Adaptado de Huse e Cummings (1985)

As diversas formas de analisar a qualidade de vida profissional ou qualidade de vida no trabalho dependem de opções de preferências e oportunidades nas quais o trabalho pode ser qualificado apenas como um cenário diferente de outros, isto é, em uma visão humana ter qualidade de vida no trabalho e fora do trabalho, a considerar a vida profissional e a vida privada. Mas o fato é que o trabalho não pode ser visto de forma segregada pois interfere nos outros prismas da vida sob ponto de vista pessoal.

Pode-se dizer que o trabalho profissional e a vida privada não são independentes, isto é, são inter-relacionados de forma que ter uma vida profissional boa é resultante de ter uma boa vida no âmbito pessoal, e vice-versa.

Concetualmente, uma das definições mais bem-aceitas quanto a qualidade de vida é a da OMS, que descreve como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (Fleck *et al.*, 2000, p. 179).

No ambiente organizacional, a QVT, embora possa ter diversas definições, está de forma geral associado ao bem-estar dos colaboradores de uma empresa, quando pensamos no ambiente organizacional

Este bem-estar, significa um universo que engloba aspectos de saúde (física e psicológica), segurança, lazer, o próprio ambiente de trabalho e ainda outros aspectos. Zelar pelo bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação de vida pessoal do trabalhador.

Por outro lado, as empresas também precisaram se preocupar com este indivíduo e apresentar programas que possam trazer ao mesmo, um ambiente de trabalho com maior qualidade de vida.

Com isso as organizações e as empresas tiveram que adaptar o seu funcionamento de forma a acompanharem as constantes mudanças.

Ao refletir quanto a mudanças chegamos também no pensamento a respeito da disseminação de empresas multinacionais, como passo marcante no processo de globalização.

A globalização, em uma visão por muitos considerada otimista, nos faz ver que este cenário nos trouxe implicações positivas para a qualidade de vida no trabalho por oferecer aos trabalhadores a possibilidade de utilizarem uma abrangência maior de conhecimento.

Percebe-se então que a globalização permitiu a disseminação e transferência de práticas, a diversidade institucional e cultural dos países e ao mesmo tempo apontou suposto problema, pois criou resistências à padronização das condições de trabalho.

Com todo esse cenário de transformações, foi possível a criação de novas empresas, porém ao mesmo tempo outras não conseguiram responder a este novo molde.

Assim também acontece quanto aos trabalhadores, que não estavam preparados para a mudança.

No tocante a este fator percebe-se que o comportamento organizacional está diretamente relacionado a questões de qualidade de vida, bem como o impacto de fatores de pressão, pode vir a gerar estresse no trabalho ou outras consequências que afetam o bem-estar do trabalhador.

Pode-se entender o estresse como um estado de alteração frente a estímulos que levam ao desequilíbrio.

Assim, desde as suas origens, o estresse tem fundamentos pautados na forma em que o organismo mantém suas funções diante de perturbações impostas por fatores estressantes (McEwen, 2008)

Ao mesmo tempo, os trabalhadores passaram também a estar aptos para usufruir de maior autonomia no desenvolvimento do seu trabalho, e conforme esta, puderam realizar suas escolhas, o que proporcionou maiores oportunidades e com isto, melhoria da qualidade de vida.

Sob o ponto de vista das condições físicas do trabalho, com a utilização da máquina nas tarefas mais repetitivas, veio a possibilitar a diminuição do esforço físico e das patologias a ele associadas.

Segundo Chitakornkijasil (2010), a preocupação com a qualidade de vida no trabalho, desperta cada vez mais interesse, não só acadêmico, mas também na prática organizacional.

Neste âmbito, uma pesquisa realizada por Worrall e Cooper (2012), na Inglaterra, apontou que a satisfação com o emprego diminuía e isto causava deterioração da saúde e da sensação de bem-estar.

Mais a frente, outros estudos reafirmam (Karthik, 2013) que a qualidade de vida no trabalho deve ser indicada como uma das estratégias empresarias pois está diretamente associada a aumentar resultados de valor para a empresa.

Isto pode ser entendido a considerar que diversas formas de pressão exercidas aos trabalhadores nas empresas, influenciam diretamente em sofrimento no trabalho, afetando a qualidade de vida do profissional e tudo isso pode gerar impacto na realização de suas tarefas e assim no resultado empresarial.

Barcaui e Limongi-França (2014), estão a ressaltar em seu estudo, que a percepção de qualidade de vida está associada a estratégia de enfrentamento, isto significa que administrar os sintomas do estresse e adotar controle de forma a amenizar o impacto do estresse, aumentam a percepção positiva e sensação do bem-estar.

Estudos mais recentes da Revista Eletrônica Sociedade Administração e Contemporaneidade - RESAC (2016/2017), reforçam o reconhecimento de que a QVT traz resultados positivos à empresa e faz com que muitas das organizações estejam a se preocupar com o bem-estar dos seus funcionários, e a buscar promover melhorias e favorecer um ambiente de trabalho mais confortável e seguro para seus empregados.

1.2 Modelos de Dimensões da Qualidade de Vida

No estudo da qualidade de vida no trabalho, encontram-se referidas grandes influências de literatura. A procura de conhecimento mais aprofundado sobre a qualidade de vida profissional, com enfoque nos efeitos de emergência da sociedade do conhecimento e da globalização, tem sido tratada de diferentes formas teóricas e metodológicas na literatura.

Gerar emprego com melhores condições de trabalho é foco de discussão e debates na busca de melhoria de níveis de desenvolvimento social e profissional. Além disto, os benefícios econômicos e sociais são efusivamente comprovados por literatura, assim como é verdade de que o atual período de instabilidade econômica pode afetar diretamente na vida do profissional pois pode culminar no desemprego e para isso as organizações estão a elaborar programas acirrados que afirme como prioridade a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Encontramos na literatura com certa predominância, a utilização de conceitos que mencionam os aspectos relacionados ao impacto positivo ou negativo na qualidade de vida no universo do trabalho.

Este tipo de ponderação se analisada de forma abrangente, faz entender que a qualidade de vida dos profissionais é um conjunto de ações com condições de melhoria do bem-estar com efeitos positivos aos trabalhadores e organizações.

Neste contexto observa-se demais estudos e pesquisas sobre o tema de qualidade de vida no trabalho, e como resultado destes, surgem indicadores tais como: carga de trabalho, restrições organizacionais, falta de autoridade/autonomia e conflitos interpessoais (Lu *et al.*, 2010), como os vilões para contribuir com a posição de estresse nas organizações.

O tema de QVT é apresentado por Cavassani, Barbieri e Biasin (2006), através de um estudo realizado com base em uma pesquisa bibliográfica, no qual a “QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, ou seja, aquele que propõe visão integrada do ser humano.

É válido destacar que os primeiros estudos que aconteceram, visavam diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva do trabalhador, porém já no final do século XIX, Frederick Taylor surgiu com a “administração científica”, ao indicar um estudo para busca da melhor forma de se executar um trabalho.

Os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram para que as organizações obtivessem um aumento na produtividade, através da divisão de tarefas e especialização dos trabalhadores, apontando assim uma forma de trabalho para eliminar esforços desnecessários.

Já no século XX, trabalhos feitos pelo psicólogo Elton Mayo, apresentam estudo sobre a relação do desempenho humano com o ambiente de trabalho.

Este estudo foi realizado através de um caso prático, isto é, com um grupo de moças de uma indústria localizada na cidade de Chicago nos Estados Unidos, no Bairro de *Harthorne*, e assim ficou conhecido como: “Experiência de *Hawtorne*”.

Desde esta época e através deste trabalho de pesquisa realizado por Mayo, ficou claro que a força de trabalho atrelada aos valores da empresa, dependia cada vez mais do envolvimento das pessoas em prol dos objetivos da organização. E assim a experiência serviu de grande contributo ao apresentar claramente, a presença de três elementos importantes na temática da qualidade de vida profissional: Trabalho em equipe, liderança e motivação.

Com os efeitos da globalização, já no século XXI, observa-se uma forma irregular entre países, quanto a organizações e pessoas, porém percebe-se que as vantagens trazidas se fizeram acompanhar por um conjunto de transformações com consequências nomeadamente na área do trabalho (Beck, 2000).

O conceito de globalização é apresentado por Martins Barroso (2014) como aquele que remete para a intensificação e complexidade das relações comerciais, econômicas, sociais e culturais, à escala mundial, e que é absolutamente interdependente da noção de sociedade do conhecimento, entendida como aquela que privilegia o conhecimento e a informação como fatores de produção que tornam possíveis estas trocas globais.

A influência da globalização, indicava um ambiente competitivo nas organizações que assim, desde então apontava ser um desafio para o trabalhador em busca de resultados, com cobranças e pressões.

Abre-se assim então, ainda mais os caminhos para outros estudos sobre a qualidade de vida nas organizações. E, com isso começam a surgir indicação de modelos a serem aplicados e que mostravam os fatores que incidiam diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

Com esta visão, Cavassani, Barbieri e Biasin (2006), utilizam em seus estudos o modelo de QVT de Nadler e Lawler.

Modelo de Nadler e Lawler

Este modelo estabelecia a necessidade de que os trabalhadores tivessem forte envolvimento na tomada de decisão, o que aumenta a satisfação dos mesmos e com isso a produtividade da organização, levando como base, quatro aspectos, a saber:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Percebe-se também que as dimensões de cargo são fundamentais para a QVT pois produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho, indicados então pelo modelo de Hackman e Oldhan (1980), a visar a organização dos processos de trabalho e assim a considerar aspectos necessários para a motivação do trabalhador.

Modelo de Hackman e Oldhan

Este modelo apresenta características básicas quanto a motivação do trabalhador, tais como:

- Variedades de habilidades (o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento);
- Identidade da tarefa (a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, sendo que o trabalho deve ser realizado do início ao fim);

- Significado da tarefa (a pessoa deve ter uma clara percepção de como seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais);
- Autonomia (defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las);
- *Feedback* (os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho, assim como deve haver um retorno aos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa) e;
- Inter-relacionamento (o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes deverá ser estimulado e possibilitado).

Observa-se na literatura produzida sobre qualidade de vida, que a mesma está relacionada a motivação, a qual pode ser entendida ora como um fator psicológico, ou conjunto de fatores, ora como um processo.

Buscando na literatura, existe um conceito generalizado entre autores quanto à dinâmica de fatores psicológicos ou do processo, em qualquer atividade humana. Estes levam a uma escolha, que instiga ou faz iniciar o comportamento direcionado a um objetivo (Bzuneck, 2004, p.9)

Outro modelo também a citar sobre a temática e na mesma linha do de Hackman e Oldhan, foi o Modelo de Walton.

Modelo de Walton

O modelo de Walton está diretamente relacionado à satisfação dos trabalhadores conforme sua capacidade de ser produtivo em um ambiente de trabalho seguro, com sensação de respeito mútuo entre os colegas, oportunidades de aprendizagem e demais fatores que influenciem o bom desempenho das funções do indivíduo em suas tarefas.

Para tudo isso, a empresa deve também fazer a sua parte, ou seja, oferecer condições adequadas para os profissionais com estrutura devida e preocupação constante com o bem-estar do trabalho.

Este modelo apresenta oito fatores e os indicadores de para a QVT conforme demonstrado na Figura 2.

Crêterios	Indicadores de QVT
Compensac�o justa e adequada	Equidade interna e externa
	Justiça na compensac�o
	Planilha dos ganhos de produtividade
	Proporcionalidade entre salários
Condi�es de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Autocontrole relativo
	Qualidades múltiplas
	Informac�o sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e seguranc�a	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Seguranc�a de emprego
Integra�o social na organiza�o	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
Constitucionalismo	Direitos de prote�o ao trabalho
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento imparcial
O trabalho e o espaço total de vida	Direitos trabalhistas
	Papel balanceado no trabalho
	Estabilidade de horários
	Poucas mudanças geográficas
Relevância social do trabalho na vida	Tempo para lazer da família
	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Figura 2 – Modelo de Walton – Fonte: Adaptado de Walton (1974,1975)

Assim, face a grande preocupa o de melhoria na vida do trabalhador quanto a cenários que afetavam a qualidade de vida profissional e apresentavam inclusive fatores de estresse no trabalho, foram surgindo nos últimos anos ainda outros modelos teórico-metodológicos para embasar análises e pesquisas com as características desse tema.

Modelo de Karasek

Trabalhos baseados no modelo Karasek, como o de Barcaui e Limongi-França (2014), apresentaram estudos quanto às estratégias de enfrentamento e qualidade de vida para melhor estruturar a forma de analisar a questão de estresse no trabalho.

O modelo Demanda-Controle (Karasek, 1979) tem sido apontado como referência. Este modelo vem sendo um dos mais utilizados em pesquisas sobre estresse no trabalho (De Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2003, Pelfrene *et al.*, 2001).

O modelo Karasek apresenta estrutura bidimensional que relaciona aspectos de demanda (psicológicas) e controle no trabalho (autonomia, criatividade e poder de decisão).

A longo de seus estudos, Karasek (1979) percebeu que outra questão também deveria ser tratada, ou seja, a dimensão individual (valores, crenças, fatores pessoais/contingenciais, entre outros).

Desta forma, fez gerar o modelo a ser denominado como Controle-Demanda-Suporte (CDS), apresentado a seguir na Figura 3.

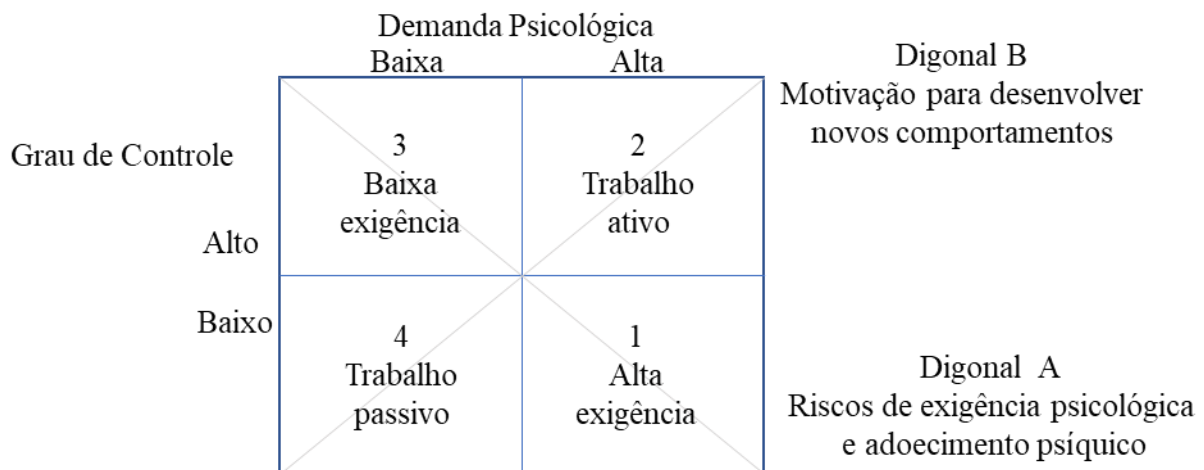


Figura 3 – Modelo Controle-Demanda (CDS) – Fonte: Karasek (1979)

Como instrumento de medir a qualidade de vida, Karasek optou por utilizar a escala *Job Stress Scale* (JSS) resumida por Karasek, elaborada por Theorell, em 1998 Alves, Chor, Faerstein, Lopes, & Werneck, 2004).

Desta forma, o modelo Karasek é percebido como um dos mais completos visto que preconiza que o estresse passaria a ser um produto também de dimensão emocional pois segundo o modelo, profissionais com baixo controle, alta demanda psicológica e baixo nível de suporte, podem vir a ter mais desgaste e sofrer por estresse e insatisfação.

Outro instrumento muito eficiente, também utilizado para estudos e pesquisas, é o *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL) abreviado da OMS, traduzido e validado por Fleck *et al.*, (2000).

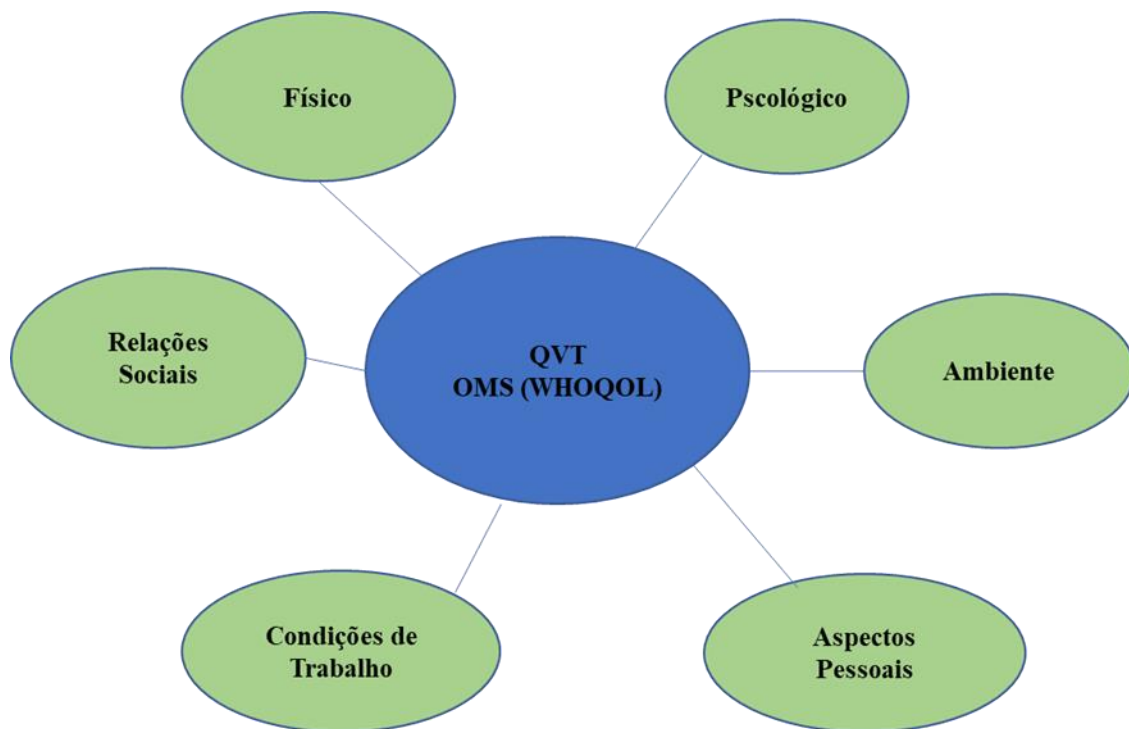


Figura 4 - WHOQOL (OMS) - Fonte: Adaptado de Fleck et al.(2000)

Este, vem sendo muito aplicado para medir a qualidade de vida dos trabalhadores, pois serve como ferramenta base para conhecer também fatores relativos a saúde e outras áreas da vida do profissional, que influencia ou são afetadas diretamente, implicando na qualidade de vida do trabalhador.

O estudo apresentado neste trabalho, utiliza estes dois instrumentos, JSS e WHOQOL, como ferramentas de fundamento para pesquisa relacionada ao resultado.

Pode-se dizer então, que com a QVT surge o conceito de trabalho humanizado, isto é, o trabalho é mais vantajoso quando promove o “melhor ajustamento” entre os trabalhadores e a organização, o que significa dizer que a busca constante por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da QVT.

Fica a destacar assim, a importância de que as organizações tenham ações, aplicação de instrumentos conforme modelos, de forma a acompanhar a qualidade de vida de seus colaboradores, quer pessoal ou profissionalmente.

O que significa dizer que, as empresas tornam-se mais flexíveis, face a nova competição e também os trabalhadores tiveram que se adaptar a este aumento de flexibilidade, não só na gestão dos tempos e espaços de trabalho, como nas relações contratuais e salariais, assim como ao próprio conteúdo do trabalho, conforme apontado por Martins Barroso (2014).

Podemos perceber neste capítulo da revisão literária sobre o tema de QVT, a importância dos estudos de Barcaui e Limongi-França (2014) que apontam que com a aplicação de questionários para levantamento sob forma de pesquisa, e a utilizar instrumentos para medição de estresse no trabalho, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida, tais como: *Job Stress Scale - JSS*, *Coping with Job Stress - CJS* e *World Health Organization Quality of Life - WHOQOL*, respectivamente, as características do trabalho como: dinamismo, pressão por resultados, necessidade constante de treinamento, entre outras (Mukherjee & Ray, 2009; Worrall & Cooper, 2012) podem ser indicadas de maneira a conhecer através dos resultados de pesquisas, as dimensões de qualidade de vida dos trabalhadores.

Fica claro então que o tema Qualidade de Vida no trabalho (QVT) tem tido grande importância em estudos e pesquisas na busca incessante de conhecer e estabelecer um ambiente de trabalho propício para que os colaboradores realizem suas tarefas com motivação a perceber o quanto as organizações acompanham este interesse junto aos mesmos e tudo isto resulte na obtenção de metas não só das organizações como também de cada indivíduo que a ela colabore.

É fato observar que as organizações estão atentas aos trabalhadores que se destacam, quer seja em termos de conhecimento, formação, atuação ou outros, isto é, o colaborador deve ter características que o tornam diferencial nas empresas.

Porém para demonstrar este potencial faz-se necessário que os trabalhadores tenham condições a serem oferecidas pelas empresas, de forma a auxiliar na condução de suas tarefas.

Sem condições de trabalho, ambiente e bem-estar, pode implicar em falta de motivação do trabalhador e ser entendido como falta de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional deste indivíduo por parte da empresa em que este trabalha afetando diretamente os resultados.

Assim, as organizações têm a cada vez mais demonstrado preocupação em acompanhar este cenário e realizar pesquisas, estabelecer indicadores de qualidade de vida e aplicar monitoramento contínuo para conhecer a sensação de bem-estar e satisfação de seus colaboradores em sua vida e suas tarefas.

Fica claro então a importância de que as necessidades da empresa sejam compatíveis com os anseios dos trabalhadores a propiciar motivação aos mesmos e isto venha a ser contributo para a empresa no alcance de seus resultados.

Neste contexto tem-se apresentado o mesmo cenário com os profissionais correlatos à docência.

Professores, como os demais profissionais, têm sofrido grande pressão para condução de suas tarefas em linha com atingir os resultados esperados da instituição de ensino, empresa em que trabalha, face as mudanças e acompanhamento da evolução com vistas ao mundo organizacional.

É válido ressaltar que a responsabilidade do docente engloba muito mais do que a atividade de ensino e formação de alunos.

O professor precisa se ater a tarefas associadas a carga letiva dos cursos, preparação de material e outras atividades de teor administrativo, assim como sua própria formação, capacitação e evolução de carreira.

Além disto, dada a sua responsabilidade no comprometimento com o aprendizado, o docente precisa propor e incitar frequente para gerar e perceber motivação de seus alunos no interesse ao aperfeiçoamento, e assim obter resultado e satisfação de seu próprio trabalho como formador. Da mesma maneira, toda esta situação gera para o próprio docente motivação como profissional e sensação de alcance de seus resultados assim como o da Instituição de Ensino em que leciona.

Esta intensificação do trabalho tem sido foco de desafio ao qual o docente tem se submetido.

As questões dinâmicas relacionadas ao mundo da formação e do trabalho do docente, são apontadas pelo enfrentamento e encontro com a realidade, associadas as condições de trabalho, novas exigências educacionais e assim ao pouco ou mal aproveitado tempo livre disponível para relações extratrabalho docente.

Podemos refletir que a considerar a qualidade de vida no trabalho do professor, não basta articular a melhoria da qualidade para o profissional docente em sua simples tarefa de lecionar, é importante também verificar aspectos relacionados a sua vida pessoal, na conquista sistemática de motivação e do prazer no trabalho e na vida.

A busca pelo prazer no trabalho deve estar associada a aliviar as tensões da prática docente.

Em linha com todo este cenário e preocupação foi realizado neste trabalho, um estudo para verificar as condições as quais os professores estão dispostos no seu dia-a-dia, que implicam diretamente na qualidade de vida dos mesmos.

2 MÉTODO

2.1 Metodologia

A metodologia aplicada para desenvolvimento deste trabalho é um estudo dos fatores relativos a qualidade de vida no trabalho, a utilizar como procedimento metodológico, técnicas de recolha de dados, através de questões-chave como forma de pesquisa.

Elencam-se nesta pesquisa, dimensões relativas a qualidade de vida do profissional sob forma de análise de controles e demandas que possam influenciar como nível de pressão ou tensão ao trabalhador.

Este trabalho caracteriza-se como um estudo descritivo-correlacional realizado em etapas de forma a inspecionar a qualidade de vida do profissional, através da avaliação de fatores como dinamismo, pressão por resultados, necessidade de capacitação, e demais objetos apresentados na pesquisa realizada conforme recolha de dados, o que justifica sua escolha.

2.2 Amostra

Conforme apresentado acima, para desenvolvimento do estudo que contempla este trabalho, foi realizada uma pesquisa para analisar a qualidade de vida do profissional.

O profissional qualificado como público-alvo da pesquisa foi composto por docentes de diversas Instituições de Ensino do Brasil e de Portugal.

Para obtenção das informações constantes na pesquisa, foi utilizada a aplicação de um questionário, o qual foi enviado, de forma aleatória, a 100 docentes no Brasil e 100 docentes em Portugal, atuantes em cerca de 5 Instituições de Ensino, sediadas nestes países.

A análise do estudo comparativo de qualidade de vida de docentes brasileiros e docentes portugueses, objeto deste trabalho, iniciou com o resultado obtido através desta amostra caracterizada.

2.3 Técnicas de Recolha de Dados

Este estudo fundamenta-se na realização de pesquisa a utilizar a recolha de dados através de um questionário onde foram aplicados dois instrumentos, a saber:

- *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)* (anexo 1, seções II e III); e
- *Job Stress Scale (JSS)* (anexo 1, seção IV)

A escolha destes instrumentos se deu em função da boa aceitação que estes têm para medição da qualidade de vida e de estresse no trabalho, respectivamente.

World Organization Quality of Life - WHOQOL

Como o próprio nome diz, este instrumento é utilizado para medição da percepção da qualidade de vida dos profissionais, isto é, o *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)* abreviado, da OMS, traduzido e validado para o português por Fleck et al. (2000), considera o bom desempenho psicométrico e a praticidade, o que faz desse instrumento um dos mais utilizados para medição da qualidade de vida (Kluthcovsky & Kluthcovsky, 2006; Saxena, Carlson, Billington, & Orley, 2001).

Esse instrumento foi aplicado contendo questões variando segundo escala Lickert (escala geralmente utilizada em questionários e pesquisas de opinião). Os domínios estão divididos com perguntas relativas a aspectos físicos, aspectos psicológicos e relações sociais, além de questionamento sobre a percepção da qualidade de vida em geral do indivíduo, ambiente e condições de trabalho.

Job Stress Scale – JSS

A escala JSS resumida de Karasek, elaborada por Theorell, em 1998(Alves, Chor, Faerstein, Lopes, & Werneck, 2004), é utilizada pela capilaridade que detém, sendo adaptada e validada por Alves, Chor, Faerstein, Lopes e Werneck (2004).

Neste trabalho o instrumento aplicado foi composto por perguntas para avaliar a percepção do profissional em seu trabalho quanto a demanda, controle e apoio social.

2.4 Procedimentos de Recolha de Ddos

A composição do público-alvo para a pesquisa, foi formada por uma seleção do tipo não probabilístico por conveniência, ou seja, os elementos da amostra foram selecionados conforme sua disponibilidade para colaborar com a pesquisa (CORRAR e THEÓPHILO, 2004, p.44).

Conforme já explanado anteriormente, essa pesquisa utilizou um questionário como meio, o qual foi definido a considerar questões com base na metodologia WHOQOL, que veio a auxiliar para conhecer como o docente se sente com relação a sua qualidade de vida, a saúde e outras áreas de sua vida.

E ainda demais questões com base no *Job Stress Scale – JSS*, para coleta de dados quanto as dimensões de demanda psicológica, controle e apoio, com o objetivo de avaliar quanto ao estresse no trabalho e o quanto este afeta a qualidade de vida do docente.

Este questionário foi encaminhado aos docentes brasileiros e portugueses de acordo com amostra já esclarecida em item acima, através de *e-mail* para diversos contatos de docentes de várias Instituições de Ensino no Brasil e em Portugal.

Através deste canal, o correio eletrônico, foi direcionada uma mensagem a destacar a importância da opinião do docente, e sua colaboração em pesquisas acadêmicas e o quanto este estudo traz contributo na busca de melhoria de qualidade de vida do próprio para evolução em sua área profissional e pessoal.

O tempo de preenchimento do questionário, devido sua objetividade de propor escalas para avaliação das dimensões dispostas neste meio, foi o de aproximadamente 5 minutos, o que se acredita tenha sido mais um fator de incentivo a contribuição para retorno em recolha de dados e realização deste estudo.

2.5 Técnicas de Tratamento de Dados

Com base nos questionários retornados, as informações foram tratadas, sendo os dados analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas.

Desta forma foi aplicada uma análise exploratória dos dados como média, mediana, desvio padrão, frequência absoluta e relativa, assim como também foi desenvolvida uma análise

contemplando as duas amostras (docentes portugueses e docentes brasileiros) de forma independente e para isso foram utilizados os testes Mann-Whitney e também o teste exato de Fisher e o coeficiente de correlação de Spearman.

O teste de Mann-Whitney é um teste não-paramétrico alternativo para comparar as medias de duas amostras independentes. O teste de correlação (Spearman) é utilizado para atribuição separadamente para cada uma das variáveis. Já o teste de Fisher, utiliza como base o cálculo da distribuição de probabilidade das frequências.

Assim, os dados da amostra envolvida foram recolhidos e tratados como contributo deste trabalho a caracterizar-se como um estudo comparativo da qualidade de vida de docentes do Brasil e de Portugal.

3 RESULTADOS

Este trabalho considerou os modelos apresentados na revisão literária realizada quanto as dimensões da qualidade de vida no trabalho, com base nos artigos abordados por Barcaui e Limongi-França (2014), a ressaltar a percepção da qualidade de vida em administrar os sintomas de estresse e adotar controle, de forma a refletir positivamente na sensação de bem-estar.

O este estudo aqui realizado, foi então conduzido, conforme pesquisa aplicada a docentes portugueses e docentes brasileiros.

Desta forma foi apresentada análise do resultado referente ao universo de 200 questionários enviados, sendo 100 para docentes brasileiros e igual quantidade de 100 questionários enviados aos docentes portugueses.

A taxa de retorno para recolha dos dados, isto é, a quantidade de respondentes foi de 29 (29% de aderência) para o Brasil e 7 (7% de aderência) para Portugal.

Os escores consolidados das questões retornadas e assim respondidas, foram analisados como um estudo descritivo-correlacional realizado em etapas.

As etapas serão apresentadas a seguir, conforme tratamento em que os dados de recolha foram sujeitos. O objetivo é perceber como a amostra analisada questiona a QVT em dimensões também de ambiente de trabalho e estresse e como estas se relacionam com as características de avaliação para análise dos resultados.

Assim, as variáveis em estudo foram tratadas com base na técnica adotada para este trabalho, isto é, Estatística Descritiva (medidas de tendência central – média e desvio padrão, além das demais aplicáveis conforme esta técnica de tratamento de dados).

Análise Univariada – Idade, Tempo de Magistério, Carga Horária e Gênero

Em um primeiro passo, foi aplicado o teste de Mann-Whitney para as variáveis idade, tempo de magistério e carga horária.

Além deste, foi aplicado o teste exato (Fisher) para gênero.

O teste de Mann-Whitney é um teste não-paramétrico para comparar as médias de duas amostras diferentes.

A única suposição necessária para a aplicação desse teste é que as duas amostras sejam independentes e aleatórias, e que as variáveis em análise sejam numéricas, contínuas ou ordinais.

Já para o teste de Fisher, foi utilizado como base o cálculo da distribuição de probabilidade das frequências da tabela. Este teste consiste na determinação desta probabilidade e dos arranjos possíveis.

O resultado desta etapa do estudo, é apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Análise Univariada sobre Idade, Tempo de Magistério, Carga Horária e Gênero							
País	Variável	N	Média	Desvio padrão	IC 95% para média	Mínimo	Máximo
Brasil	Idade	29	53	11	49 57	34	72
	Tempo de magistério	29	22	10	18 26	6	52
	Carga horária	27	69	55	47 91	4	220
Portugal	Idade	7	50	12	40 61	41	70
	Tempo de magistério	7	24	12	12 35	13	42
	Carga horária	7	78	78	7 150	12	220
						N	%
Brasil	Feminino					7	24
	Masculino					22	76
Portugal	Feminino					2	29
	Masculino					5	71
p-valor Idade							0,4062
p-valor Tempo de magistério							0,9683
p-valor Carga horária							0,7182
p-valor sexo							1,0000

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: média, desvio padrão, intervalo de 95% de confiança para a média, mínimo e máximo das variáveis idade, tempo de magistério e carga horária e frequência relativa e absoluta do sexo da amostra de cada país seguido de “p-valor”- para comparação entre as amostras dos dois países e associação entre duas variáveis

Observa-se que a amostra Brasil apresentou idade média de 53 anos com mínimo de 34 e máximo de 72, sendo a maioria de sexo masculino (76%, N = 22).

O tempo médio de magistério foi de 22 anos, com mínimo de 6 e máximo de 52.

A carga horária de 69 horas com mínimo de 4 e máximo de 220.

Já na amostra Portugal, observa-se idade média de 50 anos, com mínimo de 41 e máximo de 70, o gênero predominante também foi o masculino (71%, N = 5).

O tempo médio de magistério de 24 anos com mínimo de 13 e máximo de 42 e carga horária de 78 horas com mínimo de 12 e máximo de 220.

Verifica-se se ao final desta etapa da análise, é possível identificar diferença significativa entre as amostras, porém nenhuma das variáveis diferiu estatisticamente entre os países.

Análise Univariada – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse

Segue-se então o estudo, a avançar para a avaliação de dados recolhidos através das perguntas dispostas no questionário, as quais contemplam das dimensões de qualidade de vida, ambiente de trabalho e estresse.

Como primeiro passo, nesta etapa, foram analisadas as questões mais pontuadas e menos pontuadas para cada uma das amostras, conforme o país

Este resultado foi consolidado conforme apresentado na Tabelas 2 e 3, relativas respectivamente as amostras de Portugal e do Brasil.

Tabela 2 - Análise Univariada Portugal – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse													
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Você se sente em ritmo acelerado de trabalho?	0	1	2	1	3	0	14	29	14	43	3,9	4,0	1,2
Você se sente nervoso, tenso ou preocupado?	0	1	3	3	0	1	3	3	0	0	3,3	3,0	0,8
Você se cansa com facilidade?	1	1	4	1	0	1	4	1	0	0	2,7	3,0	1,0
Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?	3	2	0	0	3	2	2	0	0	0	1,9	2,0	0,9
Seu alto controle é presente para realização de suas tarefas?	1	0	1	4	1	1	0	1	4	1	3,6	4,0	1,3
Avalia ter suporte necessário da Instituição em que trabalha para o bom desempenho de suas tarefas?	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3,3	4,0	1,4
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	0	1	2	3	1	0	1	2	3	1	3,6	4,0	1,0
Sente-se com alguma dor (física) que o impede de realizar suas tarefas de trabalho?	4	2	0	1	0	4	2	0	1	0	1,7	1,0	1,1
O quanto você realiza tratamento médico para conduzir sua vida no dia-a-dia?	4	2	1	0	0	4	2	1	0	0	1,6	1,0	0,8
O quanto você consegue se concentrar?	0	1	1	5	0	1	1	5	0	0	3,6	4,0	0,8
Você julga ter oportunidades de atividades de lazer?	1	2	2	0	1	2	2	2	0	0	2,7	3,0	1,1
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	0	2	0	2	3	0	2	0	2	3	3,9	4,0	1,3
Seu trabalho afeta sua qualidade de vida?	0	1	1	3	2	0	1	1	3	2	3,9	4,0	1,1

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequência absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Tabela 2 - Análise Univariada Portugal – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse (Cont.)													
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Condições de limpeza e iluminação do local de trabalho	0	0	0	2	5	0	0	0	2	5	4,7	5,0	0,5
Adequação ergonómica dos móveis e equipamentos utilizados	0	0	2	2	3	0	0	2	2	3	4,1	4,0	0,9
Barulho (ruidos) e temperatura do ambiente	0	1	3	2	1	0	1	3	2	1	3,4	3,0	1,0
Imagem da Instituição de Ensino na sociedade	0	0	1	0	6	0	0	1	0	6	4,7	5,0	0,8
Nível de importância de seu trabalho (indivíduo) para a Instituição	1	0	1	3	2	1	0	1	3	2	3,7	4,0	1,4
Relacionamento com os colegas do trabalho	0	1	1	4	1	0	1	1	4	1	3,7	4,0	1,0
Relacionamento com o superior imediato	0	1	2	1	3	0	1	2	1	3	3,9	4,0	1,2
Oportunidade de expressar suas opiniões e contribuir com o trabalho	0	1	1	2	3	0	1	1	2	3	4,0	4,0	1,2
Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar	1	2	2	0	1	2	2	2	0	0	2,7	3,0	1,1
Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição	1	0	2	2	1	0	2	2	2	2	3,6	4,0	1,4
Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas	0	0	0	3	4	0	0	0	3	4	4,6	5,0	0,5
Nível de motivação para realizar seu trabalho	0	1	1	2	3	0	1	1	2	3	4,0	4,0	1,2

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequência absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Tabela 2 - Análise Univariada Portugal – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse (Cont.)													
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	0	0	2	3	2	0	0	2	3	2	4,0	4,0	0,8
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em tempo mínimo?)	0	0	3	2	2	0	0	3	2	2	3,9	4,0	0,9
Seu trabalho exige de você mais do que o normal?	0	1	1	3	2	0	1	1	3	2	3,9	4,0	1,1
Voce consegue ter tempo hábil para realizar as tarefas e cumprir seu trabalho?	0	0	3	4	0	0	3	4	0	0	3,6	4,0	0,5
Seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou mesmo discordantes?	0	1	2	4	0	1	2	4	0	0	3,4	4,0	0,8
As demandas surgem no seu trabalho diariamente em nível de urgência ou voce consegue dar prioridade adequada para realização	0	0	5	2	0	0	5	2	0	0	3,3	3,0	0,5
No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?	0	2	4	1	0	0	2	4	1	0	2,9	3,0	0,7
Voce pode escolher COMO fazer seu trabalho?	0	0	1	2	4	0	1	2	4	4	4,4	5,0	0,8
Voce pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?	0	0	1	2	4	0	1	2	4	4	4,4	5,0	0,8
O ambiente de trabalho é calmo e agradável para a boa condução de seu trabalho?	0	0	1	6	0	0	1	6	0	0	3,9	4,0	0,4
Se você não estiver em um bom dia, você pode contar com a compreensão do colegas e mesmo do seu superior imediato?	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3,3	3,0	1,5
Você gosta de trabalhar aonde e com quem trabalha?	0	0	3	2	2	0	3	2	2	2	3,9	4,0	0,9

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequencia absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Observa-se que as questões com maior pontuação quanto a qualidade de vida foram as questões: "Seu trabalho afeta sua qualidade de vida?"; "Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?"; e "Você se sente em ritmo acelerado de trabalho?". Seguidas pelas questões: "Seu autocontrole é presente para realização de suas tarefas?"; "Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?"; e "O quanto você consegue se concentrar?".

Por outro lado, a questão com menor pontuação foi: "Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?"; seguida de: "Você se cansa com facilidade?".

Quanto ao ambiente, as questões com maior pontuação foram: "Condições de limpeza e iluminação do local de trabalho"; e "Imagem da Instituição de Ensino na sociedade". Seguidas por: "Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas".

Ainda quanto a ambiente, as questões com menores pontuações foram quanto a: "Barulho (ruídos) e temperatura do ambiente:", seguidas de: "Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição".

Já quanto ao estresse, as questões com as maiores pontuações foram: "Você pode escolher COMO fazer seu trabalho?"; e "Você pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?". Seguidas por "Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?". Sendo que a questão de menor pontuação foi: "No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado"; seguida de: "As demandas surgem no seu trabalho diariamente em nível de urgência ou você consegue dar prioridade adequada para realização das mesmas de forma planejada?".

Em continuidade da análise referente a esta etapa do estudo, procede-se agora a mesma avaliação, a considerar a recolha de dados referente a amostra do Brasil.

Tabela 3 - Análise Univariada Brasil – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse													
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Você se sente em ritmo acelerado de trabalho?	0	2	5	10	12	0	29	71	143	171	4,1	4,0	0,9
Você se sente nervoso, tenso ou preocupado?	7	8	9	1	4	0	1	3	3	0	2,6	2,0	1,3
Você se cansa com facilidade?	12	9	6	1	1	1	1	4	1	0	2,0	2,0	1,1
Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?	14	7	5	3	0	3	2	2	0	0	1,9	2,0	1,0
Seu alto controle é presente para realização de suas tarefas?	0	0	1	8	20	1	0	1	4	1	4,7	5,0	0,6
Avalia ter suporte necessário da Instituição em que trabalha para o bom desempenho de suas tarefas?	6	1	7	9	6	1	1	1	3	1	3,3	4,0	1,4
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	3	3	6	12	5	0	1	2	3	1	3,4	4,0	1,2
Sente-se com alguma dor (física) que o impede de realizar suas tarefas de trabalho?	21	5	1	0	1	4	2	0	1	0	1,4	1,0	0,9
O quanto você realiza tratamento médico para conduzir sua vida no dia-a-dia?	7	10	4	3	4	4	2	1	0	0	2,5	2,0	1,4
O quanto você consegue se concentrar?	0	1	3	13	12	0	1	1	5	0	4,2	4,0	0,8
Você julga ter oportunidades de atividades de lazer?	2	0	10	8	9	1	2	2	2	0	3,8	4,0	1,1
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	0	0	4	17	8	0	2	0	2	3	4,1	4,0	0,6
Seu trabalho afeta sua qualidade de vida?	2	6	10	5	6	0	1	1	3	2	3,2	3,0	1,2

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequência absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Tabela 3 - Análise Univariada Brasil – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse (Cont.)														
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Condições de limpeza e iluminação do local de trabalho	1	1	3	13	11	0	0	0	0	2	5	4,1	4,0	1,0
Adequação ergonômica dos móveis e equipamentos utilizados	2	2	7	13	5	0	0	2	2	3	3	3,6	4,0	1,1
Barulho (ruídos) e temperatura do ambiente	1	1	9	9	9	0	1	3	2	1	1	3,8	4,0	1,0
Imagem da Instituição de Ensino na sociedade	0	1	1	8	19	0	0	1	0	6	6	4,6	5,0	0,7
Nível de importância de seu trabalho (indivíduo) para a Instituição	1	1	4	8	15	1	0	1	3	2	2	4,2	5,0	1,0
Relacionamento com os colegas do trabalho	0	3	2	8	16	0	1	1	4	1	1	4,3	5,0	1,0
Relacionamento com o superior imediato	1	3	1	7	17	0	1	2	1	3	3	4,2	5,0	1,2
Oportunidade de expressar suas opiniões e contribuir com o trabalho	0	4	5	6	14	0	1	1	2	3	3	4,0	4,0	1,1
Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar	1	1	9	12	6	1	2	2	2	0	0	3,7	4,0	1,0
Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição	3	4	5	10	7	1	0	2	2	2	2	3,5	4,0	1,3
Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas	0	0	1	10	18	0	0	0	3	4	4	4,6	5,0	0,6
Nível de motivação para realizar seu trabalho	0	2	4	9	14	0	1	1	2	3	3	4,2	4,0	0,9

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequência absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Tabela 3 - Análise Univariada Brasil – Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse Cont.)													
Questão	N					%					Média	Mediana	Desvio padrão
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	1	2	9	15	2	0	0	2	3	2	3,5	4,0	0,9
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em tempo mínimo)?	0	3	14	11	1	0	0	3	2	2	3,3	3,0	0,7
Seu trabalho exige de você mais do que o normal?	1	6	13	6	3	0	1	1	3	2	3,1	3,0	1,0
Voce consegue ter tempo hábil para realizar as tarefas e cumprir seu trabalho?	0	0	4	16	8	0	0	3	4	0	4,1	4,0	0,7
Seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou mesmo discordantes?	8	8	5	7	1	0	1	2	4	0	2,5	2,0	1,2
As demandas surgem no seu trabalho diariamente em nível de urgência ou voce consegue dar prioridade adequada	0	4	10	11	4	0	0	5	2	0	3,5	4,0	0,9
No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?	8	14	5	1	1	0	2	4	1	0	2,1	2,0	1,0
Voce pode escolher COMO fazer seu trabalho?	0	1	3	16	9	0	0	1	2	4	4,1	4,0	0,7
Voce pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?	0	0	2	20	7	0	0	1	2	4	4,2	4,0	0,5
O ambiente de trabalho é calmo e agradável para a boa condução de seu trabalho?	0	3	5	13	8	0	0	1	6	0	3,9	4,0	0,9
Se você não estiver em um bom dia, você pode contar com a compreensão do colegas e mesmo do seu superior	4	4	3	10	8	1	1	2	1	2	3,5	4,0	1,4
Voce gosta de trabalhar aonde e com quem trabalha?	0	1	4	5	19	0	0	3	2	2	4,4	5,0	0,9

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: Frequencia absoluta e relativa, média, mediana e desvio padrão de cada questão conforme país

Ao analisar agora a Tabela 3, relativa a amostra Brasil, observa-se que a questão com maior pontuação quanto a qualidade de vida foi "Seu autocontrole é presente para realização de suas tarefas?"; seguida da: "O quanto você consegue se concentrar?".

E a menor de menor pontuação foi: "Sente-se com alguma dor (física) que o impede de realizar suas tarefas de trabalho?"; seguida por: "Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?".

Quanto ao ambiente observa-se que a maior pontuação foi na questão: "Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas", seguida por: "Imagem da Instituição de Ensino na sociedade". E a de menor pontuação foi para a questão: "Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição", seguida por: "Adequação ergonômica dos móveis e equipamentos utilizados".

Com relação ao estresse, nesta amostra, observa-se que a maior pontuação foi para a questão: "Você gosta de trabalhar aonde e com quem trabalha?", seguida por: "Você pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?". Já a menor pontuação foi para a questão: "No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?".

O resultado consequente da avaliação referente as análises apresentadas nas Tabelas 2 e 3 segue então a ser utilizado como fonte de dados para a próxima etapa e continuidade do estudo.

Desta forma, como segundo passo da Análise Univariada quanto a Qualidade de Vida, Ambiente de Trabalho e Estresse, procede-se então realizando agora um estudo comparativo entre os países, com base na avaliação das questões mais pontuadas apresentadas na última etapa.

Para esta comparação das pontuações destas questões, o teste aplicado foi o de Mann-Whitney para as duas amostras, Portugal e Brasil, a ter seu resultado apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 - Comparação entre países conforme análise univariada de QVT, AT e Estresse						
Questão	Brasil			Portugal		
	Média	Mediana	Desvio padrão	Média	Mediana	Desvio padrão
Você se sente em ritmo acelerado de trabalho?	4,1	4,0	0,9	3,9	4,0	1,2
Você se sente nervoso, tenso ou preocupado?	2,6	2,0	1,3	3,3	3,0	0,8
Você se cansa com facilidade?	2,0	2,0	1,1	2,7	3,0	1,0
Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?	1,9	2,0	1,0	1,9	2,0	0,9
Seu alto controle é presente para realização de suas tarefas?	4,7	5,0	0,6	3,6	4,0	1,3
Avalia ter suporte necessário da Instituição em que trabalha para o bom desempenho de suas tarefas?	3,3	4,0	1,4	3,3	4,0	1,4
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	3,4	4,0	1,2	3,6	4,0	1,0
Sente-se com alguma dor (física) que o impede de realizar suas tarefas de trabalho?	1,4	1,0	0,9	1,7	1,0	1,1
O quanto você realiza tratamento médico para conduzir sua vida no dia-a-dia?	2,5	2,0	1,4	1,6	1,0	0,8
O quanto você consegue se concentrar?	4,2	4,0	0,8	3,6	4,0	0,8
Você julga ter oportunidades de atividades de lazer?	3,8	4,0	1,1	2,7	3,0	1,1
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	4,1	4,0	0,6	3,9	4,0	1,3
Seu trabalho afeta sua qualidade de vida?	3,2	3,0	1,2	3,9	4,0	1,1

Tabela 4 - Comparação entre países conforme análise univariada de QVT, AT e Estresse (Cont.)							
Questão	Brasil			Portugal			
	Média	Mediana	Desvio padrão	Média	Mediana	Desvio padrão	p-valor
Condições de limpeza e iluminação do local de trabalho	4,1	4,0	1,0	4,7	5,0	0,5	0,0931
Adequação ergonômica dos móveis e equipamentos utilizados	3,6	4,0	1,1	4,1	4,0	0,9	0,2470
Barulho (ruidos) e temperatura do ambiente	3,8	4,0	1,0	3,4	3,0	1,0	0,3056
Imagem da Instituição de Ensino na sociedade	4,6	5,0	0,7	4,7	5,0	0,8	0,4149
Nível de importância de seu trabalho (indivíduo) para a Instituição	4,2	5,0	1,0	3,7	4,0	1,4	0,3122
Relacionamento com os colegas do trabalho	4,3	5,0	1,0	3,7	4,0	1,0	0,0963
Relacionamento com o superior imediato	4,2	5,0	1,2	3,9	4,0	1,2	0,3883
Oportunidade de expressar suas opiniões e contribuir com o trabalho	4,0	4,0	1,1	4,0	4,0	1,2	0,9150
Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar	3,7	4,0	1,0	2,7	3,0	1,1	0,0341
Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição	3,5	4,0	1,3	3,6	4,0	1,4	0,8851
Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas	4,6	5,0	0,6	4,6	5,0	0,5	0,8880
Nível de motivação para realizar seu trabalho	4,2	4,0	0,9	4,0	4,0	1,2	0,6987

Tabela 4 - Comparação entre países conforme análise univariada de QVT, AT e Estresse (Cont.)							
Questão	Brasil			Portugal			
	Média	Mediana	Desvio padrão	Média	Mediana	Desvio padrão	p-valor
Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3,5	4,0	0,9	4,0	4,0	0,8	0,2319
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em tempo mínimo?)	3,3	3,0	0,7	3,9	4,0	0,9	0,1926
Seu trabalho exige de você mais do que o normal?	3,1	3,0	1,0	3,9	4,0	1,1	0,0991
Voce consegue ter tempo hábil para realizar as tarefas e cumprir seu trabalho?	4,1	4,0	0,7	3,6	4,0	0,5	0,0441
Seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou mesmo discordantes?	2,5	2,0	1,2	3,4	4,0	0,8	0,0633
As demandas surgem no seu trabalho diariamente em nível de urgência ou voce consegue dar prioridade	3,5	4,0	0,9	3,3	3,0	0,5	0,4685
No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?	2,1	2,0	1,0	2,9	3,0	0,7	0,0231
Voce pode escolher COMO fazer seu trabalho?	4,1	4,0	0,7	4,4	5,0	0,8	0,3227
Voce pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?	4,2	4,0	0,5	4,4	5,0	0,8	0,2464
O ambiente de trabalho é calmo e agradável para a boa condução de seu trabalho?	3,9	4,0	0,9	3,9	4,0	0,4	0,7104
Se você não estiver em um bom dia, você pode contar com a compreensão do colegas e mesmo do seu superior	3,5	4,0	1,4	3,3	3,0	1,5	0,7419
Você gosta de trabalhar aonde e com quem trabalha?	4,4	5,0	0,9	3,9	4,0	0,9	0,0869

Observa-se então que para as questões de qualidade de vida há diferença estatisticamente significativa quanto a: "Seu autocontrole é presente para realização de suas tarefas?" (p-valor 0.0049); "O quanto você consegue se concentrar?" (p-valor 0.0468); e "Você julga ter oportunidades de atividades de lazer?" (p-valor 0.0378).

No caso das questões de ambiente, observa-se diferença estatisticamente significativa quanto ao questionamento relativo à: "Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar" (p-valor 0.0341).

E para as questões de estresse observa-se significância quando perguntado: "Você consegue ter tempo hábil para realizar as tarefas e cumprir seu trabalho?" (p-valor 0.0441) e "No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?" (p-valor 0.0231).

Análise Univariada de Comparação entre as amostras

A seguir e com base nos resultados já gerados até este momento do estudo, nesta etapa, realizamos uma análise de associação entre as dimensões, assim como a comparação destas em escala de importância, na amostra de cada país. Esta análise é apresentada na Tabela 5

Tabela 5 - Análise Univariada de Escala em Comparação das Amostras								
País	Variável	N	Média	Desvio padrão	IC 95% para média		Mínimo	Máximo
Brasil	Média WQOL	29	3,7	0,4	3,5	3,8	2,7	4,4
	Média Ambiente	29	4,1	0,6	3,8	4,3	2,8	5,0
	Média JSS	29	3,5	0,3	3,4	3,7	2,8	4,0
Portugal	Média WQOL	7	3,4	0,4	3,0	3,7	2,7	3,8
	Média Ambiente	7	3,9	0,6	3,4	4,5	2,9	4,6
	Média JSS	7	3,7	0,4	3,3	4,1	3,1	4,2
p-valor Média WQOL								0,3524
p-valor Média Ambiente								0,4759
p-valor Média JSS								0,1808

Medidas de tendências utilizadas neste resultado: média, desvio padrão, intervalo de 95% de confiança para a média, mínimo e máximo no WHOQOL, Ambiente e JSS, na amostra de cada país seguido de "p-valor" do teste de Mann-Whitney para comparação entre duas amostras e teste de Fisher para associação entre duas variáveis

Para cálculo desses valores gerais foi utilizada a média aritmética das questões que compõe esta etapa do estudo. E assim, foi então comparado o valor das médias entre os países através do teste de Mann-Whitney.

Avaliando separadamente os resultados, observa-se que na amostra Brasil a pontuação de ambiente foi maior em média, seguida por qualidade de vida e estresse.

Já na amostra Portugal a maior pontuação foi de ambiente seguido por estresse e qualidade de vida.

No teste realizado não foi possível detectar nenhuma diferença estatisticamente significativa entre as amostras.

Análise Univariada de Comparação entre as amostras

Ao final, foi então realizado teste através da aplicação a correlação (Spearman) entre a média das questões de qualidade de vida, ambiente e estresse em cada amostra e nas duas amostras simultaneamente, apresentado na Tabela 6

Tabela 6 - Análise Univariada de Comparação entre as amostras				
	Variável	Estatística	Qualidade de vida	Ambiente
Brasil	Ambiente	r	0,5628	
		p-valor	0,0015	
	Stress	r	-0,2966	0,2165
		p-valor	0,1182	0,2592
Portugal	Ambiente	r	-0,3455	
		p-valor	0,4479	
	Stress	r	-0,2618	0,4114
		p-valor	0,5707	0,3592
Ambos	Ambiente	r	0,4506	
		p-valor	0,0058	
	Stress	r	-0,3440	0,2789
		p-valor	0,0399	0,0995

Observa-se então que há associação estatisticamente significativa entre ambiente e qualidade de vida na amostra Brasil (p-valor 0.0015) e na amostra geral (p-valor 0.0058), sendo que quanto melhor o ambiente, melhor a qualidade de vida, uma vez que a correlação é positiva ($r > 0$).

Observa-se ainda correlação entre estresse e qualidade de vida na amostra geral (p-valor 0.0399), sendo que quanto maior o estresse, menor a qualidade de vida.

4 CONCLUSÕES

Este trabalho teve como objetivo analisar as relações de qualidade de vida no trabalho, percebidas por docentes portugueses e docentes brasileiros, desenvolvido em linha com a abordagem de Barcaui e Limongi-França (2014) e a aplicação do Modelo de Karasek.

Par tal foi realizada pesquisa a considerar um universo de 200 questionários enviados a 100 docentes de cada um dos países, docentes estes de Instituições de Ensino em Portugal e no Brasil.

A quantidade de respondentes totalizou taxa de retorno de 29% de aderência para o Brasil e 7% para Portugal. Com base nesta recolha de dados são geradas as amostras conforme países e então procede-se a análise conforme obtenção e consolidação de escores e aplicação de técnicas estatísticas para desenvolvimento de estudo, avaliação e conclusão de acordo com o resultado apresentado em cada uma das etapas realizadas.

Desta forma, esta pesquisa veio a investigar e analisar as questões de bem-estar individual do docente e os aspectos de vida que influenciam ou se fazem influenciar em suas tarefas de trabalho, resultando diretamente na qualidade de vida do profissional.

Para avaliação destes aspectos, foram consideradas as dimensões de qualidade de vida, ambiente de trabalho e estresse, sendo assim utilizado como ferramenta auxiliar para estudo, o instrumento WHOQOL, através do qual é possível conhecer o que o profissional sente com relação a qualidade de vida, a saúde e outras áreas de sua vida, bem como no domínio relacionado ao ambiente de trabalho, aonde são investigadas características ambientais e condições de trabalho.

Assim também foi utilizado o instrumento JSS, que auxilia a avaliar a questão de estresse no trabalho conforme o mesmo afete a qualidade de vida do profissional.

Para as amostras recolhidas e avaliadas, pode-se indicar que quanto a idade, carga horária, tempo de magistério e gênero, as diferenças das médias não foram significativas entre as amostras, de forma a diferir estatisticamente entre os países. Ao mesmo tempo, foi possível perceber diferença pontualmente em gênero, uma vez que dentro do grupo de docentes estudados a predominância foi do sexo masculino (76% na amostra Brasil e 71% na amostra Portugal).

Ao evoluir com as análises nas dimensões avaliadas, observou-se que na amostra Brasil, os escores apresentaram maior pontuação em média quanto as perguntas relativas ao ambiente de trabalho, seguido pelas de qualidade de vida e de estresse, em ordem decrescente, respectivamente.

Na amostra Portugal, a maior pontuação também foi para as perguntas relativas ao ambiente de trabalho, porém seguido pelas perguntas relativas a estresse e a qualidade de vida, ainda considerando classificação em ordem decrescente, respectivamente.

Em visão comparativa entre os profissionais observa-se então os docentes brasileiros compreendem ter controle e concentração para realização de suas tarefas, assim como para atividades de lazer, porém embora esta posição, entendem com significância, não conseguir equilibrar sua vida profissional e pessoal/familiar".

Para docentes portugueses, percebe-se o mesmo relato, a enfatizar preocupações com saúde, porém que não os impede de realizar suas tarefas diárias. Por outro lado, estes destacam de forma significativa a necessidade de planejamento adequado para cumprimento de suas tarefas.

Pode-se inferir que os fatores de sucesso quanto a qualidade de vida dos docentes, são diretamente proporcionais a que quanto melhor o ambiente de trabalho, melhor será a qualidade de vida, conforme apontado por docentes brasileiros. Para docentes portugueses o aumento de falta de qualidade de vida está também diretamente associado ao grande volume de estresse em suas rotinas de trabalho e vida.

Considerando o resultado obtido e como contributo ao estudo aqui realizado, avalio que as instituições deveriam fazer pistas futuras a aplicação de Programas de Qualidade de Vida aos Profissionais.

Programas estes que não comprometam a dinâmica e produtividade do profissional, além de sempre serem acompanhados por indicadores e avaliações periódicas visando sucesso desta ação. E assim, nesta linha oferecer aos trabalhadores, terapias para redução de estresse, checkups de saúde, atividades individuais ou em grupo que incentivem participação em apresentações culturais (teatros, cinemas, shows e afins), atividades físicas, enfim, para aumento da sensação de bem-estar do profissional e automaticamente de sua qualidade de vida.

BIBLIOGRAFIA

- Alves, M. G. M. de, Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. S. de, & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida do Job Stress Scale: adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164-171.
- Barcaui, A.C. Limongi-França. *Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros*. RAC, RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, art. 6, pp. 670-694, Set./Out. 2014, disponível em: www.anpad.org.br/rac
- Barroso, M. M. (2014). *Qualidade do trabalho e globalização: notas sobre os efeitos ambíguos da sociedade do conhecimento no mundo do trabalho*. Revista-red de estudios sociales, II, pp. 81-92, disponível em: <http://iberoamericasocial.com/qualidade-trabalho-e-globalizacao-notas-sobre-os-efeitos-ambiguos-da-sociedade-conhecimento-mundotrabalho/>
- Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press. Beck, Ulrich (2000), *What is globalization?*, Cambridge, Polity Press.
- Bzuneck, J.A. (2004). *A motivação: aspectos introdutórios*. E. Boruchovitch e J.A. Bzuneck (Orgs.). 3a Edição, pp. 9-36.
- Cavassani, A.P, Barbieri, E., Biasin C.C.. *Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações*. XII SIMPED, Bauru.06/08/Out. 2006
- Chitakornkijasil, P. (2010). Broad perspective and framework of quality of work life. *International Journal of Organization Innovation*, 3(2), 214-242. [Links]
- Corrar, Luiz J.; Theóphilo, Carlos Renato. *Pesquisa operacional para decisão em contabilidade e administração*. In: MEGLIORINI, Evandir; WEFORT, Elionor F. J.; HOLANDA, Victor Branco de. Amostragem. São Paulo: Atlas, 2004.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- Ferreira, J., J. Neves e A. Caetano (2001), *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Amadora: MacGraw-Hill.
- Fleck, M. P. A., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (2000). Aplicação da versão em português do instrumento WHOQOL-Bref. *Revista Saúde Pública*, 34, 178-183.
- Hackman, J. Richard, e Greg P. Oldham (1980), *Work Redesign*, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company.
- Huse, E. e Th.G. Cummings (1985), *Organization development and change*, St. Paul: Ed. Minn.

- Karasek, R. A., Jr., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Karthik, R. (2013). A study on work-life balance in Chennai port trust, Chennai. *Advances in Management*, 6(7), 26-31.
- Kluthcovsky, A. C. G. C., & Kluthcovsky, F. A. (2009). O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 31(3), 1-12. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rprs/v31n3s0/v31n3a07s1.pdf>
- Lu, L., Kao, S.-F., Siu, O-L., S. & Lu, C-Q. (2010). Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in greater China. *International Journal of Psychology*, 45(4), 294-302.
- Mayo, Elton (1972[1932]), *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Ediciones - Nueva Vision
- McEwen A (2008), *A guide for counsellors and practitioners*. Oxford: Blackwell Pub.
- Milone, Giuseppe. *Estatística Geral e Aplicada*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2009
- Mukherjee, S. B., & Ray, A. (2009). Innovative work behavior of managers: implications regarding stressful challenges of modernized public and private-sector organizations. *Industrial Psychiatry Journal*, 18(2), 101-107.
- Nadler, David A. e Edward E. Lawler (1983), “Quality of work life: perspectives and directions”, *Organizational Dynamics*, 11 (3), pp. 20-30.
- RESAC – *Revista Eletrônica Sociedade, Administração e Contemporaneidade* Ano 4, Vol. 5, p.59, nov.2016
- Saxena, S., Carlson, D., Billington, R., & Orley, J. (2001). The WHO quality of life assessment instrument (WHOQOL-Bref): the importance of items for cross-cultural research. *Quality of Life Research*, 10(8), 711-721.
- Taylor, Frederick Wislow. *Princípios de administração científica*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- Walton, Richard (1973), “*Quality of work life: what is it?*”, *Sloan Management Review*, 15, 1, 11-21.
- WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (*WHOQOL*). UFRGS [on line], [citado 1 diciembre 2012], disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>.
- Worrall, L., & Cooper, C. (2012). *Quality of working life: managers wellbeing, motivation and productivity*. London: Chartered Management Institute.

ANEXOS

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

SEÇÃO I – DOCENTE

Nesta seção serão fornecidas informações relativas ao docente

Nome: _____

Idade: _____ Sexo: F () M ()

País: _____

Tempo de Magistério: _____

Carga Horária: _____

SEÇÃO II – Instrumento de avaliação WHOQOL

Nesta seção será realizada uma avaliação da qualidade de vida do docente, a considerar o método WHOQOL, que auxilia como ferramenta para conhecer como o docente se sente com relação a sua qualidade de vida, a saúde e outras áreas de sua vida

Deverá ser considerado para as respostas, uma **escala de 1 a 5**, onde:

5 - significa que atende completamente e

1 - corresponde a que não atende nada.

Você se sente em ritmo acelerado de trabalho?	
Você se sente nervoso, tenso ou preocupado?	
Você se cansa com facilidade?	
Você tem se sentido triste ou desmotivado com frequência?	
Seu autocontrole é presente para realização de suas tarefas?	
Avalia ter suporte necessário da instituição em que trabalha para o bom desempenho de suas tarefas?	
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	
Sente-se com alguma dor (física) que o impede de realizar suas tarefas de trabalho?	
O quanto você realiza tratamento médico para conduzir sua vida no dia-a-dia?	
O quanto você consegue se concentrar?	
Você julga ter oportunidade para atividades de lazer?	
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	
Seu trabalho afeta sua qualidade de vida?	

SEÇÃO III – Ambiente de Trabalho

Nesta seção serão apresentados tópicos relacionados as características ambientais e as condições de trabalho

Deverá ser considerado para as respostas, uma **escala de 1 a 5**, sendo:

1- Péssimo 2 – Sofrível 3- Regular 4 – Bom 5 – Excelente

<u>Ambiente Físico:</u>	
Condições de limpeza e iluminação do local de trabalho	
Adequação ergonômica dos móveis e equipamentos utilizados	
Barulho (ruídos) e temperatura do ambiente	
<u>Ambiente Social considerando a Instituição de trabalho:</u>	
Imagem da Instituição de Ensino na sociedade	
Nível de importância de seu trabalho (indivíduo) para a Instituição	
<u>Ambiente social considerando o indivíduo (docente):</u>	
Relacionamento com os colegas do trabalho	
Relacionamento com o superior imediato	
Oportunidade de expressar suas opiniões e contribuir com o trabalho	
Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar	
<u>Realização Profissional:</u>	
Oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissional oferecidos pela instituição	
Habilidade e Conhecimento para o exercício de suas tarefas	
Nível de motivação para realizar seu trabalho	

SEÇÃO IV – Instrumento JSS – Job Stress Scale

Essa seção tem por objetivo avaliar a questão de estresse no trabalho considerando o quanto o mesmo afeta a qualidade de vida do indivíduo.

Deverá ser considerado para as respostas, uma **escala de 1 a 5**, sendo:

1- Nunca 2 – Quase Nunca 3- Poucas Vezes 4 – Muitas Vezes 5 – Sempre

Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em tempo mínimo?)	
Seu trabalho exige de você mais do que o normal?	
Voce consegue ter tempo hábil para realizar as tarefas e cumprir seu trabalho?	
Seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou mesmo discordantes?	
As demandas surgem no seu trabalho diariamente em nível de urgência ou voce consegue dar prioridade adequada para realização das mesmas de forma planejada?	
No seu trabalho você precisa repetir tarefas já realizadas por falta de planejamento adequado?	
Você pode escolher COMO fazer seu trabalho?	
Você pode escolher O QUE fazer para conduzir o seu trabalho?	
O ambiente de trabalho é calmo e agradável para a boa condução de seu trabalho?	
Se você não estiver em um bom dia, você pode contar com a compreensão do colegas e mesmo do seu superior imediato?	
Você gosta de trabalhar aonde e com quem trabalha?	