

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E
SISTEMAS

FRANCIELE DE MATTOS CARLOTT BENIN

ESTRESSORES OCUPACIONAIS E IMPACTOS NA SAÚDE E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES-GESTORES

DISSERTAÇÃO

PATO BRANCO

2020

FRANCIELE DE MATTOS CARLOTT BENIN

ESTRESSORES OCUPACIONAIS E IMPACTOS NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES-GESTORES

Occupational stressors and impacts on health and quality of life in the work of Teachers-Managers

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Engenharia de produção e sistemas, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de concentração: Gestão dos Sistemas Produtivos: Ergonomia.

Orientador: Prof. Dr. Sergio Luiz Ribas Pessa.

PATO BRANCO
2020



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite apenas que outros façam download dos trabalhos licenciados e os compartilhem desde que atribuam crédito ao autor, mas sem que possam alterá-los de nenhuma forma ou utilizá-los para fins comerciais. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



TERMO DE APROVAÇÃO DE DISSERTAÇÃO Nº 69

A Dissertação de Mestrado intitulada "Estressores ocupacionais e impactos na saúde e qualidade de vida no trabalho de docentes-gestores", defendida em sessão pública pela candidata Franciele de Mattos Carlott Benin, no dia 26 de agosto de 2020, foi julgada para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas, área de concentração Gestão dos Sistemas Produtivos, linha de pesquisa Engenharia Organizacional e do Trabalho, e aprovada em sua forma final, pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Sergio Luiz Ribas Pessa – Presidente (UTFPR)

Prof.^a Dra. Sirlei Favero Cetolin (UNOESC)

Prof.^a Dra. Samoara Viacelli Da Luz (UTFPR)

Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi (UTFPR)

Este Termo de Aprovação encontra-se na pasta da aluna na Secretaria do Programa, contendo a assinatura da Coordenação realizada após a entrega da versão final, incluindo correções necessárias, permitindo o encaminhamento para análise e publicação no Repositório Institucional.

Prof. Dr. Fernando José Avancini Schenatto
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção e Sistemas

Dedico esse estudo à minha família,
em especial ao meu filho Natã Benin.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela dádiva da vida!

Aos docentes-gestores dos câmpus da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na Região Sudoeste, que disponibilizaram seu tempo e compartilharam suas percepções, o que foi fundamental para a construção desse trabalho.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Sergio Luiz Ribas Pessa, pela paciência, acolhimento e sugestões.

Aos membros da banca, Dr^a. Sirlei Favero Cetolin, Dr^a. Samoara Viacelli da Luz e Dr. Sandro César Bortoluzzi, pela disponibilidade e as valiosas observações.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão de bolsa de estudo.

A minha família pelo apoio, em especial, ao meu esposo Giovani Benin pelo incentivo, compreensão e carinho e ao meu Filho Natã Benin, que contribuiu a cada instante, ressignificando a minha existência.

Agradeço a todos pelo apoio!

“Viver é superar-se constantemente”
(NIETZSCHE, 2002, p. 19)

RESUMO

BENIN, Franciele de Mattos Carlott. Estressores ocupacionais e impactos na saúde e Qualidade de Vida no Trabalho de docentes-gestores. 2020. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.

O ambiente de trabalho de docentes-gestores universitários tem reflexos diretos em suas funções físicas e cognitivas, com implicações sobre a saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Neste sentido, o objetivo desse estudo foi avaliar o nível de estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes-gestores dos câmpus da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na Região Sudoeste do estado do Paraná: Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco. A metodologia constituiu da aplicação dos instrumentos: Questionário Sociodemográfico, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) e o Total Quality of Work Life (TQWL-42). A amostra foi composta por 33 docentes-gestores que desempenham atividades de Diretor-geral, Diretor de Graduação e Educação Profissional, Diretor de Pesquisa e Pós-Graduação, Diretor de Relações Empresariais e Comunitárias e Coordenadores de Cursos de Graduação e Pós-Graduação. Foram realizadas análises estatísticas descritivas, de correlação entre caracteres e de regressão logística. Os resultados apontam que 45,50% dos participantes apresentaram manifestações clínicas de estresse, dentre os quais 73,30% encontravam-se na fase de resistência. Em relação à sintomatologia do estresse, verificou-se que 40,00% apresentavam sintomas físicos, e 60,00%, sintomas psicológicos. Quanto ao nível de classificação de QVT, observou-se que, de modo geral, os participantes estão satisfeitos, entretanto, demandam melhorias em aspectos pessoais e profissionais, tais como: Tempo de repouso, Autoestima, Disposição física e mental, Relações interpessoais, Tempo de lazer, Variedade da tarefa, Segurança de emprego e Serviços de saúde e assistência social. A correlação das variáveis quantitativas com variável conceito de estresse evidencia níveis de correlação muito fracas, considerando o nível de significância de $p=0,05$. A análise de regressão logística indicou que docentes-gestores com baixa satisfação na Esfera Biológica e Fisiológica apresentam 15,099 vezes mais chance de vir a ter estresse. Também, com o aumento de um ano de docência, observou-se que aumenta em 1,184 vezes a possibilidade de o docente-gestor vir a apresentar estresse negativo. Assim, destaca-se a necessidade de atenção e cuidado a essa parcela de docentes-gestores, afim de desenvolver estratégias para o enfrentamento das dificuldades da profissão e, por conseguinte, melhorar a saúde e o bem-estar desses profissionais.

Palavras-Chave: Estresse; Qualidade de Vida no Trabalho; Docentes-Gestores.

ABSTRACT

BENIN, Franciele de Mattos Carlott. Occupational stressors and impacts on health and quality of life in the work of teacher-managers. 2020. (Master in Production and Systems Engineering) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.

The circumstances that occurred in the work environment of university teachers-managers have reflected directly on the physical and cognitive functions, leading to implications for health and quality of life at work (QWL). In this sense, the objective of this study was to evaluate the level of stress and QWL of teaching managers of the campuses of the Federal Technological University of Paraná (UTFPR), located in the Southwest Region, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão and Pato Branco. The methodology consisted of the application of the instruments: Sociodemographic Questionnaire, Lipp's Stress Symptoms Inventory for Adults (ISSI) and the Total Quality of Work Life (TQWL-42). The sample consisted of 33 teacher-managers who perform activities as General Director, Director of Undergraduate and Professional Education, Director of Research and Graduate Studies, Director of Business and Community Relations and Coordinators of Undergraduate and Graduate Courses in the referred campuses. Descriptive statistical analyzes, associations between characters and logistic regression were performed. The results show that 45.50% of the participants presented clinical manifestations of stress, among which 73,30% were in the resistance phase. Regarding the symptoms of stress, it was found that 40,00% had physical symptoms and 60,00% psychological symptoms. As for the level of classification of QWL, it was observed that, in general, the participants are satisfied. However, there is a need for improvements in personal and professional aspects, such as: Rest time, Self-esteem, Physical and mental disposition, Interpersonal relationships, Leisure time, Variety of tasks, Job security and Health and social assistance services. The association of quantitative variables with the stress concept variable shows very weak levels of correlation, considering the significance level of $p = 0.05$. Regarding the results of the logistic regression, it appears that teacher-managers with low satisfaction in the Biological and Physiological Sphere are 15.099 times more likely to experience stress. Also, with the increase in the teaching year, it is observed that the possibility for the teacher-manager to present negative stress increases by 1.184 times. Thus, the need for attention and care to this portion of teacher-managers is highlighted, in order to develop strategies to face the difficulties of the profession and, therefore, improve the health and well-being of these professionals.

Key words: Stress; Quality of life at work; Teaching-Managers.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Escala de níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	33
TABELA 2 - Características pessoais do total geral da amostra.....	36
TABELA 4 - Distribuição de estresse de acordo com a fase de estresse e sexo	40
TABELA 5 - Predominância de sintomas físicos ou psicológicos de acordo com o sexo.....	40
TABELA 6 - Frequência dos sintomas de estresse dos participantes com estresse negativo, de acordo com o sexo	42
TABELA 7 - Escores da esfera Biológica e Fisiológica	47
TABELA 8 - Escores da esfera Psicológica e Comportamental	48
TABELA 9 - Escores da esfera Sociológica e Relacional.....	50
TABELA 10 - Escores da esfera Econômica e Política	51
TABELA 11 - Escores da esfera Ambiental e Organizacional	52
TABELA 12 - Correlação das variáveis quantitativas com conceito de estresse categorizado	58
TABELA 13 - Ajuste modelo de regressão logística univariada	60
TABELA 14 - Modelo final multivariado de regressão logística	63

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	32
FIGURA 2 - Caracterização da amostra do estudo por sexo.....	35
FIGURA 3 - Presença de estresse negativo de acordo com o sexo	38
FIGURA 4 - Desempenho da QVT dos aspectos	54
FIGURA 5 - Desempenho da QVT das esferas.....	56
FIGURA 6 - Desempenho geral das esferas e o aspecto Autoavaliação.....	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CRP-PR	Conselho Regional de Psicologia do Paraná
ISMA	International Stress Management Association
ISSL	Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	Software Package Used for Statistical Analysis
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TQWL	Quality of Work Life
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
QV	Qualidade de Vida

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	15
1.2.1 Geral.....	15
1.2.2 Específicos.....	15
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 ESTRESSE	18
2.1.1 Conceito e Fases do Estresse.....	18
2.1.2 Estresse e Trabalho.....	19
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	21
2.3 ERGONOMIA.....	22
2.4 GESTÃO UNIVERSITÁRIA	24
3 METODOLOGIA	26
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	26
3.2 CAMPO DO ESTUDO	26
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	27
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	27
3.4.1 Questionário Estruturado.....	28
3.4.2 Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL).....	28
3.4.3 Total Quality of Work Life (TQWL-42).....	29
3.4.4 Procedimentos de Coleta de Dados	31
3.4.5 Procedimento de Análise dos Dados.....	31
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	34
5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA DO ESTUDO.....	34
5.2 INVENTÁRIO DE SINTOMAS DE STRESS PARA ADULTOS DE LIPP (ISSL)	37
5.2.1 Presença de Estresse Negativo de Acordo com o Sexo.....	37
5.2.2 Distribuição de Estresse de Acordo com a Fase de Estresse e o Sexo	38
5.2.3 Predominância de Sintomas Físicos ou Psicológicos de Acordo com o Sexo	39
5.2.4 Frequência dos Sintomas de Estresse em Participantes com Estresse Negativo, de Acordo com o Sexo	41

5.3 TOTAL QUALITY OF WORK LIFE - TQWL-42	45
5.3.1 Percepção Geral dos Participantes em Relação aos Aspectos das Esferas.....	45
5.3.1.1 Esfera Biológica e Fisiológica.....	46
5.3.1.2 Esfera Psicológica e Comportamental.....	47
5.3.1.3 Esfera Sociológica e Relacional	48
5.3.1.4 Esfera Econômica e Política.....	50
5.3.1.5 Esfera Ambiental e Organizacional.....	51
5.3.2 Desempenho e Classificação da QVT dos Aspectos e Esferas	52
5.3.2.1 Desempenho e Classificação da QVT dos Aspectos.....	52
5.3.2.2 Desempenho e Classificação da QVT das Esferas	55
5.3.2.3 Desempenho e Classificação Geral da QVT das Esferas e o Aspecto Autoavaliação	56
5.4 CORRELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS INDEPENDENTES O ESTRESSE E A QVT	57
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS	65
ANEXO A- Organograma dos câmpus de Pato Branco, Dois Vizinhos e Francisco Beltrão da UTFPR.....	79
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	80
APÊNDICE B - Questionário Estruturado.....	83
APÊNDICE C - Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL).....	84
APÊNDICE D - Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (TQWL-42)	85

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

Diante de um cenário de turbulência política e econômica, o ambiente laboral é constantemente submetido a transformações, que refletem diretamente nos colaboradores. Os efeitos destas transformações expõem indivíduos a doses diárias de tensões, com impactos nas relações de trabalho, na vida pessoal e social.

A educação no Brasil apresenta um quadro caótico no que se refere às questões relacionadas a saúde dos professores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a docência é uma profissão de alto risco, sendo a segunda categoria profissional, em nível mundial, a desenvolver doenças de caráter ocupacional (BATISTA *et al.*, 2010; MELO *et al.*, 2015).

As atividades laborais dos docentes de ensino superior passaram por um processo de ampliação e complexificação. Atualmente, as universidades públicas atribuem à categoria profissional as funções de ensino, pesquisa, administração e extensão (MARCON, 2008, LEMOS, 2011; ÉSTHER, SILVA, MELO, 2010; WILHELM, 2012). Essas responsabilidades, muitas vezes, são desenvolvidas em um contexto que envolve um elevado número de alunos na sala de aula, relações de trabalho competitivas, pressões por produção e resultados, necessidades de captar financiamentos, escassos recursos materiais e didáticos, tensão nas relações com alunos e colegas de trabalho, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional e baixos salários (GARCIA, BENEVIDES-PEREIRA, 2003; KANAN, 2008; MAZON, CARLOTTO, CÂMARA, 2008; GOMES, QUINTÃO, 2011; PINTO *et al.*, 2015).

As circunstâncias impostas a categoria podem levar a sobrecarga de trabalho e conseqüentemente a um aumento de esforços das capacidades físicas e cognitivas, que, não sendo recuperadas a tempo, desencadeiam manifestações clínicas (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2006; ZIMATH, BÜSEMAYER, 2015), como relatados: cansaço constante, ansiedade, esquecimento, irritabilidade excessiva, frustração, nervosismo, angústia, insônia, distúrbios do sono, mudanças do humor e apetite e tensão muscular (AGUIAR, 2010; OLIVEIRA, CARDOSO, 2011; SERVILHA, 2012; TOLOMEU *et al.*, 2017).

O excesso e a permanência de sintomas físicos e emocionais levam a níveis elevados de estresse e ao diagnóstico da síndrome de *burnout*, recorrente na categoria docente (BATISTA *et al.*, 2010) e observado em diversas pesquisas (AGUIAR, 2010, PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; SERVILHA, 2012; KOCH, BIAZ, BENEDETTO, 2015; SANTOS, SILVA, 2017; BAPTISTA *et al.*, 2019; PENACHI, TEIXEIRA, 2020).

O estresse, condição inevitável da vida humana, presente no cotidiano dos indivíduos, pode ser dividido em positivo ou negativo (BENEVIDES-PEREIRA, DAVID, BLASCO, 2005; SELYE, 1959; WILHELM, ZANELLI, 2013). O estresse positivo é considerado saudável e necessário para a sobrevivência, pois estimula o organismo a agir e a superar desafios. Já o estresse negativo é incontrollável e gera pressão e desequilíbrio, indo além do que o corpo consegue suportar (LIPP, 2000), provocando danos à saúde.

Nesse sentido, o trabalho nunca é neutro para o indivíduo, pois favorece a saúde ou a doença (DEJOURS, 1991). Partindo dessa premissa, aventa-se a hipótese de que as condições laborais de docentes-gestores, do ensino superior federal, contribuem para sobre-esforço, desencadeando elevados níveis de estresse com prejuízo a Qualidade de Vida (QV) e ao desempenho no trabalho. Desta forma, é importante a avaliação da categoria de profissionais do ensino superior no âmbito das universidades federais, em especial dos docentes-gestores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Geral

Avaliar o nível de estresse e a percepção da QVT de docentes-gestores de três câmpus da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na Região Sudoeste do estado do Paraná.

1.2.2 Específicos

- Identificar as principais fases e os sintomas de estresse vivenciadas por docentes-gestores da UTFPR câmpus Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco.
- Investigar a percepção dos docentes-gestores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Estabelecer relações entre o estresse, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e características pessoais dos participantes;
- Identificar agentes estressores relacionados ao trabalho dos docentes gestores.

1.3 JUSTIFICATIVA

As exigências e inadequações do ambiente laboral são fatores que contribuem para estresse dos colaboradores, afetando diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Segundo pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA), no Brasil, 72,00% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho são atingidos pelo estresse. Desse total, 32,00% sofrem com síndrome de *burnout*, sendo que, 92,00% dos indivíduos com a síndrome permanecem trabalhando (ISMA-BR, 2019).

Apesar do estresse representar um fenômeno comum a todas as ocupações, pode ser mais facilmente identificado em ocupações em que as fontes de pressão e as exigências naturais dos postos de trabalho são mais elevadas, se comparadas a outras profissões (MENDES, MORAES, 2001; METZKER, MORAES, PEREIRA, 2012). Estudos evidenciam que profissionais docentes, de forma geral, estão mais predispostos a esgotamento, em face das dificuldades materiais e psicológicas associadas ao exercício da atividade docente (ROCHA, SARRIERA, 2006; LIMA, LIMA-FILHO, 2009; MASSA *et al.*, 2016; PENACHI, 2018).

O trabalho gerencial, em diversos setores, se enquadra na categoria do chamado “trabalho de alta densidade” (PEREIRA, 2005), ou seja, alta carga de tensão diária (DAVEL, MELO, 2005; MAFFIA, PEREIRA, 2014). No ensino superior brasileiro, de acordo com Davel e Melo (2005), docentes-gestores desempenham suas atividades em um espaço caracterizado pela tensão entre carreira e vida privada, imprecisão na definição de tarefas e responsabilidades, elevada jornada de trabalho, clima social deteriorado, insegurança, baixo nível de reconhecimento, elevados meios de controle e pressão por maior produtividade.

Ainda, há as responsabilidades relacionadas às demandas pedagógicas do curso (orientar, planejar, executar e avaliar) e competências relacionais/pessoais (habilidade para ouvir discentes e docentes, ter sociabilidade, automotivação, dinamismo, estabilidade emocional, ser maleável, tolerante, respeitar a diversidade, saber ouvir críticas, ter firmeza, transparência, ser proativo, estratégico, técnico, humano, político, sensível, flexível, competente, humilde, paciente, ter iniciativa, e trabalhar sob pressão) (KANAN, ZANELLI, 2011). Ou seja, é necessário um conjunto de habilidades no exercício do cargo de docente-gestor, pois além das atividades relacionadas à docência, acumula atividades não relacionadas com a sua formação.

Neste contexto, o cargo de docente-gestor universitário acumula funções consideradas complexas e de constantes mudanças e exigências (KANAN; ZANELLI, 2011), que podem desencadear estresse positivo ou negativo (WILHELM, 2012). O estresse positivo é considerado necessário para a sobrevivência, no entanto, quando sua exposição ocorre de maneira constante e

incontrolável, se torna negativo (WILHELM, 2012, WILHELM, ZANELLI, 2013), desencadeando prejuízos no desempenho profissional de educadores e na qualidade de aprendizagem dos discentes (SILVA, CARLOTTO, 2003; ANDRADE, CARDOSO, 2012), gerando altos índices de rotatividade e absenteísmo (FURUCHO, 2016; VANZIN, 2019), com prejuízos para os recursos governamentais e qualidade do ensino (KANAN, ZANELLI, 2011).

Há diversos estudos sobre a saúde de professores, sobretudo relacionados ao estresse e a QVT (SERVILHA, 2012; WILHELM, 2012; ROCHA *et al.*, 2016; SANTOS, SILVA, 2017; PENACHI, 2018; VANZIN, 2019). Entretanto, a categoria docente-gestor universitária tem sido pouco explorada e a literatura é escassa. Neste contexto, uma pesquisa sobre o estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é pertinente, pois o conhecimento dos níveis de estresse e a identificação dos estressores próprios do âmbito do trabalho poderão contribuir para melhorias da QVT, promovendo saúde e bem-estar dessa categoria, com efeitos sobre a produtividade da Universidade.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A presente dissertação de mestrado está estruturada em cinco capítulos:

- Capítulo 1: Define a área de estudo, por meio da contextualização, problema de pesquisa, objetivos, justificativa e estrutura do trabalho.
- Capítulo 2: Aborda o referencial teórico sobre o tema, onde são discutidos assuntos sobre Estresse, QVT, Ergonomia e Gestão Universitária, por meio do levantamento de conceitos em teses, dissertações, artigos e livros.
- Capítulo 3: Contempla os procedimentos metodológicos da pesquisa, bem como as técnicas a serem utilizadas para análise do estresse, QVT e as características pessoais dos participantes.
- Capítulo 4: Aborda os resultados e as discussões dos principais achados da pesquisa.
- Capítulo 5: Apresenta as considerações finais e as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico foi estruturado de forma a abranger todos os elementos relacionados aos objetivos do estudo, os quais foram contemplados nas seguintes seções: 2.1 Estresse; 2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), 2.3 Ergonomia e 2.4 Gestão Universitária.

2.1 ESTRESSE

2.1.1 Conceito e Fases do Estresse

A palavra estresse é derivada do latim “*stringere*”, significando apertar, cerrar, comprimir. O termo surgiu no século XVII para denominar aflição e adversidade. A partir daí, apareceu pela primeira vez o uso da palavra estresse, representando o complexo fenômeno de desconforto, tensão e angústia. Posteriormente, no século XVIII, houve uma mudança de enfoque e a palavra foi relacionada ao conceito de ação, força, pressão, ou influência muito forte sobre o indivíduo (LAZARUS, LAZARUS, 1995 apud ABREU *et al*, 2002).

O termo estresse inicialmente, foi introduzido no âmbito da saúde, a partir dos estudos do endocrinologista canadense Hans Selye (1965), que investigou as reações orgânicas de indivíduos na presença de eventos estressores (MEDEIROS, 2011). Segundo Hans Selye (1965), o “estresse é o denominador comum de todas as reações de adaptação no corpo” e de forma mais específica, o “estresse é o estado manifestado por uma síndrome específica, constituído por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico”, ou seja, é o conjunto de reações do corpo diante do esforço de adaptação após ser exposto a uma situação, denominada pelo autor como Síndrome Geral de Adaptação, caracterizada pela existência de três fases: alerta, resistência e exaustão.

A fase de alerta é considerada como a fase positiva do estresse, o organismo tem uma excitação de agressão ou de fuga frente ao agente estressor, podendo ser compreendida como um comportamento de adaptação. É uma situação de reação saudável ao estresse, visto que, propicia o retorno à situação de equilíbrio após a vivência estressante (LIPP, 2002). Nesta fase poderá ocorrer alterações fisiológicas, como: elevação da frequência cardíaca e da pressão arterial, aumento da concentração de glóbulos vermelhos, aumento da concentração de açúcar no sangue, aumento da frequência respiratória, dilatação dos brônquios, dilatação das pupilas, ansiedade, taquicardia, tensão crônica, cefaléia, sensação de esgotamento, hipocloremia, pressão no peito, extremidades frias, entre outros (RODRIGUES, FRANÇA, 1999; CAMELO, ANGERAMI, 2004).

A fase de resistência ocorre quando persiste a fase de alerta e o organismo eleva o consumo

de reservas de energia adaptativa, na tentativa de se reequilibrar. No entanto, se a energia adaptativa não é suficiente, ocorre um desgaste progressivo na resistência física e psicológica do indivíduo, desencadeando oscilação do funcionamento normal do organismo (LIPP, 2015). As alterações nessa fase são físicas e psicológicas, tais como: ulcerações no aparelho digestivo, irritabilidade, insônia, alterações de humor, diminuição da libido (RODRIGUES, FRANÇA, 1999), ansiedade, medo, isolamento social, necessidade de roer unhas, oscilação do apetite, problemas dermatológicos, hipertensão arterial, cansaço, tontura, dificuldade de memória, sensibilidade emotiva, formigamento, insegurança pessoal, sensação de desgaste físico, entre outros (CAMELO, ANGERAMI, 2004; LIPP, 2015).

A fase de exaustão acontece quando o organismo se encontra fadigado pelo excesso de atividades e pelo elevado consumo de energia, ocorrendo a falência do órgão mobilizado (Síndrome de Adaptação Local) e a vulnerabilidade de doenças orgânicas (CAMELO, ANGERAMI, 2004). Nesse estágio, pode ocorrer doenças graves como: enfarte, úlceras e psoríase, depressão, entre outras (LIPP, MALAGRIS, 2001).

Estudos realizados por Lipp e Malagris (2001) expandem o modelo trifásico desenvolvido por Hans Selye, em 1936, e propõem o modelo quadrifásico para o estresse, identificando a fase de quase-exaustão, situada entre a fase da resistência e a fase da exaustão. Nessa fase, o organismo está debilitado, enfraquecido, ocorrendo a destruição das defesas imunológicas, nos órgãos que possuem maior vulnerabilidade genética ou adquirida, gerando sinais de adoecimento (LIPP, MALAGRIS 2001; LIPP, 2015).

2.1.2 Estresse e Trabalho

As modificações do mundo contemporâneo impõem que as pessoas passem a maior parte do dia trabalhando, diminuindo o tempo de lazer e descanso. Um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstrou que, em países latino-americanos, 22,00% dos trabalhadores passam mais de 48 horas por semana trabalhando (COSTA *et al.*, 2014; VANZIN, 2019). O Brasil, sendo um país em desenvolvimento, está no centro de um processo de mudanças de valores, de princípios, de hábitos, de tecnologia, do pensar e do fazer. Este processo é a fonte mais importante de estresse para o homem, que em um tempo curto precisa desenvolver novas maneiras de pensar, sentir e agir (LIPP, 2007).

No contexto de trabalho, o estresse é denominado como “estresse ocupacional”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), o define como um conjunto de fenômenos que se apresentam no organismo do trabalhador, podendo desencadear reações físicas, reações emocionais,

reações cognitivas e efeitos comportamentais (SUSSEKIND, 1994).

A vulnerabilidade ao estresse depende das características individuais de cada indivíduo (VAZ SERRA, 1999; PEREIRA, 2005; MAZON, LEITE, 2013), suas crenças e expectativas frente a eventos ou agentes estressores (BALLONE, MOURA, 2008). O ambiente laboral, é permeado de eventos que podem desencadear o estresse positivo e/ou negativo. O estresse positivo é inerente e necessário para lidar com as demandas do ambiente, mantendo o desempenho e a produtividade (FERREIRA, ASSMAR, 2008). Em contrapartida, o estresse negativo é determinado pela percepção negativa das condições de trabalho. O indivíduo passa a visualizar o ambiente como um local que o impede de realizar-se profissionalmente, que não vai ao encontro dos seus valores, ou que não está sendo recompensado suficientemente pelo seu esforço (MARTINS, 2011).

Os principais fatores geradores de estresse ocupacional envolvem os aspectos da organização, administração e sistema de trabalho e da qualidade das relações humanas (COSTA, LIMA, ALMEIDA, 2003; SISTO *et al.*, 2008; SCHMIDT *et al.*, 2009). De acordo com Cooper e Marshall (1976), os estressores organizacionais podem ser definidos em cinco fontes de estresse: 1) Fatores intrínsecos ao trabalho, que envolve aspectos das condições de trabalho, sobrecarga de informação, pressão de prazos, mudanças tecnológicas; A ambiência física, presente em fatores como: a qualidade do ar, a iluminação, a decoração, o barulho e o espaço pessoal. 2) Ambiguidade e conflito de papéis, que ocorre quando o indivíduo não tem uma visão clara sobre os objetivos de seu trabalho, da expectativa de seus colegas, e do escopo e responsabilidade de sua função; 3) Desenvolvimento de carreira, que diz respeito a instabilidade no emprego, falta ou excessos de promoções e obsolescência; 4) Relacionamentos no trabalho, seja com subordinados, colegas ou com os superiores e 5) Estrutura e clima organizacional, como o baixo envolvimento na tomada de decisão e em questões políticas (BALASSIANO, 2011).

O acúmulo de estresse prolongado no ambiente de trabalho, tanto emocional quanto interpessoal, constitui a chamada síndrome de *burnout* (GARCIA, BENEVIDES-PEREIRA, 2003). Tal síndrome foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) como uma das enfermidades que prevalecerá nos próximos anos (BRASIL, 2019), ocasionando prejuízos significativos a colaboradores e organizações.

A síndrome de *burnout* é constituída de três dimensões: 1) Exaustão emocional: que ocorre quando o indivíduo esgota toda a energia pelo excesso de contato com os problemas. Nessa dimensão são observados sintomas como: cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, depressão, ansiedade, surgimento de doenças, principalmente as denominadas de adaptação ou psicossomáticas; 2) Despersonalização: que acontece quando o indivíduo desenvolve sentimentos e atitudes negativas de cinismo para com as pessoas do ambiente laboral, reduzindo a realização pessoal e a

produtividade profissional, geralmente conduzindo a uma avaliação negativa de si mesmo e baixa autoestima, e 3) Baixa realização profissional, que surge quando o indivíduo alcança uma percepção muito negativa em relação ao trabalho e sente-se infeliz consigo próprio e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional. Nessa dimensão, pode apresentar sintomas como: sentimentos de incompetência, falta de produtividade e de realização no trabalho e no atendimento aos clientes (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001).

De forma geral, compreende-se que altos índices de estresse geram consequências negativas ao bem-estar físico e emocional, desencadeando problemas com a saúde, no estabelecimento e manutenção de vínculos afetivos ou de convívio social e no desempenho profissional (SADIR, BIGNOTTO, LIPP, 2010; CAPITÃO *et al.*, 2010; VANZIN, 2019). Portanto, a identificação de estressores nos âmbitos organizacionais contribui para o desenvolvimento de estratégias efetivas, que possa amenizá-los ou extingui-los.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desperta a atenção do homem desde o início de sua existência (RODRIGUES, FRANÇA 1999). Historicamente, serviram de inspiração os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria, sobre os princípios da Geometria, aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo. Da mesma forma, a lei da alavanca, de Arquimedes (287 a.C.), minimizou o esforço físico de muitos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001; MONTEIRO, 2011).

No entanto, estudos ligados à QVT iniciaram somente nos anos de 1950, tendo como seus precursores Eric Trist e seus colaboradores do Tavistok Institute, de Londres que, preocupados com a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, iniciaram uma série de pesquisas, que deu origem a abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho. Na década de 1960, os estudos se intensificaram e a QVT tornou-se alvo de investimentos acadêmicos (FLECK *et al.*, 1999), cujo objetivo era desenvolver melhorias no trabalho, alcançar o bem-estar geral dos trabalhadores e minimizar seus efeitos negativos (BÚRIGO, 1997; TOLFO, PICCININI, 2001). Já em 1970, a QVT passou a receber maior atenção e investimento, principalmente nas grandes corporações. Nesse período, buscou-se implementar programas da QVT, em contexto de crise estrutural nos padrões de acumulação taylor-fordista, pois o modelo de gestão capitalista demandava novas alternativas para a competitividade empresarial (FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009).

No Brasil, a atenção QVT surgiu a partir da preocupação com a competitividade das empresas, em um contexto que necessitava de maior abertura para a importação de produtos

estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDEZ, 1996). A partir disso, passou a se visualizar que organizações que investem diretamente em seus funcionários, estão na realidade investindo indiretamente no “cliente” (CHIAVENATO, 1999), ou seja, ao mesmo tempo que se eleva o nível de satisfação dos colaboradores, cresce também a produtividade (FERNANDEZ, 1996; BARBOSA, 2016).

A QVT, de forma geral, está relacionada ao grau em que os colaboradores da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho, envolvendo fatores como: bem estar, possibilidades de futuro na organização, a liberdade e responsabilidade de participar e poder tomar decisões, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário, os benefícios recebidos, o relacionamento humano dentro do grupo organizacional, o ambiente físico e psicológico (CHIAVENATO, 2010). No entanto, devemos considerar que alguns aspectos podem afetar a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações, como: competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica e mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente (PIZZOLATO, MOURA, SILVA, 2013).

A implementação de programas de QVT, como, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais (ALBUQUERQUE, FRANÇA, 1998), propicia condições de desenvolvimento humano na execução da tarefa (ALBUQUERQUE, FRANÇA, 1998), contribuindo para uma maior resistência ao estresse, aumento da estabilidade emocional, motivação, eficiência no trabalho, diminuição do número de acidentes e despesas de saúde assistencial e redução do absenteísmo e a rotatividade (SILVA, MARCHI, 1997). Isso significa que a QVT contribui para organizações terem colaboradores mais felizes e 12,00% mais produtivos (BARBOSA, 2016).

A preocupação com a QV no ambiente de trabalho vem mobilizando cada vez mais organizações que tem como objetivo atingir não apenas a qualidade, mas a competitividade e produtividade, equilibrando as dimensões tecnológicas, econômicas e sociais (BELTRAME, 2009; MORAES, 2017). Nesse sentido, a implementação da QVT se torna uma ferramenta essencial, pois impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas e nos resultados obtidos pelas organizações (OLIVEIRA, LIMONGI-FRANÇA, 2005; TAVEIRA, 2013).

2.3 ERGONOMIA

A aplicação da ergonomia no trabalho permite contribuir para a melhoria das relações entre o homem e o trabalho (ABRAHÃO, PINHO, 1999). Por meio do estudo das relações das variáveis presentes no contexto laboral, ocorre a formulação de constructos a partir das dimensões humanas

físicas, cognitivas e psíquicas, contribuindo com o bem-estar, segurança, eficiência e produtividade (WISNER, 1994).

A Associação Internacional de Ergonomia apresenta a seguinte definição:

A palavra Ergonomia deriva do grego Ergon [trabalho] e nomos [normas, regras, leis]. Trata-se de uma disciplina orientada para uma abordagem sistêmica de todos os aspectos da atividade humana. Para darem conta da amplitude dessa dimensão e poderem intervir nas atividades do trabalho é preciso que os ergonomistas tenham uma abordagem holística de todo o campo de ação da disciplina, tanto em seus aspectos físicos e cognitivos, como sociais, organizacionais, ambientais, etc (ABERGO, 2018).

A ergonomia é considerada como a engenharia dos fatores humanos, onde há uma interação entre o trabalhador-tarefa, cuja a resposta do trabalhador em relação a atividade executada, proporciona um conjunto de alternativas que garante a satisfação e a performance do indivíduo (SLACK, BRANDON-JONES, JOHNSON, 2013). De forma geral, a ergonomia é definida como o estudo da adaptação do trabalho ao homem (BARNES, 1977; IIDA, 2005), que por meio da observação das situações reais de trabalho, desenvolve conhecimentos sobre a forma como o indivíduo se comporta ao desempenhar o seu trabalho (VIDAL, 2002; ABRAHÃO, PINHO, 1999; DUL, WEERDMEESTER, 2012).

A engenharia dos fatores humanos, também é compreendida como a ciência interdisciplinar, que compreende um conjunto de conhecimentos científicos oriundo de várias áreas: Psicologia, Antropologia, Sociologia, Antropometria, Fisiologia, Engenharia Mecânica, Toxicologia, entre outras (VIDAL, 2002; ABRAHÃO, PINHO, 1999; DUL, WEERDMEESTER, 2001).

Através dos objetivos fundamentais, produzir conhecimento sobre as condições e a relação do homem com o trabalho e formular conhecimentos e ferramentas para a transformação das condições de trabalho (ABRAHÃO, PINHO, 2000), a ergonomia propõem analisar os fatores que influenciam o desempenho do trabalhador ao exercer suas funções, como: ambiente físico, fatores organizacionais e relacionamentos humanos, e por meio destes, executar projetos de postos de trabalho (IIDA, 2005). Ou seja, considera o indivíduo no trabalho sem fazer dissociação entre os aspectos físicos, cognitivos e organizacionais (CAMAROTTO, SIMONELLI, RODRIGUES, 2013).

De acordo com Associação Brasileira de Ergonomia (2018), a Ergonomia física, envolve as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica, associadas aos aspectos físicos de uma condição de trabalho na execução da tarefa. Os aspectos físicos se relacionam a postura, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde. A ergonomia cognitiva diz

respeito aos processos mentais (percepção, memória, raciocínio e resposta motora), incluindo o estudo da carga mental de trabalho (tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, estresse e treinamento), conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas. A ergonomia organizacional envolve a interação dos recursos humanos com o ambiente organizacional; os tópicos relevantes envolvem questões de cultura organizacional (trabalho em equipe, os meios de comunicação, organização do tempo e paradigmas do trabalho e gestão da qualidade) (ABERGO, 2018).

2.4 GESTÃO UNIVERSITÁRIA

As universidades são instituições que possuem características que as diferenciam de outras organizações (WILHELM, 2012). Atuantes na construção da sociedade e influenciada pela expansão da problemática social, as instituições federais são cada vez mais desafiadas a cumprirem com metas e padrões colocados pela sociedade, pela comunidade interna e pelas organizações responsáveis pela avaliação de qualidade no ensino superior (COLOSSI, 1999).

A multiplicidade de expectativas e demandas impostas às universidades, de uma forma geral, contribui na esfera pública, liderando o processo de desenvolvimento do país, aumentando o ritmo das inovações, auxiliando no aperfeiçoamento das condições sociais, proporcionando uma melhor QV para a população, colaborando com a economia e com as agências sociais, gerando fundos para o financiamento de suas atividades, estabelecendo parceria com empresas para o desenvolvimento de projetos externos, contribuindo com soluções científicas e tecnológicas para os problemas da sociedade local, regional e nacional (PEREIRA, 2009). Ou seja, instituições de ensino superior públicas desenvolvem conhecimentos científicos que solucionam os desafios e problemas da sociedade de forma concreta e regionalizada (MARRA, MELO, 2005).

Em meio a esse contexto, dinâmico e complexo que são as universidades (WILHELM, ZANELLI, 2013), docentes, em sua grande maioria, são os responsáveis pela gestão (MARRA, MELO, 2005). Gerir nesses espaços se torna um grande desafio que demanda que gestores apresentem habilidades, como: ter visão de futuro, estar disposto a mudanças, ter domínio e usar a tecnologia, ter visão estratégica e capacidade de decisão, ser empreendedor, ser capaz de gerenciar informações, adotar formas participativas de gestão (MEYER JUNIOR, 2000), compreender e coordenar conflitos e diferenças, gerenciar recursos e lidar com questões legais (SILVA, 2000).

Diante das diversas atividades dos ocupantes dos cargos de gestão em universidades, a tomada de decisão é a principal função (WILHELM, ZANELLI, 2013). O processo de tomada de decisão compreende inúmeras dificuldades, uma vez que, diferentes grupos se articulam

politicamente de forma que seus interesses específicos sejam buscados (MARGON, POUBEL, 2016). No entanto, as instâncias colegiadas, que dizem respeito ao processo de discussão de ideias e projetos (ÉSTHER, 2011; ÉSTHER, SILVA, MELO, 2010), contribuem consideravelmente, facilitando a prática gerencial, através do compartilhamento da responsabilidade pelas decisões (MARRA, MELO, 2005).

3 METODOLOGIA

O intuito desse capítulo é apresentar os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolvimento do estudo, os quais são contemplados nas seguintes seções: 3.1 Enquadramento metodológico; 3.2 Contextualização do cenário da pesquisa; 3.3 População; 3.4 Procedimento de coleta de dados e 3.5 Instrumentos.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa pode ser caracterizada como descritiva e exploratória, sendo classificado como um estudo de campo, com a utilização de métodos quantitativos.

Quanto a caracterização ser compreendida como descritiva, é porque “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno” (GIL, 2002, p. 42); e exploratória, pois “proporciona maior clareza do problema em estudo” (TURRIONI, MELLO, 2012).

O procedimento utilizado classifica-se como estudo de campo, uma vez que procura o aprofundamento de uma realidade específica, realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações do que ocorre naquela realidade (GIL, 2008). Prodanov e Freitas (2013), definem que o estudo de campo busca uma resposta, ou de uma hipótese, que se deseja comprovar, ou, ainda, a descoberta de novos fenômenos ou as relações entre eles. De forma geral, consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que são relevantes, para analisá-los.

Quanto a definição de métodos quantitativos, é devida a necessidade do uso de recursos e de técnicas estatísticas (porcentagem, média, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação e análise de regressão) (TURRIONI, MELLO, 2012). De acordo com Richardson (1999), ao utilizar esse método, ocorre a quantificação, frequentemente usado para estudos descritivos que buscam descobrir e classificar a relação entre variáveis, a fim de descobrir características de um fenômeno.

3.2 CAMPO DO ESTUDO

A pesquisa foi realizada na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), uma universidade pública. Essa instituição, tem por missão desenvolver a educação tecnológica de excelência, construir e compartilhar o conhecimento voltado à solução dos reais desafios da

sociedade, visando ser uma universidade reconhecida internacionalmente pela importância de sua atuação em prol do desenvolvimento regional e nacional sustentável (UTFPR, 2020).

Atualmente, a Instituição possui 13 câmpus distribuídos pelo estado do Paraná, situados em diversos municípios paranaenses que ofertam cursos de graduação (tecnologias, bacharelados e licenciaturas), de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), além de desenvolver diversos projetos de pesquisa e de extensão (UTFPR, 2020).

O presente estudo foi desenvolvido nos câmpus de Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco, escolhidos por estarem geograficamente próximos e por apresentarem estruturas semelhantes em suas organizações.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O universo desta pesquisa delimitou-se a docentes em exercício da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) dos câmpus de Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco. Como critério de inclusão, docentes participantes deveriam ocupar cargo de gestão na instituição (Diretor-Geral, Diretor de Graduação e Educação Profissional, Diretor de Pesquisa e Pós-Graduação, Diretor de Relações Empresariais e Comunitárias e Coordenadores de Cursos de Graduação e Pós-Graduação), conforme organograma (ANEXO A).

A partir de levantamento realizado junto a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos da UTFPR em 2020, averiguou-se a existência de 46 docentes que atendiam aos critérios de inclusão. A amostra foi composta por 33 docentes-gestores, quantitativo equivalente a 71,70% da população investigada. Os professores que não estavam em atividade no período de coleta de dados, ou seja, de férias ou afastados (licença capacitação, médica, maternidade, por interesse particular), foram excluídos da amostra.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foram consideradas as ponderações de Gil (2002), que destaca que a pesquisa de campo não prevê técnicas específicas para a coleta de dados, pois elas podem variar de acordo com as necessidades do trabalho. Diante disso, optou-se por três instrumentos: 1) Questionário Estruturado: constituído por uma série ordenada de perguntas (MARCONI, LAKATOS, 2003); 2) Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL): teste psicológico, aplicado e analisado pelo profissional da área (CRP-PR 08/229853), cujo objetivo é descrever ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos nas mais diversas

formas de expressão (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2003); 3) TQWL-42 (Total Quality of Work Life): instrumento utilizado para avaliar a QVT de forma global, sem enfoque em um aspecto específico. O instrumento em questão fundamenta-se nos modelos clássicos de QVT de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther, Davis (1983) e Nadler, Lawler (1983), sendo alicerçado no instrumento WHOQOL-100 (PEDROSO, PILATTI, 2010).

3.4.1 Questionário Estruturado

O Questionário Estruturado foi elaborado com base em estudos encontrados na literatura (VALLE, 2011; WILHELM, 2012; FURUCHO, 2016; MACEDO, 2017; PENACHI, 2018; VANZIN, 2019). Esse instrumento consiste de questões fechadas e abertas, com vistas a obter dados sociodemográficos de natureza pessoal e profissional dos indivíduos pesquisados (APÊNDICE B).

3.4.2 Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)

O Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL), tem sido amplamente utilizado por pesquisadores nacionais (SADIR, BIGNOTTO, LIPP, 2010; OLIVEIRA, CARDOSO, 2011; SANTIAGO, 2016; SANTOS, SILVA, 2017; KOCH *et al.*, 2018; MIGUEZ, BRAGA; 2018; PENACHI, 2018). O instrumento auxilia na identificação da presença de estresse e a fase em que o indivíduo se encontra (alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão), bem como da predominância de sintomas, se físicos ou psicológicos. O ISSL também revela o quadro sintomatológico apresentado pelos indivíduos (GOULART JUNIOR *et al.*, 2014) (APÊNDICE C).

O instrumento é composto por três quadros: Primeiro quadro: relaciona os sintomas apresentados nas últimas 24 horas e contém 15 itens referentes à sintomatologia (12 sintomas físicos e 3 psicológicos), correspondentes à fase de alerta; Segundo quadro: diz respeito a 15 sintomas referentes aos sintomas apresentados durante o último mês (10 físicos e 5 psicológicos), correspondentes às fases de resistência e quase-exaustão; e o Terceiro quadro: contém 23 sintomas (12 físicos e 11 psicológicos), que aborda os sintomas apresentados nos últimos três meses, que caracterizam a fase de exaustão. A avaliação da fase de estresse se dá pelo escore bruto dos sintomas apresentados em cada quadro, de acordo com os critérios de correção (LIPP, 2015).

3.4.3 Total Quality of Work Life (TQWL-42)

O TQWL-42 realiza a avaliação de QVT de forma global, sem enfoque em um aspecto específico. Esse instrumento é composto por 42 questões correspondentes a 5 esferas: Biológica e Fisiológica, Psicológica e Comportamental, Sociológica e Relacional, Econômica e Política, e Ambiental e Organizacional. Além das esferas, ele conta com o aspecto de Autoavaliação da QVT, que não está inserido em nenhuma esfera. Cada esfera avaliada é composta por 4 aspectos, cada um composto por duas questões (APÊNDICE D).

As numerações das questões do TQWL-42 estão de acordo com a sua inserção, não somente no aspecto, mas também na esfera. Assim, a letra que precede a numeração da questão denomina a esfera que a questão pertence, o primeiro número, que antecede a pontuação, refere-se ao aspecto em que essa questão pertence e o segundo número, que sucede a pontuação, faz menção a uma das duas variações presentes nas questões (PEDROSO, 2010).

A letra “A” representa a esfera Biológica e Fisiológica, “B” esfera Psicológica e Comportamental, “C” Esfera Sociológica e Relacional, “D” Esfera Econômica e Política e “E” Ambiental e Organizacional. A letra “F”, por sua vez, representa o aspecto Autoavaliação da QVT. Os números 1, 2, 3 e 4, que antecedem a pontuação, fazem menção ao aspecto pertencente à esfera (PEDROSO, 2010). A seguir, cada esfera e seus respectivos aspectos são condensados:

3.4.3.1 Esfera Biológica e Fisiológica

A esfera Biológica e Fisiológica é constituída pelos seguintes aspectos: 1) Disposição física e mental: que diz respeito à disposição que o indivíduo possui para a realização do seu trabalho; 2) Capacidade de trabalho: remete-se a capacidade de realizar com eficácia as tarefas que lhe são incumbidas no cargo; 3) Serviços de saúde e assistência social: referente aos serviços disponibilizados pela organização, tais como: atendimento médico odontológico e psicológico; 4) Tempo de repouso: que considera o tempo disponível para descanso e sono entre um dia de trabalho e outro (PEDROSO, 2010).

3.4.3.2 Esfera Psicológica e Comportamental

A esfera Psicológica e Comportamental constitui-se dos seguintes aspectos: 1) Autoestima: considera a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo e do local de trabalho; 2) Significância da tarefa: quanto o indivíduo percebe a importância do trabalho laboral e o julga significativo para a

organização e/ou para a sociedade; 3) Feedback: diz respeito a retroinformação do desempenho no trabalho do indivíduo, esclarecendo o quão correto ou errado está sendo realizado; 4) Desenvolvimento pessoal e profissional: refere-se ao grau com o qual a organização incentiva e libera o indivíduo para aperfeiçoar o seu conhecimento, lhe permitindo o crescimento pessoal e/ou profissional (PEDROSO, 2010).

3.4.3.3 Esfera Sociológica e Relacional

A esfera Sociológica e Relacional é composta pelos seguintes aspectos: 1) Liberdade de expressão: que consiste no direito do indivíduo expor as suas opiniões e pensamentos, sem que isso possa lhe acarretar prejuízos; 2) Relações interpessoais: diz respeito ao relacionamento que o indivíduo possui com os seus colegas de trabalho, tanto superiores como e subordinados; 3) Autonomia: é relativo ao indivíduo tomar as suas próprias decisões, sem a necessidade de consulta aos seus superiores; 4) Tempo de lazer: refere-se ao tempo disponível para a prática de atividades com caráter de lazer, e o quanto tal tempo é preenchido com atividades desse cunho (PEDROSO, 2010).

3.4.3.4 Esfera Econômica e Política

A esfera Econômica e Política contém os seguintes aspectos: 1) Recursos financeiros: diz respeito aos recursos financeiros procedentes do trabalho, o quanto são suficientes para garantir um estilo de vida satisfatório ao indivíduo e à sua família; 2) Benefícios extras: a percepção do indivíduo a respeito das vantagens que diferencia a organização em que trabalha de outras; 3) Jornada de trabalho: consiste o quanto a carga horária semanal de trabalho é condizente com a disposição que o indivíduo possui para realização das atividades; 4) Segurança de emprego: que está relacionada ao sentimento do indivíduo quando a estabilidade no emprego (PEDROSO, 2010).

3.4.3.5 Esfera Ambiental e Organizacional

A esfera Ambiental e Organizacional abarca os seguintes aspectos: 1) Condições de trabalho: que consiste nos aspectos ergonômicos do ambiente laboral (conforto térmico, luminosidade e ruído); 2) Oportunidade de crescimento: diz respeito as oportunidades do indivíduo em ascender na organização em que trabalha; 3) Variedade da tarefa: trata-se dos diferentes tipos de atividades realizadas pelo indivíduo no seu cargo; 4) Identidade da tarefa: o quanto o indivíduo tem a

possibilidade de realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas parte delas (PEDROSO, 2010).

3.4.3.6 Autoavaliação da QVT

O aspecto Autoavaliação da QVT não está inserido em nenhuma esfera, objetivando delinear a percepção do indivíduo do ambiente laboral (PEDROSO, 2010).

3.4.4 Procedimentos de Coleta de Dados

Para o desenvolvimento do estudo, foi enviado o projeto de pesquisa por meio eletrônico (*e-mail*) aos Diretores-Gerais da UTFPR dos câmpus de Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco, solicitando a autorização para a realização do estudo.

Após o aceite dos Diretores-Gerais dos câmpus, o projeto de pesquisa foi submetido à aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). O projeto foi aprovado pelo CEP sob número do parecer: 3.849.784 e CAAE: 28408920.4.0000.5547.

Posteriormente, via e-mail institucional, no mês de março de 2020, foi realizado o convite à participação no estudo aos docentes-gestores, seguido do *link* de acesso ao instrumento, *Formulários Google®*. O uso do questionário eletrônico para a realização de pesquisas científicas é um meio rápido, econômico e com bom aproveitamento de respostas. Além disso, as pesquisas pela internet proporcionam maior praticidade e comodidade aos participantes do estudo, podendo resultar na melhora do número de respostas obtidas (FALEIROS *et al.*, 2016).

Na plataforma *Formulários Google®* foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (APÊNDICE B), seguido dos instrumentos, Questionário Estruturado, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) e Total Quality of Work Life (TQWL-42).

3.4.5 Procedimento de Análise dos Dados

O resultado obtido pelo Questionário Estruturado, inicialmente, se deu pela tabulação das respostas em planilhas do *software Microsoft Excel*. Posteriormente, foi realizada a análise descritiva, de acordo com a distribuição de frequência, porcentagem, média e desvio padrão.

Para a análise do ISSL, seguiu-se as orientações do manual do instrumento. No primeiro momento, foi verificado o escore bruto das respostas dos sintomas psicológicos (P) e dos sintomas

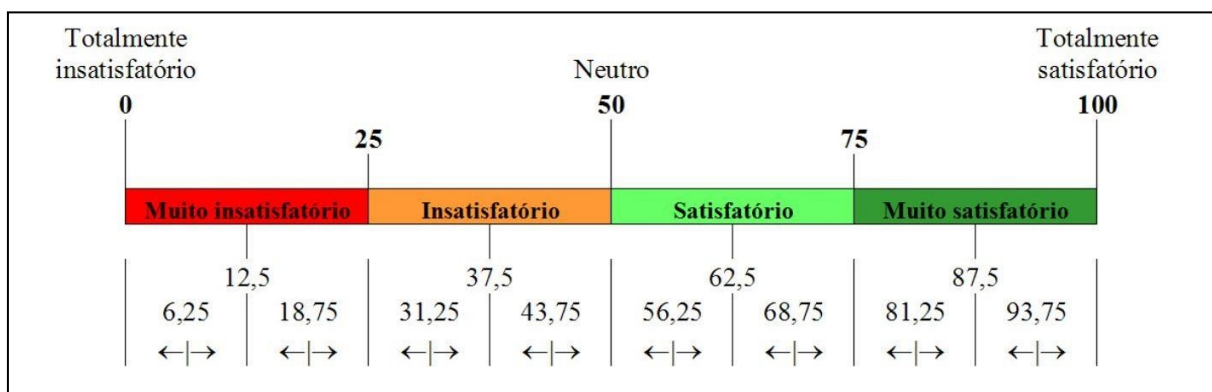
físicos (F), após realizada a soma dos escores brutos (P+F). Já para a verificação da fase do estresse, foi utilizada a Tabela de correção 1 (Fases do estresse), onde foi verificada as porcentagens correspondentes ao escore bruto, de acordo com os quadros com respectivas fases (alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão). Para identificação dos tipos de sintomatologia, foi utilizada a Tabela de correção 2 (Tipos de sintomatologia/sintomas físicos) e Tabela de correção 3 (Tipo de sintomatologia/sintoma psicológicos), conferindo o resultado do escore bruto e a porcentagem.

Para a correção do TQWL-42 foi utilizada a ferramenta desenvolvida pelo autor do instrumento. O download da ferramenta pode ser realizado através da URL:<http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>⁸.<https://www.scielo.br/pdf/csc/v23n9/1413-8123-csc-23-09-3021.pdf>.

Na referida ferramenta foi preenchida uma planilha no *software Microsoft Excel* com as respostas concedidas pelos respondentes, obtendo-se, automaticamente, escores, estatística descritiva e gráficos. Quanto ao cálculo dos resultados do TQWL-42, todas as questões utilizam uma escala de respostas do tipo Likert, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente (PEDROSO, 2010).

O ponto central 50, caracteriza o nível intermediário da QVT, enquanto os valores abaixo e acima desse ponto central, compreendidos entre os pontos 25 e 75, são caracterizados, como insatisfação e satisfação. Os valores não compreendidos no intervalo 25-75 apresentam respectivas tendências à insatisfação total e satisfação total (PEDROSO, 2010) (FIGURA 1).

FIGURA 1 - Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)



Fonte: TIMOSSI *et al.* (2009) apud PEDROSO (2010).

Para a análise dos resultados do TQWL-42, utilizou-se a escala de classificação de QVT proposta por Timossi *et al.*, (2009) (TABELA 1). As setas presentes na classificação proposta, indicam o sentido ao qual o resultado apresenta tendência. Em secções de 6,25 pontos, os valores compreendidos dentro de cada secção apresentam tendência para a classificação mais próxima.

TABELA 1 - Escala de níveis de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: TIMOSSI *et al.* (2009) apud PEDROSO (2010).

Para estabelecer relações entre o estresse e QVT e características pessoais dos participantes, procedeu-se a análise de correlação das variáveis quantitativas com a resposta conceito de estresse categorizado, através da correlação de *Spearman* para as variáveis com distribuição não normal, e de *Pearson* para distribuição normal, sendo consideradas significativas quando $p < 0,05$.

Para determinar o grau em que as variáveis independentes influenciam as variáveis dependentes (correlação das variáveis do estudo e a presença ou ausência de estresse), utilizou-se os modelos de regressão logística. Primeiro foram ajustados os modelos univariados das variáveis do estudo e a variável resposta estresse, para a escolha das variáveis candidatas ao modelo de regressão logística multivariado; todas as variáveis que tiveram valores de $p \leq 0,20$ foram consideradas como candidatas ao modelo multivariado. Posteriormente, as variáveis candidatas foram ajustadas no modelo de regressão logística, onde foram retiradas as variáveis com valor-p não significativo $p < 0,05$. O teste de *Hosmer & Lemeshow* foi usado para avaliar a qualidade de ajuste do modelo.

As análises de correlação e regressão logística foram implementadas com o software *IBM SPSS Statistics v.20 (Software Package Used for Statistical Analysis)*.

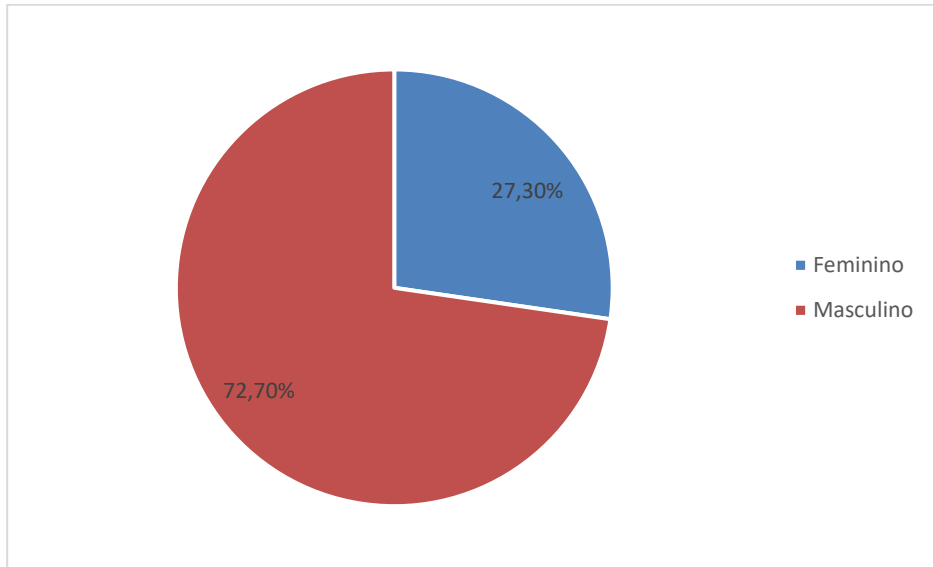
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A organização desse capítulo conta com seções e subseções, desenvolvidos com base no questionamento inicial e objetivos traçados. O capítulo compõe-se pelas seguintes seções: 5.1 Apresentação dos dados sociodemográficos da amostra do estudo; 5.2 Apresentação dos resultados obtidos através do Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL); 5.3 Apresentação dos resultados obtidos com a aplicação do instrumento TQWL-42; e 5.4 Correlação entre o estresse e QVT e características pessoais dos participantes.

5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA DO ESTUDO

A amostra do estudo foi composta por 33 docentes com cargo de gestão dos câmpus de Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco, vinculados a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Do total de respondentes, 24 se autodeclararam do sexo masculino e 9 do sexo feminino, quantitativos equivalentes a 72,70% e 27,30% (FIGURA 2). A predominância de docentes-gestores do sexo masculino, confirma os dados publicados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), relativo ao ano de 2018, que constatou prevalência de docentes do sexo masculino em instituições de ensino superior (BRASIL, 2019).

Atualmente, há uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Apesar desse avanço, algumas organizações ainda possuem visão androcêntrica do mundo e bloqueiam a ascensão de mulheres em funções gerenciais (CORRÊA, 2010; HERRERA, 2019). A superioridade do sexo masculino ou feminino, nos cargos de gestão, depende da unidade em que os docentes estão vinculados e da acessibilidade às áreas disciplinares (MOSCHKOVICH, ALMEIDA, 2015).

FIGURA 2 - Caracterização da amostra do estudo por sexo

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Em relação as demais características, observa-se que a maioria dos participantes tem idade entre 36 e 55 anos ($M=42,39$ anos; $DP=6,70$), casados (a) ($26=78,80\%$) e com filhos ($21=63,30\%$). Quanto a titulação, $97,00\%$ possuem doutorado (TABELA 2). O predomínio a nível de doutorado dos participantes da presente pesquisa, também corrobora com dados publicados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), que constatou que as Intuições Públicas Federais concentram maior número de docentes doutores e instituições privadas docentes com mestrado (BRASIL, 2019).

Quanto ao tempo de atuação na docência, observa-se que $60,60\%$ exercem a atividade entre 6 e 15 anos, indicativo de experiência com o cargo. Em relação ao tempo de atuação no cargo de gestão, observou-se que $33,30\%$ ocupa cargo de gestão a mais de 5 anos. Neste contexto, é importante ressaltar que para os docentes envolvidos em atividades de gestão, participantes dessa pesquisa, tais como diretores de pesquisa e pós-graduação, diretores de pesquisa de graduação, diretores de planejamento e administração, diretores de relações empresariais e comunitárias e diretor-geral, o tempo de mandato é de quatro anos, a partir da sua nomeação, podendo ser reconduzido por mais um período. Já os demais docentes, coordenadores de curso de graduação e coordenadores de programas de pós-graduação, o tempo de atuação como gestor, variava de acordo com cada curso. Ressalta-se que a partir do Regulamento aprovado pela Resolução nº 145/2019, estabelece-se que mandato dos gestores deve ser de quatro anos (UTFPR, 2019).

Todos os docentes-gestores vinculados a UTFPR, câmpus Dois vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco disponibilizam 40 horas semanais de trabalho, com dedicação exclusiva às atividades

de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional (UTFPR, 2020). Todavia, investigou-se quantas horas semanais os participantes levam atividades relacionadas à docência e a gestão institucional para realizar fora da instituição. No cômputo dos registros, constatou-se que 96,90% indicaram a necessidade de levar atividades para realizar em outros locais, sendo que 30,30% disponibilizam aproximadamente 5 horas de trabalho semanal, 54,50% aproximadamente 10 horas, 9,00% aproximadamente 15 horas e 3,10% aproximadamente 20 horas. A necessidade de tempo, além da carga horária definida, apresentada pelos participantes na presente pesquisa, também é confirmada em outros estudos realizados com docentes-gestores universitários (ÉSTHER, 2007; KANAN, ZANELLI, 2011; WILHELM, ZANELLI, 2013).

TABELA 2-Características pessoais do total geral da amostra

Variável	Característica	Total geral da amostra (=33)	
		Frequência	Porcentagem
Idade	30≤35 anos	4	12,10
	36≤45 anos	20	60,60
	46≤55 anos	8	24,20
	≥56 anos	1	3,10
Estado Civil	Solteiro(a)	6	18,20
	Casado(a)	26	78,80
	Divorciado(a)	1	3,00
Filhos	Sim	21	63,60
	Não	12	36,40
Titulação	Mestrado	1	3,00
	Doutorado	32	97,00
Anos que atua na docência	≤ 5 anos	2	6,10
	6≤10 anos	10	30,30
	11≤15 anos	10	30,30
	16≤21 anos	4	12,10
	22≤27 anos	5	15,20
	≥28 anos	2	6,00
Tempo que atua como docente-gestor	≤ 11 meses	3	9,10
	1ano≥11 meses	6	18,20
	2anos≥11 meses	5	15,20
	3anos≥11 meses	4	12,10
	4ano≥11 meses	4	12,10
	≥5 anos	1	3,10
Leva atividades do trabalho para realizar fora da instituição?	Sim	32	96,90
	Não	1	3,10

	0 horas	1	3,10
	5 horas	10	30,30
Aproximadamente quantas horas de trabalho semanal?	10 horas	18	54,50
	15 horas	3	9,00
	20horas	1	3,10

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.2 INVENTÁRIO DE SINTOMAS DE STRESS PARA ADULTOS DE LIPP (ISSL)

Os resultados obtidos com a aplicação do questionário Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) (APÊNDICE C) estão divididos em subseções: 5.2.1 Presença de Estresse Negativo de Acordo com o Sexo; 5.2.2 Distribuição de Estresse de Acordo com a Fase de Estresse e Sexo.

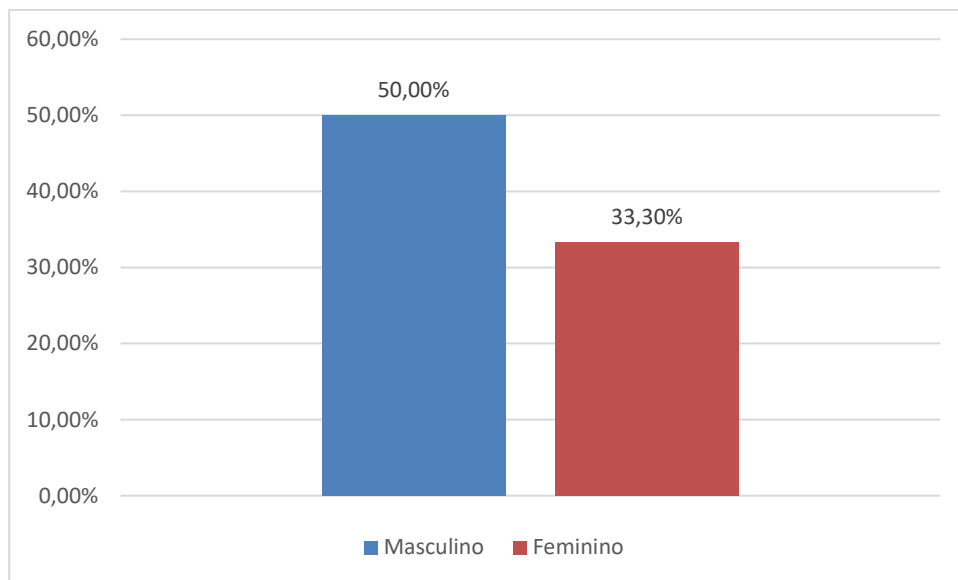
5.2.1 Presença de Estresse Negativo de Acordo com o Sexo

Quanto a presença de estresse, observa-se que 45,50% dos participantes apresentam estresse negativo. O índice de estresse, verificado nesse estudo, se assemelha a algumas pesquisas realizadas com docentes universitários de instituições públicas e privadas (PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; SERVILHA, 2012; SANTOS, SILVA, 2017; PENACHI, 2018). No entanto, resultados mais baixos foram observados na pesquisa de Oliveira, Cardoso (2011), que teve como objetivo investigar as manifestações clínicas de estresse e os fatores estressantes no trabalho de 91 docentes da área da saúde de uma universidade pública do norte do Brasil, e constataram que 24,20% dos participantes apresentaram manifestações clínicas de estresse. Por outro lado, Aguiar (2010), ao investigar os sintomas e níveis de estresse de uma amostra de 100 docentes do ensino superior do Estado do Piauí, verificou que 78,00% dos participantes apresentavam estresse. Da mesma forma, a pesquisa desenvolvida por Koch, Biaz, Benedetto (2015), com docentes de instituições de ensino superior pública e privada da cidade de Toledo/PR, observaram presença de estresse em 70,00% da amostra de docentes da instituição pública e 80,00% da privada. Diante desses resultados, constata-se que, independente da instituição superior ser pública ou privada, a categoria profissional é bastante suscetível ao estresse. Estes resultados indicam que as estratégias de enfrentamento não estão sendo efetivas, considerando as demandas e pressões da vida pessoal e/ou profissional dos docentes.

Quando comparada a frequência/porcentagem pelo total representativo de participantes de cada sexo, verifica-se predomínio de estresse negativo em docentes-gestores

do sexo masculino (50,00%) em comparação com o feminino (33,30%) (FIGURA 3). Esse resultado diverge de outras pesquisas similares, onde constataram maiores níveis de estresse em professoras do que em professores (SERVILHA, 2012; AGUIAR, 2010; PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; VANZIN, 2019; CARVALHO, GUIMARÃES, ARAÚJO, 2013; ALVES, 2017; PENACHI, 2018). Ressalta-se que não foram avaliadas questões relacionadas a saúde, como o uso de medicamentos, tabagismo, alimentação, entre outros. Destaca-se a necessidade de novos estudos, visando verificar esses fatores individuais que podem estar contribuindo para os maiores níveis autorreferidos de estresse em docentes-gestores do sexo masculino.

FIGURA 3 - Presença de estresse negativo de acordo com o sexo



Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.2.2 Distribuição de Estresse de Acordo com a Fase de Estresse e o Sexo

Em relação as fases do estresse, observa-se que entre os participantes acometidos pelo estresse, ocorreu predominância da fase de resistência em ambos os sexos, equivalente a 73,30% do total de participantes com estresse negativo (TABELA 4). A prevalência na fase de resistência apresentada nesse estudo foi igualmente encontrada em outras pesquisas realizadas com docentes universitários (SERVILHA, 2012; OLIVEIRA, CARDOSO, 2011; PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; KOCH, BIAZ, BENEDETTO, 2015; SANTOS, SILVA, 2017; TOLOMEU *et al.*, 2017; PENACHI, 2018; HENRIQUE *et al.*, 2019).

O estresse na fase de resistência é considerado de longa duração. Nesse período, o organismo está utilizando sua energia para tentar obter a homeostase, o que pode ocasionar prejuízos

de algumas funções e sofrimento para o indivíduo (GOULART JUNIOR, LIPP, 2008). Portanto, vê-se a necessidade de desenvolver com rapidez programas que possam auxiliar os docentes a controlar, ou mesmo eliminar o estresse, pois caso permaneçam os fatores estressores, e nada seja feito, os sintomas tendem a piorar, com possibilidade de evolução para a próxima fase do estresse, a fase de quase-exaustão.

5.2.3 Predominância de Sintomas Físicos ou Psicológicos de Acordo com o Sexo

Quanto a sintomatologia, observou-se que, dos participantes que apresentam estresse negativo, 60,00% são de predominância psicológica (TABELA 5). Esse resultado está em consonância com estudos envolvendo docentes universitários (CARVALHO, MALAGRIS, 2007; AGUIAR, 2010; PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; KOCH, BIAZ, BENEDETTO, 2015; SANTOS, SILVA, 2017; TOLOMEU *et al.*, 2017; PENACHI, 2018). Entretanto, diverge de algumas pesquisas que observaram prevalência de sintomas físicos (OLIVEIRA, CARDOSO, 2011; SERVILHA, 2012; TOLOMEU *et al.*, 2017; SANTOS, SILVA, 2017).

Quando analisados os dados de acordo com o sexo, observou-se que dos participantes que apresentaram estresse negativo, houve predominância de sintomas físicos em 50,00% do sexo masculino. Já no sexo feminino, o estresse manifestou-se em todas as participantes com predomínio de sintomas psicológicos. Esse achado confirma o estudo de Penachi (2018), utilizando o ISSL, que constatou que o sofrimento físico é muito mais evidenciado no sexo masculino do que no sexo feminino. Souza, Guimarães, Araújo (2013), também observaram altos níveis de estresse na dimensão da demanda psicológica em docentes universitários do sexo feminino.

O aparecimento dos sintomas físicos ou psicológicos decorrente da fase do estresse depende da capacidade do organismo de atender as exigências apresentadas no contexto em que o indivíduo está inserido, independente dessas serem de natureza positiva ou negativa (LIPP, 2002). A execução de intervenções que propicia o reconhecimento das situações estressantes e a consciência do estado de saúde facilitam a autopercepção dos sintomas de estresse, favorecendo a categoria profissional a melhorar a QV, além de minimizar as consequências negativas na produtividade.

TABELA 4 - Distribuição de estresse de acordo com a fase de estresse e sexo

Característica	Masculino (n=12)		Feminino (n=3)		Total da amostra com estresse negativo (n=15)	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Fase de alerta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Fase de resistência	9	75,00	2	66,60	11	73,30
Fase quase-exaustão	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Fase de exaustão	3	25,00	1	33,30	4	26,70

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

TABELA 5 - Predominância de sintomas físicos ou psicológicos de acordo com o sexo

Característica	Masculino (n=12)		Feminino (n=3)		Total geral da amostra (n=15)	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Sintomas físicos	6	50,0	0	0,00	6	40,00
Sintomas psicológicos	6	50,0	3	100,00	9	60,00

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.2.4 Frequência dos Sintomas de Estresse em Participantes com Estresse Negativo, de acordo com o Sexo

O ISSL é composto por três quadros referentes às fases do estresse: alerta, resistência/quase-exaustão e exaustão. Em cada uma das fases há uma variedade de sintomas físicos e psicológicos, que possibilita ao participante responder de acordo com a sua percepção, a frequência que percebe os sintomas. A seguir, apresenta-se os sintomas dos participantes com diagnóstico de estresse negativo com respectivas frequências e porcentagens, de acordo com o sexo dos participantes (TABELA 6).

Entre os resultados computados, observa-se que o sintoma mais mencionado pelos participantes nas últimas 24 horas foi a Insônia (Sintoma Físico); na última semana, Sensação de desgaste físico constante (Sintoma Físico) e Irritabilidade excessiva (Sintoma Psicológico); e no último mês foi Pesadelos (Sintoma Físico), Angústia/ansiedade diária, Tontura frequente e Perda do senso de humor (Sintomas Psicológicos).

Os sintomas físicos e psicológicos, relacionados ao estresse, apresentados neste estudo, se assemelha com a pesquisa de Tolomeu *et al.* (2017), realizada com professores universitários, que constatou como sintomas físicos frequentes: Tensão muscular, Insônia, Sensação de desgaste físico, Cansaço constante; e como sintomas psicológicos: Irritabilidade excessiva. Por outro lado, diverge da pesquisa de Aguiar (2010), realizada com docentes de duas Instituições de Ensino Superior no Estado do Piauí, que constatou como sintomas físicos mais frequentes: Mal-estar generalizado sem causa aparente e Cansaço constante na fase de resistência.

Quando analisada a frequência dos sintomas segundo o sexo, verifica-se que os sintomas mais mencionados pelo sexo feminino são semelhantes aos que prevaleceram nos participantes do sexo masculino. As mulheres apresentaram com maior frequência, sintomas como: Aperto da mandíbula/ranger de dentes, Tensão muscular e Mudança de apetite (Físicos nas últimas 24 horas), Sensação de desgaste físico constante e Cansaço constante (Físicos na última semana), Irritabilidade excessiva (Psicológicos na última semana), Pesadelos (Físicos no último mês) e Tontura frequente (Psicológico no último mês). Enquanto que os homens, os sintomas mais frequentes foram: Insônia (Sintomas físicos nas últimas 24 horas), Aumento súbito de motivação (Psicológicos nas últimas 24 horas), Sensação de desgaste físico constante (Físicos na última semana), Irritabilidade excessiva (Psicológicos na última semana), Pesadelos (Físicos no último mês) e Angústia/ansiedade diária e Perda do senso de humor (Psicológico no último mês).

TABELA 6: Frequência dos sintomas de estresse dos participantes com estresse negativo, de acordo com o sexo

Variável	Características	Masculino (n=12)		Feminino (n=3)		Total geral da amostra (n=15)	
		Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Sintomas físicos nas últimas 24 horas	Insônia	9	75,00	2	66,60	11	73,30
	Aperto da mandíbula/ranger de dentes	6	50,00	3	100,00	9	60,00
	Tensão muscular	5	41,60	3	100,00	8	53,30
	Mudança de apetite	5	41,60	3	100,00	8	53,30
	Mãos e pés frios	3	25,00	1	33,30	4	26,60
	Nó no estomago	1	8,30	2	66,60	3	20,00
	Diarreia passageira	1	8,30	1	33,30	2	13,30
	Hipertensão arterial súbita e passageira	2	16,60	0	0,00	2	13,30
	Boca seca	1	8,30	0	0,00	1	6,60
	Aumento de sudorese	1	8,30	0	0,00	1	6,60
Sintomas psicológicos nas últimas 24 horas	Aumento súbito de motivação	8	66,60	0	0,00	8	53,30
	Entusiasmo súbito	4	33,30	0	0,00	4	26,60
	Vontade súbita de iniciar novos projetos	3	25,00	1	33,30	4	26,60
Sintomas físicos na última semana	Sensação de desgaste físico constante	7	58,30	3	100,00	10	66,60
	Cansaço constante	6	50,00	3	100,00	9	60,00
	Problemas com a memória	5	41,60	2	66,60	7	46,60
	Aparecimento de problemas dermatológicos	3	25,00	1	33,30	4	26,60
	Formigamento das extremidades	3	25,00	0	0,00	3	20,00
	Mudança de apetite	3	25,00	0	0,00	3	20,00
	Hipertensão arterial	2	16,60	2	66,60	4	26,60

	Tontura/sensação de estar flutuando	1	8,30	1	33,30	2	13,30
	Mal estar generalizado, sem causa específica	1	8,30	0	0,00	1	6,60
	Aparecimento de úlcera	0	0,00	1	33,30	1	6,60
Sintomas psicológicos na última semana	Irritabilidade excessiva	8	66,60	2	66,60	10	66,60
	Sensibilidade emotiva excessiva	6	50,00	1	33,30	7	46,60
	Pensar constantemente em um só assunto	6	50,00	0	0,00	6	40,00
	Dúvida quanto a si próprio	5	41,60	0	0,00	5	33,30
	Diminuição da libido	3	25,00	2	66,60	5	33,30
Sintomas físicos no último mês	Pesadelos	11	91,60	3	100,00	14	93,30
	Excesso de gases	4	33,30	2	66,60	6	40,00
	Problemas dermatológicos prolongados	2	16,60	1	33,30	3	20,00
	Dificuldades sexuais	1	8,30	1	33,30	2	13,30
	Hipertensão arterial continuada	1	8,30	1	33,30	2	13,30
	Mudança extrema de apetite	2	16,30	0	0,00	2	13,30
	Diarreia frequente	1	8,30	1	33,30	2	13,30
	Tontura frequente	0	0,00	1	33,30	1	6,60
	Úlcera	0	0,00	1	33,30	1	6,60
	Angústia/ansiedade diária	9	75,00	2	66,60	11	73,30
	Tontura frequente	7	58,30	3	100,00	10	66,60
	Perda do senso de humor	9	75,00	1	33,30	10	66,60
	Sensação de incompetência em todas as áreas	7	58,30	1	33,30	8	53,30
	Vontade de fugir de tudo	6	50,00	1	33,30	7	46,60

Sintomas psicológico no último mês	Irritabilidade sem causa aparente	6	50,00	1	33,30	7	46,60
	Pensar/falar constantemente em um só assunto	5	41,60	1	33,30	6	40,00
	Apatia, depressão ou raiva prolongada	4	33,30	0	0,00	4	26,60
	Hipersensibilidade emotiva	4	33,30	0	0,00	4	26,60
	Pesadelos	3	25,00	0	0,00	3	20,00
	Impossibilidade de trabalhar	1	8,30	0	0,00	1	6,60

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Alguns sintomas semelhantes, apresentados na presente pesquisa, também se observa no estudo realizado por Servilha (2012), com docentes da área de Fonoaudiologia de uma universidade particular, que observou sintomas de origem física: Tensão muscular, Sensação de desgaste físico, Cansaço constante, Insônia e a Mudança no apetite; e de origem psicológica: Cansaço constante e excessivo, Vontade de fugir de tudo, Pensar constantemente em um único assunto, Perda do senso de humor. Vanzin (2019), ao investigar o processo de vivência do estresse no exercício da docência no câmpus de Medianeira da UTFPR, utilizando entrevistas e um questionário constituído por uma série ordenada de perguntas, constatou que participantes do sexo masculino apresentaram como sintomas frequentes: Ansiedade, Fadiga e Sensação de cansaço; enquanto que o sexo feminino: Ansiedade.

No que concerne a presença do quadro sintomatológico, Sely (1965) e Benevides-Pereira (2002), afirmam que tanto a presença física como psicológica está em conformidade com a concepção de cada indivíduo, relacionadas as pressões do cotidiano, tensões e suas adaptações. Ou seja, são múltiplos os fatores que repercutem nas diferentes reações aos agentes estressores.

O presente estudo não analisou individualmente cada sintoma e seus fatores desencadeantes, entretanto, é pertinente salientar, que os dados foram coletados durante a pandemia do coronavírus (COVID-19), dessa forma, alguns sintomas podem estar associados ao evento estressor. No entanto, constata-se que o sintoma “Cansaço constante”, resultado deste estudo é unânime em todas as pesquisas, indicativo de sobrecarga de trabalho de docentes universitários. Os resultados sugerem a necessidade de investir em políticas públicas direcionadas a melhorar a QVT desses profissionais.

5.3 TOTAL QUALITY OF WORK LIFE - TQWL-42

Nessa seção, serão apresentados e analisados os resultados obtidos com a aplicação do instrumento TQWL-42. Os resultados estão divididos em subseções: 5.3.1 Percepção geral dos participantes em relação aos aspectos das esferas; 5.3.2 Desempenho e classificação dos aspectos e esferas de QVT.

5.3.1 Percepção Geral dos Participantes em Relação aos Aspectos das Esferas

A seguir serão apresentados os resultados das questões referentes aos aspectos das esferas Biológica e Fisiológica, Psicológica e Comportamental, Sociológica e Relacional, Econômica e Política e Ambiental e Organizacional.

5.3.1.1 Esfera Biológica e Fisiológica

A esfera Biológica e Fisiológica apresentou escore médio de 52,27. Observa-se que o aspecto com escore mais elevado foi da Capacidade de trabalho (60,23), seguido da Disposição física e mental (50,76), Serviços de saúde e assistência social (50,00) e o Tempo de repouso (48,11) (TABELA 7).

Com relação ao escore da esfera Capacidade de trabalho, observa-se que os participantes se percebem capazes de realizar com eficácia as tarefas que lhe são designadas. O elevado tempo de atuação em exercício da profissão como docente, referido pelos participantes, contribui para a percepção positiva em relação a Capacidade de Trabalho. De acordo com García-Villamizar e Guinjoan (2003), quanto mais experiência provinda do tempo de profissão, melhores são as estratégias de enfrentamento diante de situações adversas.

No que se refere ao escore do aspecto Disposição física e mental, constata-se que os participantes começam a demonstrar certo descontentamento, no que diz respeito a própria disposição para a realização do trabalho. De acordo com Pessa (2010), o ambiente físico e social em que o indivíduo exerce suas atividades pode atuar sobre ele ao longo da jornada de trabalho, exigindo esforços físicos e mentais, em algumas situações, resultando em constrangimentos e sofrimentos psicossociais. Ressalta-se que a percepção dos participantes nesse aspecto está em consonância com o resultado de estresse apresentado anteriormente, predominância na fase de resistência. Para Lipp, Malagris (2001), essa fase é considerada como intermediária no processo de estresse, que se caracteriza pelo cansaço físico e mental, dificuldade com a memória e maior vulnerabilidade a doenças.

Quanto ao escore do aspecto Serviços de saúde e assistência social, observa-se que os participantes apresentam aparente desgosto pelos serviços de saúde e assistência social, disponibilizados pela instituição. A UTFPR possui plano de saúde, vigente desde 1994, cujo objetivo é garantir aos servidores uma assistência à saúde digna, segura e eficiente, funcionando de forma socializada para atender igualmente a todos os usuários (UTFPR, 2020).

O escore do aspecto Tempo de repouso, aponta que os participantes estão com dificuldades em encontrar tempo disponível para descanso entre um dia de trabalho e outro. A sobrecarga de trabalho, a exaustão física e a necessidade de descanso são consideradas fatores de risco a saúde, que podem gerar o esgotamento profissional impactando negativamente a QV (ALVES, 2017).

TABELA 7 - Escores da esfera Biológica e Fisiológica

Esfera	Aspectos	Escore
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	50,76
	Capacidade de trabalho	60,23
	Serviços de saúde e assistência social	50,00
	Tempo de repouso	48,11
	Média da Esfera	52,27

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.1.2 Esfera Psicológica e Comportamental

A esfera Psicológica e Comportamental apresentou escore médio de 62,59. Observa-se que o aspecto com maior escore foi a Significância da tarefa (75,38), seguida do Desenvolvimento pessoal e profissional (63,64), Feedback (61,79) e Autoestima (49,61) (TABELA 8).

O escore do aspecto Significância da Tarefa indica que os participantes têm a percepção da importância do seu trabalho e o quanto é significativo para a sociedade. As universidades públicas assumem o desafio de atuarem como vetores do desenvolvimento econômico e social da sociedade, e ampliarem suas missões básicas de ensino, pesquisa e inovação (AUDY, 2017). Diante dessas condições, compreende-se que o reconhecimento social da intuição em questão, está diretamente associada a percepção dos participantes em relação ao aspecto Significância da Tarefa.

Em relação ao escore do aspecto Desenvolvimento pessoal e profissional, constata-se que os participantes visualizam situações favoráveis provindas da instituição para o aperfeiçoamento do conhecimento pessoal e/ou profissional. As universidades públicas no Brasil, ofertam a seus servidores do magistério superior, diversos benefícios, dentre os quais, a licença capacitação, que possibilita ao servidor afastamento remunerado para capacitação profissional (UTFPR, 2020).

Quanto ao escore do aspecto *Feedback*, foi possível constatar que os participantes têm devolutiva do desempenho dos seus trabalhos. A UTFPR possui uma ferramenta que possibilita aos docentes conhecimento sobre o seu desempenho profissional, oportunizando que os resultados obtidos orientem coordenadores de curso e outras chefias ligadas ao ensino, na busca por aperfeiçoamento pedagógico (UTFPR, 2020). Para Kogan (2001), o *Feedback* é importante e promove impactos no comportamento e nos processos cognitivos dos indivíduos, podendo ter como consequência um aumento dos níveis de satisfação com o trabalho, além do aumento da produtividade e qualidade na tarefa desempenhada.

O aspecto Autoestima apresentou o escore mais baixo da esfera Psicológica e Comportamental, que indica que os participantes não estão se sentindo muito capazes de realizar o seu trabalho, demonstrando certa insatisfação consigo próprio. O contexto universitário possui diversos estressores ambientais, que contribuem para a autoestima de seus colaboradores (HECKERT, 2001). No entanto, a motivação para o trabalho depende do significado que cada um atribui a ele. Assim sendo, em condições favoráveis, cada indivíduo exerce com naturalidade seu poder criativo, atendendo seu próprio referencial de auto identidade e autoestima (BERGAMINI, 2008).

TABELA 8 - Escores da esfera Psicológica e Comportamental

Esfera	Aspectos	Escore
Psicológica e Comportamental	Autoestima	49,61
	Significância da tarefa	75,38
	<i>Feedback</i>	61,79
	Desenvolvimento pessoal e profissional	63,64
	Média da Esfera	62,59

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.1.3 Esfera Sociológica e Relacional

A esfera Sociológica e Relacional apresentou escore médio de 58,42. Verifica-se que o aspecto com maior escore foi Autonomia (65,15), seguido da Liberdade de expressão (63,64), Tempo de lazer (52,27) e Relações interpessoais (51,89) (TABELA 9).

Quanto ao aspecto Autonomia, observa-se que os participantes consideram que a instituição os possibilita a tomada de suas próprias decisões. A organização laboral em universidades proporciona particularidades a docentes-gestores que permitem maior autonomia, liberdade e livre expressão (KANAN, ZANELLI, 2011). Para Vilas Boas e Morin (2016), é através da autonomia que indivíduos exercem as suas competências e julgamentos no desempenho de suas tarefas, criando soluções de problemas e tendo voz nas decisões que afetam a si mesmos (MARQUESE, MORENO, 2009).

O aspecto Liberdade de expressão apresenta um escore que indica que a instituição oportuniza aos participantes a manifestação de ideias e pensamentos, sem que isso lhe acarrete punições no ambiente laboral. Tal dado está em conformidade com o Código do Trabalho (2009), subsecção II, artigo 14º, que discorre sobre os Direitos de personalidade, definindo que, no âmbito

organizacional, é reconhecida a liberdade de expressão e de exposição do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da organização.

Quanto ao escore do aspecto Tempo de lazer, observa-se que os participantes começam a apresentar certo desagrado com o tempo que possuem disponível para a prática de atividades com caráter de lazer. As transformações no cotidiano laboral de docentes, favorecem a exposição da categoria a cargas de trabalho fatigantes e menos tempo para o lazer e o convívio familiar (FONTANA, PINHEIRO, 2010). Para Macedo (2017), quando a jornada de trabalho invade a vida pessoal do docente e o tempo de lazer fica cada vez menor, o trabalho poderá passar a influenciar negativamente, ocasionando desgaste físico e emocional. Nesse sentido, partilhando do pensamento de Kanan e Zanelli (2011), docentes com cargo de gestão têm suas vidas impactadas pelo trabalho de forma positiva e negativa. Esse impacto é positivo em relação aos aspectos profissionais, mas negativo em relação às suas vidas particulares, uma vez que a sobrecarga de trabalho faz com que alguns abandonem ou posterguem projetos pessoais associados ao lazer e à família.

O aspecto Relações interpessoais apresentou o menor escore da Esfera Sociológica e Relacional, sugerindo que há um visível descontentamento dos participantes quanto a sua interação no ambiente de trabalho, seja com alunos ou com colegas de trabalho. De acordo com Lampert (1999), as dificuldades nas relações sociais de professores universitários podem ser explicadas pela competitividade entre os docentes, como também pela dedicação exagerada a atividades de caráter profissional. Entretanto, Gasparini, Barreto e Assunção (2006) afirmam, relacionamentos interpessoais conflituosos podem elevar a carga de trabalho e aumentar o desgaste físico e mental, enquanto que, relacionamentos adequados contribuem para a satisfação com o trabalho.

TABELA 9 - Escores da esfera Sociológica e Relacional

Esfera	Aspectos	Escore
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	63,64
	Relações interpessoais	51,89
	Autonomia	65,15
	Tempo de lazer	52,27
	Média da Esfera	58,42

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.1.4 Esfera Econômica e Política

A esfera Econômica e Política apresentou escore médio de 59,61. Quanto ao aspecto com maior escore, observa-se Recursos financeiros (65,91), seguido do Benefícios extras (62,88), Jornada de trabalho (60,05) e Segurança de emprego (49,62) (TABELA 10).

Em relação ao escore do aspecto Recursos financeiros, percebe-se que os participantes visualizam a remuneração como suficiente para satisfazer a sua necessidade e de sua família. O professor universitário, comparado com os docentes de outros níveis de ensino, é um profissional que dispõem de vantagens, como o salário mais elevado (LAMPERT, 1999). Para Nogueira, (1999), a remuneração adequada propícia ao indivíduo viver dignamente dentro de suas necessidades pessoais, em um contexto cultural, social e econômico. Por outro lado, para Oliveira (2008), a remuneração por si só não é responsável pela motivação no trabalho, sendo necessário um conjunto de fatores.

Quanto ao escore do aspecto Benefícios extras, é possível constatar que os participantes percebem que a instituição assegura vantagens aos seus colaboradores, se diferenciando de outras. As universidades públicas ofertam a seus servidores, além de sua remuneração, benefícios extras. Compõem o rol destes benefícios: plano de saúde, ressarcimento à assistência saúde, plano odontológico, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-moradia, auxílio-pré-escolar, auxílio-natalidade e auxílio-funeral (UTFPR, 2020). Para Muse e Wadsworth (2012), as instituições que ofertam benefícios além dos oferecidos convencionalmente, demonstram preocupação com o bem-estar dos seus servidores, aumentando o grau de satisfação no contexto laboral.

O aspecto Jornada de trabalho apresenta um escore que indica que os participantes estão conseguindo conciliar a jornada de trabalho com a disposição para desempenhar as tarefas. Diante desse resultado, observa-se que, apesar dos participantes estenderem a carga horária além da instituição, o elevado escore no aspecto Identificação com a tarefa contribui elevando a percepção do aspecto Jornada de trabalho. No entanto, ressaltamos, quando a jornada de trabalho invade a vida privada e o tempo de lazer fica comprometido, o trabalho poderá passar a influenciar negativamente a vida do indivíduo, ocasionando desgaste físico e emocional (MACEDO, 2017).

O aspecto Segurança de emprego apresentou o escore mais baixo da esfera Econômica e Política, demonstrando certa preocupação dos participantes em relação a estabilidade no emprego. O novo cenário político, tem sido marcado por expressivas reformas educacionais que produz consequências diretas sobre o trabalho dos docentes (TAVARES, 2010). Para Vilas Boas e Morin (2016), o sentimento de segurança no emprego está entre os fatores que são determinantes para a QVT. Todavia, não depende dos docentes e sim proveem da organização do trabalho e do Ministério

da Educação (MEC).

TABELA 10 - Escores da esfera Econômica e Política

Esfera	Aspectos	Escore
Econômica e Política	Recursos financeiros	65,91
	Benefícios extras	62,88
	Jornada de trabalho	60,05
	Segurança de emprego	49,62
	Média da Esfera	59,61

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.1.5 Esfera Ambiental e Organizacional

Quanto aos escores da esfera Ambiental e Organizacional, verifica-se que a média total da esfera foi 62,58. O aspecto com maior escore foi a Oportunidade de crescimento (70,83), seguido da Identidade da tarefa (69,70), Condições de trabalho (60,61) e a Variedade da tarefa (49,21) (TABELA 11).

O resultado do aspecto Oportunidade de crescimento, demonstra que os participantes visualizam a possibilidade de ascensão do servidor na carreira. As universidades públicas, possuem Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal estabelecido pela Lei 12.863/2013, de 24 de setembro de 2013, que oportunizam o crescimento (BRASIL, 2013). Para Schuster e Dias (2016), o plano de carreira pode ser utilizado como uma excelente ferramenta de motivação para os colaboradores das organizações, uma vez que os fatores motivacionais podem ser relacionados diretamente com o trabalho e a carreira dos servidores.

Quanto ao escore do aspecto Identidade da tarefa, constata-se que os participantes conseguem cumprir com suas tarefas do início ao fim, não apenas parte delas. Tal dado, demonstra a utilização de estratégias adequadas em relação ao tempo e o planejamento de trabalho. Considerando as teorias de motivação de Maslow e de Herzberg, o indivíduo ao se identificar com a tarefa, visualiza seu trabalho com um pedaço do processo e compreende sua importância na produtividade e na organização, tornando-se mais motivado para concluir suas atividades (SILVA *et al.*, 2017).

O escore do aspecto Condições de trabalho, revela que os participantes visualizam de forma positiva as condições ambientais e ergonômicas do local de trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as condições de trabalho de docentes devem respeitar aspectos referentes à iluminação, temperatura, ventilação, ruídos, disponibilidade de espaço e materiais para

o desenvolvimento do trabalho (BRASIL, 2020). Conforme Luz (2017), as condições ambientais e ergonômicas adequadas no ambiente laboral decorrem da sintonia da instituição com o colaborador. A instituição deve oferecer estruturas físicas e equipamentos adequados e orientações a QV. Já o docente, precisa contribuir, observando a postura correta, a diminuição na repetitividade de movimentos e a permanência por menos tempo na mesma posição, o que, por consequência, acarretará na melhora da QV da classe trabalhadora.

Quanto ao escore do aspecto Variedade da tarefa, observa-se que os participantes apresentam desapontamento com a variedade de atividades que realizam no cargo, o considerando monótono. A atuação dos docentes de universidades públicas é norteadada pela Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) instituída em 1996 e Diretrizes Bases Nacionais (DBN) em 2001, que prevê como atividades a dissociabilidade de ensino, pesquisa, extensão e gestão (BRASIL, 1987). Para Kanan, e Zanelli (2011), docentes-gestores de uma forma geral, consideram a variedade das tarefas como um aspecto positivo que influencia o envolvimento com o trabalho, enquanto que a rotina é considerada um aspecto negativo e associado a descontentamentos.

TABELA 11 - Escores da esfera Ambiental e Organizacional

Esfera	Aspectos	Escore
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	60,61
	Oportunidade de crescimento	70,83
	Variedade da tarefa	49,21
	Identidade da tarefa	69,70
	Média da Esfera	62,58

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.2 Desempenho e Classificação da QVT dos Aspectos e Esferas

A seguir serão apresentados os desempenhos dos aspectos e classificação das seis esferas que contemplam a QVT. Os níveis de satisfação foram analisados de acordo com a escala de classificação da QVT proposta por Timossi *et al.* (2009), apresentada na Figura 1.

5.3.2.1 Desempenho e Classificação da QVT dos Aspectos

Ao serem analisadas as médias dos aspectos (FIGURA 4), observou-se melhor desempenho de QVT no aspecto Significância da tarefa (75,38), seguido da Oportunidade de

crescimento (70,83) e Identidade da tarefa (69,70), correspondentes a classificação de satisfação com tendência para satisfatório e satisfação com tendência para muito satisfatório.

Quanto as menores médias, identificou-se nos aspectos Tempo de repouso (48,11), Variedade da tarefa (49,21), Segurança de emprego (49,62), Autoestima (49,61), Serviço de saúde e assistência social (50,00), Disposição física e mental (50,76), Relações interpessoais (51,89) e Tempo de lazer (52,27), indicando classificação de satisfação com tendência para neutro/insatisfatório.

Já os demais aspectos, Jornada de trabalho (60,05), Capacidade de trabalho (60,23), Condições de trabalho (60,61), *Feedback* (61,79), Benefícios extras (62,88), Liberdade de expressão (63,64), Desenvolvimento pessoal e profissional (63,64), Autonomia (65,15) e Recursos financeiros (65,91), apresentaram classificação satisfatória com tendência neutra.

O elevado nível de percepção de QVT dos participantes deste estudo, no aspecto Significância da tarefa, corrobora com a pesquisa de Branquinho (2010) que avaliou a QVT de docentes da Rede Municipal de Ensino, de Gerheim (2016) com professores de Língua Inglesa, e a de Jager, Rohde, Dias (2016), realizada com docentes da área de ciências humanas. No entanto, diverge da pesquisa de Gomes *et al.*, (2017), que constatou nível mais elevado de satisfação no aspecto Condições de trabalho em docentes universitários da área da saúde, e do estudo de Dias, Chaveiro e Porto (2018), que observou maior satisfação nos aspectos Autonomia, Posição social e Remuneração em docentes fisioterapeutas do município de Goiânia-GO.

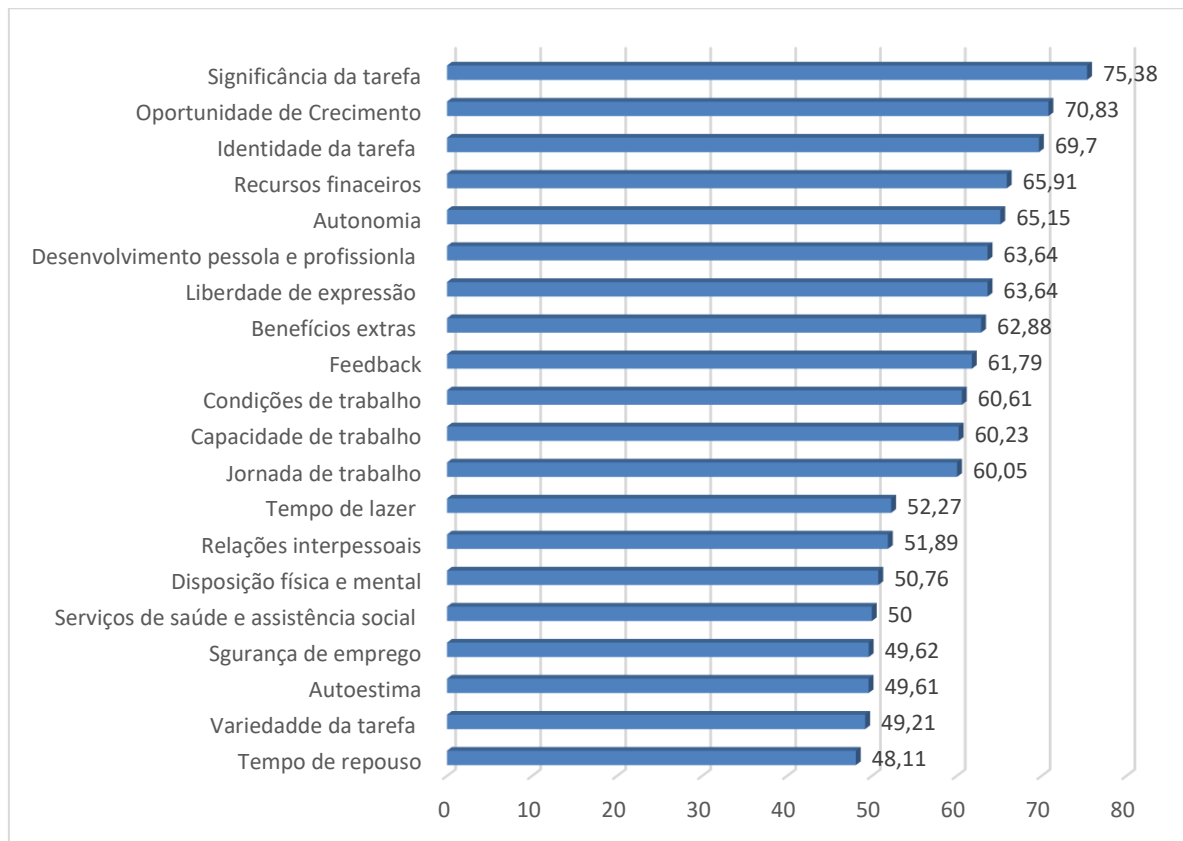
Quanto aos aspectos que apresentaram baixos níveis de satisfação na QVT, resultados aproximados foram encontrados por Gerheim (2016) com professores de Língua Inglesa, nos aspectos: Tempo de repouso, Variedade da tarefa, Segurança de emprego e Tempo de lazer. Já níveis mais elevados foram observados no estudo de Jager, Rohde e Dias (2016) com professores da área das ciências humanas, nos aspectos: Tempo de repouso, Variedade da tarefa, Segurança de emprego, Autoestima, Disposição física e mental, Relações interpessoais e Tempo de lazer. Em níveis mais baixos, Gomes *et al.*, (2017) observaram insatisfação nos aspectos Recursos financeiros e Benefícios extras, de acordo com a percepção de docentes universitários da área da saúde em uma instituição de ensino superior.

Em relação a estudos que utilizaram o modelo de Walton (1973), recorte teórico que deu origem ao instrumento utilizado na presente pesquisa para avaliar a QVT, observa-se semelhança com o estudo de Vasconcelos *et al.*, (2012), que ao investigar a QVT de docentes do Centro de Ensino Superior de Santa Cruz, constataram resultados positivos de satisfação nos subcritérios Significado da tarefa e Identidade com a tarefa. No entanto, resultados divergentes foram observados no estudo de Santana *et al.*, (2012), ao investigarem a presença ou ausência de satisfação no trabalho

bem como a interferência na gestão escolar de diretores-gestores distribuídos na educação básica pública em 52 cidades de Minas Gerais, que verificaram que o subcritério Imagem da empresa apresentou maior presença de satisfação entre os participantes. Rêgo (2017), que evidenciou níveis mais elevados de satisfação de QVT nos subcritérios Relacionamento e Valorização das ideias e iniciativas de docentes-gestores de escolas públicas municipais.

Diante dos resultados apresentados no presente estudo e demais pesquisas realizadas com docentes em níveis de ensino diferentes, constata-se que a prática profissional é marcada por aspectos do ambiente laboral que influenciam de forma positiva e negativa a QVT. Nesse sentido, é primordial que as instituições desenvolvam soluções para os aspectos com baixo nível de satisfação, considerando que a QVT afeta diretamente a QV do profissional e a qualidade do ensino.

FIGURA 4 - Desempenho da QVT dos aspectos



Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.2.2 Desempenho e Classificação da QVT das Esferas

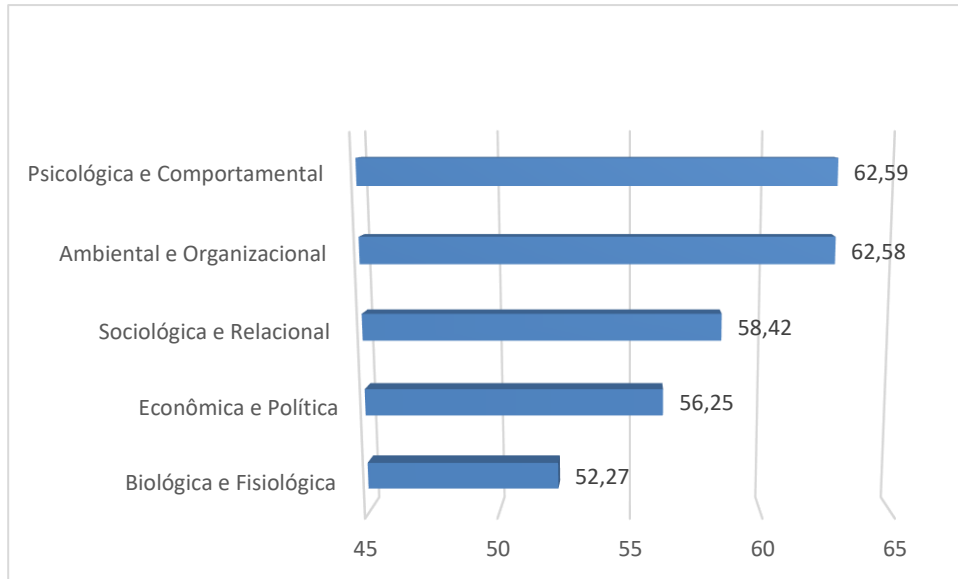
Ao serem analisadas as médias das esferas (FIGURA 5), constatou-se que todas as esferas apresentaram o mesmo desempenho, com pequenas variações nas tendências, indicando classificação de satisfação intermediária.

Quanto analisadas as esferas individualmente, observou-se com melhor desempenho de QVT, a esfera Psicológica e Comportamental (62,59) e Ambiental e Organizacional (62,58), indicando classificação de satisfação com tendência neutra.

Em relação aos menores níveis de satisfação, observou-se a esfera Biológica e Fisiológica (52,27), com classificação de satisfação com tendência para neutro/insatisfatório. Já as demais esferas, Econômica Política (56,26) e Sociológica e Relacional (58,42) apresentaram resultados que revelam classificação de satisfação com tendência neutra

A percepção de QVT na esfera Psicológica e Comportamental dos participantes deste estudo, confirma-se em algumas pesquisas realizadas com docentes (JAGER, ROHDE, DIAS, 2013; SANCHEZ *et al.*, 2019; GERHEIM, 2016; GOMES *et al.*, 2017; DIAS, CHAVEIRO, PORTO, 2018). No entanto, resultados divergentes do menor nível de satisfação de QVT foram observados em docentes universitários de instituições públicas e privadas (SANCHEZ *et al.*, 2019; DIAS, CHAVEIRO, PORTO, 2018; GOMES *et al.*, 2017), e em professores de Língua Inglesa (GERHEIM, 2016), que constataram baixa satisfação na esfera Econômica e Política.

Em relação a estudos realizadas com outros profissionais, utilizando o TQWL-42, observou-se que o participante dessa pesquisa tem a mesma percepção em relação a esfera Psicológica e Comportamental do que servidores técnicos-administrativos de Universidades Federais (LIMA, 2014; MANSANO, 2015; TEODORO, 2018). Embora a percepção de satisfação de QVT seja um conceito subjetivo, que varia de acordo com cada indivíduo, com o ambiente e as condições de trabalho (BARROS, 2017), de uma forma geral, constata-se que as instituições de ensino, estão cumprindo com as necessidades de seus colaboradores nos aspectos que compõem a esfera Psicológica e Comportamental. Por outro lado, verifica-se a necessidade de busca de soluções que elevem o nível satisfação de QVT dos aspectos pertencentes a outras esferas, principalmente da Biológica e Fisiológica.

FIGURA 5 - Desempenho da QVT das esferas

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.3.2.3 Desempenho e Classificação Geral da QVT das Esferas e o Aspecto Autoavaliação

Quanto a análise da média geral de todas as esferas (59,22) e o escore médio referente ao aspecto Autoavaliação da QVT (57,95) (FIGURA 5), observa-se classificação de satisfação com tendência neutra.

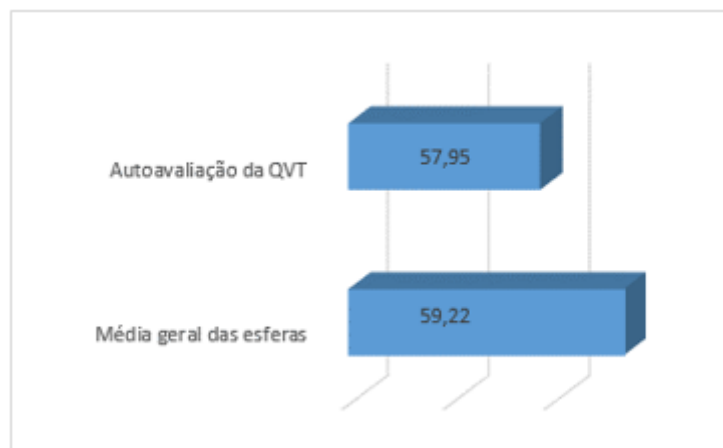
Os resultados obtidos na média geral das esferas e o aspecto Autoavaliação da QVT dos docentes-gestores deste estudo se assemelha a pesquisa de Gerheim (2016) com professores de Língua Inglesa, que constatou média geral de todas as esferas (53,35) e Autoavaliação da QVT (55,83). Já, resultados mais elevados foram observados por Jager, Rohde e Dias (2013), com docentes da área das ciências humanas de uma Instituição de Ensino Superior privada do interior do Rio Grande do Sul, média geral de todas as esferas (65,75) e Autoavaliação (71,95), e na pesquisa de Dias, Chaveiro e Porto (2018), com docentes de cursos de fisioterapia no município de Goiânia-GO, média geral de todas as esferas (60,06) e Autoavaliação (66,54).

Em relação aos estudos realizados com outros profissionais, utilizando o TQWL-42, os docentes-gestores desta pesquisa têm melhor percepção de QVT do que camareiras de hotéis executivos (LEITE, TOMELIN, RAMOS, 2014) e agentes de segurança penitenciária (BARBOSA *et al.*, 2018). No entanto, obtiveram piores resultados em relação a servidores técnico-administrativos de Universidades Federais (LIMA, 2014; MANSANO, 2015; BEZERRA *et al.*, 2019; TEODORO, 2018), funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Estado do RS (ZIRBES, 2017) e profissionais da saúde em penitenciárias (BARBOSA *et al.*, 2018).

Quanto a classificação de satisfação na QVT dos docentes-gestores deste estudo, observou-se que converge com a pesquisa de Wilhelm (2012), realizada com docentes gestores universitários, no qual a maioria dos participantes considera que os aspectos positivos são superiores aos aspectos negativos, ou seja, maior satisfação do que insatisfação. Do mesmo modo, Kanan e Zanelli (2011), ao caracterizar o envolvimento com o trabalho no contexto universitário de docentes-gestores de Santa Catarina, verificaram que os participantes manifestam satisfação no trabalho que realizam, mesmo sendo necessário desistir de satisfações pessoais e colocar a vida familiar em segundo plano ou a sentirem-se alienados.

Ao ser comparada a classificação de satisfação na QVT obtida na presente pesquisa, com a classificação de outros estudos realizados com docentes de ensino fundamental, médio e superior (MARQUEZE, MORENO, 2009; VASCONCELOS *et al.*, 2012; CAMARGO *et al.*, 2013; FARIAS *et al.*, 2015; ELLMER, SANTOS, BATIZ, 2016; GOMES *et al.*, 2017; BENEVENUTE, SOUZA, CARVALHO, 2019), observa-se uma similaridade na classe trabalhista provavelmente devido as características da profissão e a desejabilidade social.

FIGURA 6 - Desempenho geral das esferas e o aspecto Autoavaliação



Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.4 CORRELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS INDEPENDENTES O ESTRESSE E A QVT

Os resultados das variáveis quantitativas com conceito de estresse evidenciaram níveis de correlação muito fracas, não significativas, considerando o nível de significância de $p=0,05$ (TABELA 12). No entanto, é pertinente salientar que as variáveis “Anos que atua na docência” (0,300) e “Idade” (0,298) obtiveram as maiores magnitudes de correlação positiva com o conceito de estresse, indicativo de que quanto maior o tempo de docência e idade mais elevada, há o aumento

do nível de estresse. Por outro lado, a Esfera Ambiental e Organizacional (-0,302) apresentou sinal negativo com o conceito de estresse, indicando que a melhoria do ambiente organizacional (Oportunidade de crescimento, Identidade da tarefa, Condições de trabalho e a Variedade da tarefa), resulta em diminuição do nível de estresse. Ressalta-se, mais uma vez, que a correlação das variáveis com conceito de estresse não foi significativa, entretanto, a magnitude e sinal das mesmas sinalizam uma tendência a ser mais bem explorada em populações e amostras maiores.

Outros estudos realizados com docentes, de universidades públicas e privadas, identificaram que o elevado índice de estresse pode estar significativamente associado ao número de filhos (OLIVEIRA, CARDOSO, 2011; SOARES, MAFRA, FARIA, 2019), uso de psicotrópicos (DE MORAES FILHO *et al.*, 2019), sexo feminino, indivíduos inativos e com menor satisfação com o trabalho (DE CAMARGO *et al.*, 2013). Ressalta-se que não foram identificados estudos que analisaram a correlação de estresse e/ou QVT em docentes com cargo de gestão.

TABELA 12- Correlação das variáveis quantitativas com conceito de estresse categorizado

Variáveis	Coefficiente de correlação	Valor-p
Idade	0,298 ^{ns}	0,093*
Esfera Biológica e Fisiológica	-0,032 ^{ns}	0,861*
Esfera Psicológica e Comportamental	0,135 ^{ns}	0,452*
Esfera Sociológica e Relacional	-0,095 ^{ns}	0,600*
Esfera Econômica e Política	-0,178 ^{ns}	0,321*
Esfera Ambiental e Organizacional	-0,302 ^{ns}	0,088*
Resultado geral das 5 esferas	-0,096 ^{ns}	0,595*
Autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	-0,269 ^{ns}	0,130*
Quantidade de filhos	0,150 ^{ns}	0,515**
Quanto anos atua na docência	0,300 ^{ns}	0,090**
Quanto tempo atua como docente gestor em meses	-0,065 ^{ns}	0,721**
Quantas horas de trabalho semanal fora da instituição	-0,136 ^{ns}	0,457**

*Correlação de Spearman; **Correlação de Pearson ($p < 0,05$)

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Para avaliar a relação causal das variáveis do estudo e a presença ou ausência de estresse nos docentes-gestores, foram ajustados os modelos de regressão logística. Verificou-se que as variáveis candidatas a explicar o modelo multivariado foram a “Esfera Biológica e Fisiológica” (0,068), “Idade” (0,057) e “Quantos anos atua na docência” (0,130) (TABELA 13).

TABELA 13 - Ajuste modelo de regressão logística univariada

Variáveis	Estresse		OR	IC 95% OR	Valor- p
	Sim	Não			
Sexo					
Feminino	3(33,3)	6(66,7)	1		
Masculino	12(50,0)	12(50,0)	2,000	0,40; 9,91	0,396
Estado civil					
Solteiro	1(16,7)	5(83,3)	-	-	-
Divorciado	1(100,0)	0(0,0)			
Casado	13(50,0)	13(50,0)			
Possui filhos					
Sim	11(52,4)	10(47,6)	2,2001	0,50; 9,61	0,295
Não	4(33,3)	8(66,7)			
Leva atividades do trabalho para realizar fora da instituição					
Sim	14(43,8)	18(56,2)	-	-	-
Não	1(100,0)	0(0,0)			
Esfera Biológica e Fisiológica					
Insatisfatório	9(64,3)	5(35,7)	3,9001	0,91; 16,79	0,068
Satisfatório	6(31,6)	13(68,4)			
Esfera Psicológica e Comportamental					
Insatisfatório	1(33,3)	2(66,7)	1		
Satisfatório	12(44,4)	15(55,6)	1,600	0,13; 19,84	0,714
Muito satisfatório	2(66,7)	1(33,3)	4,000	0,13; 119,23	0,423
Esfera Sociológica e Relacional					
Insatisfatório	5(55,6)	4(44,4)	2,500	0,16; 38,60	0,512
	9(42,9)	12(57,1)	1,500		0,755

Satisfatório Muito satisfatório	1(33,3)	2(66,7)	1	0,12; 19,24	
Esfera Econômica e Política					
Insatisfatório	5(62,5)	3(37,5)	2,500	0,49;	0,273
Satisfatório ou muito satisfatório	10(40,0)	15(60,0)	1	12,87	
Esfera Ambiental e Organizacional					
Insatisfatório	3(42,9)	4(57,1)	1		
Satisfatório ou muito satisfatório	12(46,2)	14(53,8)	1,143	0,21; 6,16	0,876
Geral das 5 esferas					
Insatisfatório	1(50,0)	1(50,0)	1,214	0,07;	0,894
Satisfatório	14(45,2)	17(54,8)	1	21,22	
Autoavaliação da QVT					
Muito insatisfatório					
Insatisfatório	2(66,7)	1(33,3)	3,429	0,26;	0,348
Satisfatório ou muito satisfatório	6(54,6) 7(36,8)	5(45,5) 12(63,2)	2,057 1	45,03 0,46; 9,30	0,349
Idade (média ± dp)	44,93±7,38	40,28±5 ,40	1,126	0,99; 1,27	0,057
Quantidade de filhos (mediana (Q1; Q3))	2,0(1,0; 2,0)	1,5(1,0; 2,0)	1,860	0,51; 6,79	0,348
Quantos anos atua na docência (mediana (Q1; Q3))	13,0(10,0;26 ,0)	11,0(9,0 ; 16,3)	1,081	0,98; 1,19	0,130
Quanto tempo atua como docente gestor em meses (mediana (Q1; Q3))	36,0(24,0; 84,0)	48,0(15, 0;72,0)	0,997	0,97; 1,02	0,821

Quantas horas de trabalho semanal fora da instituição (mediana (Q1; Q3))	10,0(5,0; 11,3)	10,0(5,0 ; 10,0)	1,009	0,83; 1,23	0,925
--	--------------------	---------------------	-------	---------------	-------

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Ao ser realizada a análise do modelo de regressão multivariado (TABELA 14), observou-se que restaram as variáveis “Esfera Biológica e Fisiológica” e “Quantos anos atua na docência”. Constata-se que docentes-gestores com baixa satisfação em aspectos da esfera Biológica e Fisiológica, apresentam 15,099 vezes mais chance de vir a ter estresse. Também, com o aumento de ano de docência, aumenta em 1,184 vezes a possibilidade de o docente-gestor vir a apresentar estresse negativo.

Diante do exposto, torna-se prudente a instituição pesquisada desenvolver medidas que propiciam a elevação do grau de satisfação de QVT da categoria profissional, nos aspectos Disposição física e mental, Serviços de saúde e assistência social e Tempo de repouso da esfera Biológica e Fisiológica. Ademais, ainda são essenciais programas que auxiliem docentes-gestores ao reconhecimento de sintomas de estresse e orientações ao enfrentamento das situações que contribuem para percepções negativas no âmbito profissional e pessoal.

TABELA 14 - Modelo final multivariado de regressão logística

Variáveis	OR	IC 95% OR	Valor-p
Esfera Biológica e Fisiológica	15,0991	1,83; 124,82	0,012
Quantos anos atua na docência	1,184	1,03; 1,37	0,021

Hosmer & Lemeshow: 0,294

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que a categoria profissional de docentes-gestores demonstra satisfação quanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Isso devido a percepção positiva de alguns aspectos das condições laborais, tais como: Significância da tarefa, Oportunidade de crescimento, Identidade da tarefa, Jornada de trabalho, Capacidade de trabalho, Condições de trabalho, Feedback, Benefícios extras, Liberdade de expressão, Desenvolvimento pessoal e profissional, Autonomia e Recursos financeiros.

Por outro lado, observa-se que 45,50% dos participantes apresentam manifestações clínicas de estresse, dentre os quais 73,30% encontravam-se na fase de resistência, com predominância de sintomas psicológicos. Reflexo dos baixos níveis de satisfação em alguns aspectos da QVT, tais como: Dificuldade de encontrar tempo para dormir/descansar entre um dia e outro de trabalho, Autoestima no ambiente laboral, Disposição física e mental para a realização do trabalho.

A correlação das variáveis com conceito de estresse não apresentou resultados significativos. No entanto, observou-se que docentes-gestores com baixa satisfação nos aspectos da Esfera Biológica e Fisiológica apresentam 15,099 vezes mais chance de vir a ter estresse. Também, com o aumento de ano de docência, observa-se que aumenta em 1,184 vezes a possibilidade de o docente-gestor vir a apresentar estresse negativo.

Sugere-se o desenvolvimento de estudos futuros direcionados aos docentes-gestores em outras instituições de ensino, tanto públicas como privadas. Ainda deve-se agregar outros instrumentos, tais como: Questionário de avaliação de Qualidade de Vida (QV) e entrevistas individuais.

Este estudo confirmou que o ambiente laboral contribui para o sobre-esforço da categoria, sendo necessário melhorias dos aspectos que apresentaram percepção negativa e a implementação de programas que auxiliem ao enfrentamento das situações estressantes, promovendo a saúde e o bem-estar dos docentes-gestores.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia**, v. 7, Número Especial, p. 45-52, 2000.
- ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades. **Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos**, p. 229-240, 1999.
- 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.
- AGUIAR, Aljucy Martins da Rocha. **O estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas Instituições de Ensino Superior da cidade de Teresina-PI**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10437/1204>. Acesso em: 22 out. 2019.
- ALBUQUERQUE, L.G., FRANÇA, A.C. L. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão de Qualidade de vida no trabalho; o STRESS e a Expansão do Conceito de Qualidade Total. **Revista de Administração**. USP, São Paulo, v.33, n.2, p.40-51. Abr. /Jun. 1998.
- ALVES, Priscila Castro. **Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário**. 2017. 139 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2017.149>
- ANDRADE, Patrícia Santos; CARDOSO, Telma Abdalla Oliveira. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **O que é a Ergonomia**. 2018. Disponível em http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia. Acesso em 15 de janeiro de 2019.
- AUDY, Jorge. A inovação, o desenvolvimento e o papel da Universidade. **Estudos avançados**, v. 31, n. 90, p. 75-87, 2017.
- BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; DA COSTA PIMENTA, R. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.
- BALLONE, G. J.; MOURA, E. C. Estresse: o que é isso? **PsiquiWeb** [online]. 2008.
- BARBOSA, Carla Valéria. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Interatividade**, v. 4, n. 1, p. 27-37, 2016.
- BARBOSA, Mayara Lima et al. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 1293-1302, 2018.

BARROS, Marizeth Antunes. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017.

BARNES, R. M. **Estudos de movimentos e de tempos: projetos e medidas do trabalho**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977.

BATISTA, J. B. V. et al. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, n. 3, p. 502-512, 2010.

BAPTISTA, Makilim Nunes et al. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019.

BELTRAME, M.R.S. **Capacidade de trabalho e qualidade de vida em trabalhadores de indústria**. Dissertação (Mestrado em Medicina) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

BENEVENUTE, José Marcos Nunes; SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. **ORG & DEMO**, Marília, v. 20, n. 1, p. 45-66, Jan./Jun., 2019.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.) **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; DAVID, C. M.; BLASCO, R. O estresse no trabalho de profissionais em cargos gerenciais. In: II Congresso Internacional de Psicologia e VII Semana de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, 2005, Maringá. **Anais...** Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 2005.

BEZERRA, Jader Andrade et al. Percepção da qualidade de vida no trabalho de técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre. **South American Journal of Basic Education, Technical and Technological**, v. 6, n. 2, p. 425-438, 2019.

BRANQUINHO, Neuzani das Graças Soares. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública municipal de Unaí/MG**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013**. Promoção e Progressão na Carreira do Magistério Superior. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 94.664 de 8 de junho de 1987**. Aprova o plano único de classificação e retribuição de cargos e empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.html. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Organização Mundial da Saúde (OMS)**. Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS. 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/sindrome-de-burnout-e-detalhada-em-classificacao-internacional-da-oms/> Acesso em: 22 jul. 2019.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas**. Brasília, 2019. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf. Acesso em: 22 out. 2019.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de ciências humanas**, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997.

CAMARGO, Edina Maria et al. Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Psicología argumento**, v. 31, n. 75, 2013.

CAMAROTTO, João Alberto; SIMONELLI, Ângela Paula; RODRIGUES, Daniela da Silva. Ergonomia e trabalho. Simonelli, A. P, Rodrigues D. S. (org.). **Saúde e trabalho em debate: velhas questões, novas perspectivas**. Brasília: Ed. Paralelo, v. 15, p. 33-53, 2013.

CAMELO, Silvia H. Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 1, p. 14-21, 2004.

CAPITÃO, C. G. et al. Estudo dos indicadores de estresse em gerentes de bancos. **Revista Psicologia e Saúde**. Campo Grande, v.2, n.2, jul. /dez., p.31-41, 2010.

CARVALHO, Liliâne; MALAGRIS, Lucia Emmanoel Novaes. Avaliação do nível de stress em profissionais de saúde. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 7, n. 3, p. 570-582, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de vendas**. Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CÓDIGO DO TRABALHO. **Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201707240900/73439975/diploma/indice> Acesso em: 20 mai. 2020.

COLOSSI, N. **Controle da gestão na universidade: algumas considerações**. Conferência apresentada no “Encuentro regional noa sobre evaluación de la educación superior” Universidad Nacional de tucumán. San Miguel de Tucumán Argentina, 1999.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 002/2003**. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/05/resoluxo022003.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2019.

CORRÊA, Vanisse Simone Alves. A visão androcêntrica do mundo: elemento facilitador para o acesso dos homens às funções da gestão escolar. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 4, n.

7, 2010.

COSTA, C.; HORTA, C. R.; ROLDÁN, M.; DAL ROSSO, S. Intensidade e trabalho excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos (as) trabalhadores (as). **Revista de Políticas Públicas**. São Luís, MA, n. Esp., p. 177-187, 2014.

COSTA, J. R. A. LIMA, Josefa Vieira de; ALMEIDA, Paulo Cesar de. Stress the nurse's work. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 37, n. 3, p. 63-71, 2003.

DAVEL, Eduardo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo, SP: Cortez, 1991.

DIAS, Alex Carrér Borges; CHAVEIRO, Neuma; PORTO, Celmo Celeno. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 3021-3030, 2018.

DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard. **Ergonomia prática**. Editora Blucher, 2012.

ELLMER, Alexandre; SANTOS, Antonio José; BATIZ, Eduardo Concepción. Análise da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho entre docentes, visando a satisfação pessoal e profissional. **Revista Espacios**, v. 37, n. 29, 2016.

ÉSTHER, A. B. **A construção da identidade gerencial dos Gestores da alta administração das universidades federais de Minas Gerais**. 2007. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

ÉSTHER, A. B.; SILVA, F.T. da; MELO, B.A. A identidade gerencial de chefes de departamento de Universidades Federais em Minas Gerais. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**. Uberlândia, v.3, n.2, p.213-222, 2010.

ÉSTHER, Angelo Brigato. As competências gerenciais dos reitores de universidades federais em Minas Gerais: a visão da alta administração. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. spe1, p. 648-667, 2011.

FALEIROS, F. et al. Uso de questionário online e divulgação virtual como estratégia de coleta de dados em estudos científicos. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 25, n. 4, p. 1-6, 2016.

FARIAS, Gelcemar Oliveira et al. Satisfação no trabalho de professores de Educação Física do magistério público municipal de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 23, n. 3, p. 5-13, 2015.

FERNANDEZ, E. **Qualidade de vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C., ASSMAR, E. M. L. Fontes Ambientais de Estresse Ocupacional e Burnout: Tendências Tradicionais e Recentes de Investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo / All Books, 2008. p. 21-73.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FLECK, Marcelo et al. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, v. 33, p. 198-205, 1999.

FONTANA, R. T; PINHEIRO, D. A. Condições de saúde auto-referidas de professores de uma universidade regional. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 31, n. 2, jun. p. 270-276, 2010.

FURUCHO, N. Y. **Diagnóstico de vulnerabilidade ao estresse laboral: um estudo de caso com profissionais da saúde**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2016.

KERR, C. **Os usos da universidade**. Fortaleza: Edições UFC, 1982.

GARCIA, Lenice Pereira; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 76-89, 2003.

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; GUINJOAN, T. F. El estrés del profesorado: Una perspectiva internacional. **Valência: Promolibro**, 2003.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, p. 2679-2691, 2006.

GERHEIM, Marcia Souza. **Qualidade de vida no trabalho de professores de língua inglesa: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42**. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2016.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, A. P. Rodrigues; QUINTÃO, Sônia dos Reis. Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Análise Psicológica**, v. 29, n. 2, p. 335-344, 2011.

GOMES, Khays Karlla et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev. bras. med. Trab**, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GOULART JUNIOR, Edward et al. Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES). **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 7, n. 1, p. 1-17, 2014.

GOULART JUNIOR, Edward; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, p. 847-857, 2008.

HECKERT, A. L. A dimensão coletiva da saúde: uma análise das articulações entre gestão administrativa-saúde dos docentes, a experiência de Vitória. In: Brito J, Barros E, Neves M. Y, Athayde M, editors. **Trabalhar na escola? Só inventando o prazer**. Rio de Janeiro (RJ): Edições IPUB; 2001. p. 123-62.

HENRIQUE, Ronaldo et al. Níveis de estresse e variabilidade da frequência cardíaca em professores universitários. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, v. 8, n. 2, p. 73-82, 2019.

HERRERA, Vânia Érica. **A vitrine da inclusão e o espetáculo de Nicolau: a ascensão profissional da mulher acadêmica em cargos de gestão em instituições de ensino superior no Brasil**. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2.ed. São Paulo: Edgar Blücher Ltda, 2005.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA). Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/> Acesso: 02 agos. 2019.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa**, v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013.

KANAN, Lilia Aparecida; ZANELLI, José Carlos. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. **Psicologia & sociedade**, v. 23, n. 1, p. 56-65, 2011.

KANAN, Lilia Aparecida. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

KOCH, M. O et al. Estresse em docentes: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. **Revista UNINGÁ Review**, v. 21, n. 1, 2018.

KOCH, Marilena Olga; BIAZI, Ronnie Jackson; BENEDETTO, Cristina. Estresse em docentes: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. **Revista UNINGÁ Review**, v. 21, n. 1, 2015.

KOGAN, Marcela. Where happiness lies. **Monitor on Psychology**, v. 32, n. 1, p. 74-6, 2001.

LAMPERT, E. **Universidade, docência e globalização**. Porto Alegre: Sulina, 1999.

LEITE, Marcus Henrique Rolim; TOMELIN, Carlos Alberto; RAMOS, Marcos Roberto. Bastidores da hotelaria: qualidade de vida no trabalho no setor de governança-camareiras dos hotéis de Foz do Iguaçu-PR-Brasil. **Tourism & Management Studies**, v. 10, n. ESPECIAL, p. 200-206, 2014.

LEMOS, Denise. Trabalho docente nas Universidades Federais: tensões e contradições.

CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 103-118, 2011.

LIMA, Alynne Virginya de Queiroz. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior.** 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça; LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL).** 3. ed. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2015.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; MALAGRIS, Lúcia E. N. In B. Rangé (Ed.). **Psicoterapias cognitivo-comportamentais: Um diálogo com a psiquiatria.** Porto Alegre: Artmed, 2001. p. 475-490

LIPP, Marilda E. N. **O stress do professor de pós-graduação: o stress do professor.** Campinas, SP: Papyrus, 2002.

LIPP, M. E. N. **Globalização e mudanças: o stress do novo milênio.** Recuperado em Junho, v. 5, p. 2010, 2007.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da. **Ambiente, condições de trabalho e saúde docente em uma universidade pública brasileira.** 2017. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017

MARRA, Adriana Ventola; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 3, p. 9-31, 2005.

MACEDO, Abadia de Fátima Rosa. **Processo saúde-doença do docente de universidade pública: inquietações sobre o sofrimento psíquico na UFU.** 2017. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2017.335>

MAFFIA, Lyovan Neves; PEREIRA, Luciano Zille. Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de Minas Gerais. **REAd Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 3, p. 658-680, 2014.

MANSANO, Wellington Matias Salomoni. **Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos técnico-administrativos das pró-reitorias de uma instituição de ensino superior.** 2015. Dissertação (Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2015.

MARCON, S. R. A. **Comportamentos que constituem o trabalho de um gestor de curso de graduação.** 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em estudo**, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009.

MARTINS, Leonardo Fernandes. **Estresse ocupacional e esgotamento profissional entre profissionais da atenção primária à saúde**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2011.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASSA, L. D. B. et al. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 180-189, 2016.

MAZON, Catia Cristina Xavier; LEITE, Lucia Pereira. O mal-estar docente em gestores escolares. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 2, 2013.

MAZON, V.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, Sheila. Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 60, n. 1, p. 55-66, 2008.

MEDEIROS, Bianca Valente. **Síndrome de Burnout e a centralidade do trabalho na docência: Estudo de caso numa universidade pública**. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, 2011.

MELO, Angélica Andrade Ferreira de. **Contexto de trabalho e saúde psíquica: caminhos e descaminhos da atuação dos professores-gestores em uma universidade pública federal**. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

MELO, W. F. et al. Síndrome de Burnout em Professores. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**, v. 5, n. 4, p. 01-06, 2015.

MEYER JUNIOR, Victor. Novo contexto e as habilidades do administrador universitário. In MEYER JUNIOR, Victor; MURPHY, Patrick (org.). **Dinossauros, gazelas e Tigres: novas abordagens da administração universitária. Um diálogo Brasil e EUA**. Florianópolis, Editora Insular, 2000.

MENDES, A. L. A; MORAES, L. F. R. Situação de trabalho e estresse ocupacional: um estudo de caso com os motoristas de transporte urbano por ônibus. **Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**, v. 25, p. 1-16, 2001.

METZKER, Carlos Alexandre Batista; MORAES, Lúcio Flávio Renault; PEREIRA, Luciano Zille. O fisioterapeuta e o estresse no trabalho: estudo em um hospital filantrópico de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 12, n. 3, p. 174-196, 2012.

MIGUEZ, V. de A.; BRAGA, J. R. M. Estresse, síndrome de Burnout e suas implicações na saúde docente. **Revista Thema**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 704-716, 2018. DOI:

10.15536/thema.15.2018.704-716.861. Disponível em: <http://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/861>. Acesso em: 27 out. 2019.

MONTEIRO, Eloína Maria Ávila et al. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

MORAES, Marcela de, DE LAAT, Erivelton Fontana, SILVEIRA, Jorge Willian Pedroso. Qualidade de Vida e Capacidade de Trabalho em trabalhadores do setor de produção. **Revista Espacios**, v. 38, n. 21, 2017.

MORAES FILHO, Iel Marciano et al. Associação de estresse ocupacional e uso de psicotrópicos por docentes da área da saúde. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 32, 2019.

MARGON, Jeferson; POUBEL, Lucas. Tomada de decisão estratégica em organizações complexas: a dinâmica de processos decisórios colegiados em uma universidade pública. **Pensamento & Realidade**, v. 31, n. 3, p. 19, 2016.

MUSE, L. A.; WADSWORTH, L. L. An examination of traditional versus non-traditional benefits. **Journal of Managerial Psychology**. Washington, v. 27, n. 2, p. 112-131, 2012.

NOGUEIRA, M. T. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista da Saúde**. URCAMP, v. 3, n. 2, 1999.

OLIVEIRA, Francisco Marcus Pereira de. **A importância do fator remuneração na motivação humana para o trabalho**. 2008. Monografia (Especialização em Administração Judiciária) - Universidade Estadual Vale do Acaraú, Fortaleza, 2008

OLIVEIRA, Maria das Graças Marrocos de; CARDOSO, Cármen Lúcia. Stress e trabalho docente na área de saúde. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 2, p. 135-141, 2011.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, n. 1, p. 0-0, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Condições de trabalho de professores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang-es/index.htm> Acesso em: 22 abr. 2020.

PEDROSO, Bruno. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento na qualidade de vida no trabalho**. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; MONTEIRO, M.I. **Qualidade de Vida Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI**. IPES, ed. 1, v.1, p.197-206, 2010.

PENACHI, Eliza. **Estresse e síndrome de burnout em professores do ensino superior:**

contexto de adoecimento e estratégias de enfrentamento. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

PENACHI, Eliza; TEIXEIRA, Edival Sebastião. Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários. **Educação (UFSM)**, v. 45, p. 9-1-19, 2020.

PEREIRA, Elisabete Monteiro de Aguiar. A universidade da modernidade nos tempos atuais. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 29-52, 2009.

PEREIRA, Helena de Ornellas Sivieri; AMARAL, Marcela Cunha; SCORSOLINI-COMIN, Fabio. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: considerações sobre a qualidade de vida no fazer docente. **Educação: Teoria e Prática**, v. 21, n. 37, p. 71-91, 2011.

PEREIRA, Luciano Zille. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

PESSA, Sérgio Luiz Ribas. **Análise do trabalho nos três turnos do setor de corte e solda e impressão de uma indústria de embalagens plásticas flexíveis de alimentos considerando o cronotipo do trabalhador**. 2010. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto alegre, 2010.

PINTO, A. S. B. et al. Síndrome de burnout em docentes. **Revista Interdisciplinar**, v. 8, n. 2, p. 169-177, 2015.

PIZZOLATO, Bruna Pinarello; MOURA, G. L.; SILVA, Andressa Hennig. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**, v. 4, 2013.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Editora Feevale, 2013.

RÊGO, Alda Dantas. **Qualidade de vida no trabalho de gestores de escolas públicas de Imperatriz - MA**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2017.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Kátia Bones; SARRIERA, Jorge Castellá. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 2, p. 187-196, 2006.

ROCHA, Ricelli Endrigo Ruppel et al. Prevalência de estresse e qualidade de vida de professores de educação física da educação básica. **Unoesc & Ciência - ACHS**, v. 7, n. 2, p. 219-22, 2016.

RODRIGUES, Avelino Luiz; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1999.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paideia**, v. 20, n. 45, p. 73-81, 2010.

SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTANA, Luiza Lúcia et al. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. **Educação em Revista**, v. 28, n. 1, p. 491-520, 2012.

SANTIAGO, Diego dos Passos et al. Estresse laboral em professores de Lagarto-SE. **Motricidade**, v. 12, p. 76, 2016.

SCHMIDT, D. R. C. et al. Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 330-337, 2009.

SELYE, Hans. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SELYE, Hans. Perspectives in stress research. **Perspectives in biology and medicine**, v. 2, n. 4, p. 403-416, 1959.

SERVILHA, Emilse Aparecida Merlin. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. **Revista de Ciências Médicas**, v. 14, n. 1, 2012.

SILVA, Graziela Nascimento; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. **ABRAPEE**, v. 7, n. 2, p. 145-153, 2003.

SILVA, Marco Aurélio Dias; MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, M. A. **A aprendizagem de professores da Universidade Federal de Santa Catarina para dirigir as unidades universitárias**. 2000. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) -Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

SILVA, Vander Luiz et al. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, p. 148-166, 2017.

SCHUSTER, Marcelo da Silva; DIAS, Valéria da Veiga. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**, v. 2, n. 1, p. 1-17, 2016.

SISTO, Fermino Fernandes et al. Análise Fatorial da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). **Psicologia para América Latina**, n. 15, dez. 2008.

SLACK. Nigel; BRANDON-JONES. A.; JOHNSON. R. **Princípios da Administração da produção**. São Paulo: Atlas, 2013.

SOARES, Michelle Barbosa; MAFRA, Simone Caldas Tavares; FARIA, Evandro Rodrigues.

Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 90-98, 2019.

SOUZA, Melissa de Carvalho Melissa; GUIMARÃES, Adriana Coutinho de Azevedo, ARAÚJO, Camila da Cruz Ramos. Estresse no trabalho em professores universitários. **Revista de Atenção à Saúde**, v. 11, n. 35, 2013.

SANTOS, Marcos Paulo Gonçalves; SILVA, Karla Kristine Dames. Níveis de estresse e qualidade de vida de professores do ensino superior. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 7, n. 4, p. 656-668, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da Organização Internacional do Trabalho. **São Paulo: LTR, 1994.**

TAVARES, Pedro Henrique. Cotidiano da universidade pública, trabalho docente e lei de inovação tecnológica. **Revista Trabalho Necessário**, v. 8, n. 10, 2010.

TAVEIRA, Izabela Maria Rezende. Qualidade de Vida no Trabalho. In: Fernando Vieira, Álvaro Mello, Ana Mafnolia Mendes. (Org.). **Dicionário Crítico de Psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: CRV, 2013, v. 1, p. 1-512.

TEODORO, Bernardo Cintra. **Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Técnico-Administrativos em Educação**: uma análise em uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del Rei - MG, 2018.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

TOLOMEU, Rafaela et al. Qualidade de vida e estresse em professores de uma instituição de ensino superior do interior de minas gerais. **Revista Científica FAGOC - Saúde**, v. 2, n. 1, p. 09-15, 2017.

TURRIONI, João Batista; MELLO, Carlos Henrique Pereira. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção**. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Itajubá. Itajubá: UNIFEI, 2012.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Benefícios e Planos de saúde**. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/beneficios/plano-de-saude-1>. Acesso em 25 mar. 2020.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Capacitação e Licença capacitação**. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/capacitacao/licenca-para-capacitacao>. Acesso em :11 mar. 2020.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Histórico dos câmpus**. 2020. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/institucional/sobre-a-utfpr-1>. Acesso em: 18 mar. 2020.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Resolução nº 145/2019 - COGEP**. 2019. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/cursos/coordenacoes/graduacao/francisco-beltrao/fb-engenharia-quimica/documentos/documentos-do-curso-de-engenharia-quimica/regulamento-da-eleicao-de-coordenador-do-curso-de-engenharia-quimica-versao-2019.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

VALLE, L. E. L. R. **Estresse e distúrbios do sono no desempenho de professores: saúde mental no trabalho**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

VANZIN, Natália Gióia Cípola. **Estresse ocupacional e trabalho docente: estudo de caso em uma instituição federal de ensino superior**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VASCONCELOS, N. V. C. et al. Análise comparativa da avaliação no Ensino Superior: uma visão do Processo de Bolonha e do Sistema de Avaliação americano. **HOLOS**, v. 3, p. 142-158, 2012.

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.

VAZ SERRA, A. **O stress na vida de todos os dias**. Coimbra: Edições do Autor, 1999.

VIDAL, M. C. **Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada**. 2. ed. Editora Virtual Científica. Rio de Janeiro, 2002.

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, 2016.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho**. São Paulo: Editora FTD/Oboré, 1987.

WILHELM, Fernanda Ax; ZANELLI, José Carlos. Características das situações estressantes em gestores universitários no contexto do trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 13, n. 2, p. 704-723, 2013.

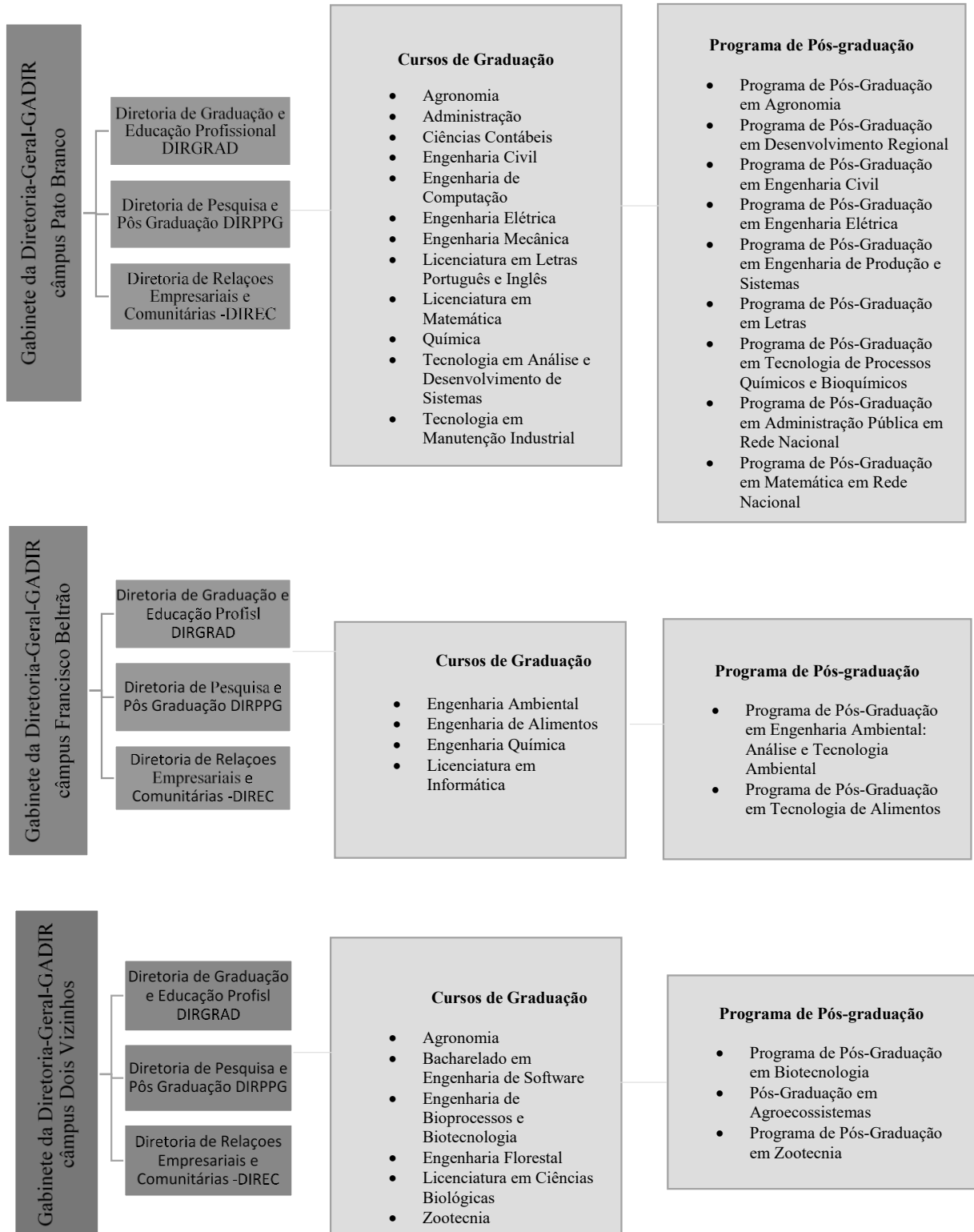
WILHELM, Fernanda Ax. **Características das situações estressantes e estratégias de enfrentamento utilizadas por gestores universitários**. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

ZIMATH, S. C.; BUSEMAYER, A. J. Conhecendo o índice de Burnout em professores Universitários de Cursos Superiores de Tecnologia. **Revista de Ciências Gerenciais**, v.

15, n. 21, 2015.

ZIRBES, Marcos Vinícius et al. Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação em uma empresa brasileira de avicultura. **Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital**. Buenos Aires, Año 22, N° 233, Octubre de 2017.

ANEXO A- Organograma dos câmpus de Pato Branco, Dois Vizinhos e Francisco Beltrão da UTFPR.



APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título da pesquisa: Estressores Ocupacionais e Impactos na Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes-Gestores.

Aprovado CEP: 28408920.4.0000.5547

Pesquisador (es), com endereços e telefones: Franciele de Mattos Carlott Benin Rua Benjamin Constant,260, Jardim Primavera CEP 85502-290 e Dr. Sergio Luiz Ribas Pessa Rua Manaus, 55 CEP 85.504-370.

Local de realização da pesquisa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na Região Sudoeste. Endereço: câmpus PATO BRANCO - Via do Conhecimento, Km 1 CEP 85503-390 - Pato Branco - PR - Telefone Geral +55 (46) 3220-2511 | Fax: +55 (46) 3220-2500. Endereço: câmpus FRANCISCO BELTRÃO Linha Santa Bárbara s/n CEP 85601-970 - Caixa Postal 135 - Francisco Beltrão - PR – Brasil Telefone Geral +55 (46) 3520-2600 Endereço: câmpus DOIS VIZINHOS Estrada para Boa Esperança, Km 04 CEP 85660-000 - Dois Vizinhos - PR – Brasil Telefone Geral +55 (46) 3536-8900

INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE

1) Apresentação da pesquisa: Professor (a), você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), de uma pesquisa sobre o Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes-gestores universitários (diretores e coordenadores) conduzida por Franciele de Mattos Carlott Benin, aluna do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas (PPGEPS) da Universidade Tecnológica do Paraná câmpus Pato Branco (UTFPR-PB), sob orientação do professor Dr. Sérgio Luiz Ribas Pessa. A categoria professor universitário gestor tem sido pouco explorada e a literatura é escassa. Neste contexto, uma pesquisa sobre o estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é pertinente, pois o conhecimento dos níveis de estresse e a identificação dos estressores próprios do âmbito do trabalho poderão contribuir para melhorias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), promovendo saúde e bem-estar dessa categoria, com efeitos sobre a produtividade da Universidade.

2) Objetivos da pesquisa: Está pesquisa tem por objetivo avaliar o nível de estresse e a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes-gestores (diretores e coordenadores) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na Região Sudoeste.

3) Participação na pesquisa: Ao participar deste estudo você fornecerá alguns dados sociodemográficos (campo de atuação, sexo, idade, estado civil, filhos, tempo de atuação na docência e como docente-gestor e se leva trabalhos para realizar fora da instituição), e responderá a DOIS questionários estruturados sobre a percepção do Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Suas respostas não serão objeto de avaliação quanto acerto ou erro, visto que, não existem respostas erradas para as questões. Os questionários (impressos) serão preenchidos durante o horário de expediente, conforme sua disponibilidade. O tempo necessário para completá-los é de aproximadamente 15 minutos.

Continuação do Apêndice A

4) Confidencialidade: Os dados fornecidos serão utilizados apenas para as finalidades da pesquisa e estarão protegidos pelo sigilo. Apenas os pesquisadores terão acesso aos questionários e em eventual divulgação de resultados não serão mencionados seu nome ou outros dados que possam identificá-lo.

5) Riscos e Benefícios. 5a) Riscos: Eventuais riscos estão relacionados a possíveis constrangimentos e lembranças ruins que podem aparecer ao responder algumas perguntas do questionário. Entretanto, você tem a possibilidade de expor o ocorrido sendo acolhido (a) pela pesquisadora. O acolhimento consiste na escuta por um profissional qualificado (a mestranda possui graduação em Psicologia, CRP 08/229853). O participante da pesquisa se sentirá verdadeiramente ouvido na sua dor. Entretanto, tal proposta, não tem como finalidade a resolução ou o aprofundamento da “problemática” do indivíduo, mas um momento de compreensão do seu sofrimento. O participante será orientado a procurar as psicólogas do câmpus e/ou outro profissional habilitado.

5b) Benefícios: Ao participar desta pesquisa você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, espera-se com esta pesquisa, identificar os estressores próprios do âmbito de trabalho e contribuir para melhorias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), promover saúde e bem-estar da categoria, com efeitos sobre a produtividade e qualidade de vida docente. A partir dos resultados da pesquisa, a mestranda se reunirá com as psicólogas da UTFPR e sugerirá ações institucionais em prol da saúde e bem-estar coletivo dos docentes-gestores dos câmpus Pato Branco, Francisco Beltrão e Dois Vizinhos. Como por exemplo: formação de comitês permanentes de acompanhamento de gestores a criação de um projeto voltado ao treinamento para controle e gerenciamento do estresse ocupacional, cursos de orientação, entre outros.

6) Critérios de inclusão e exclusão. 6a) Inclusão: Colaboradores Docentes-Gestores (diretores e coordenadores) em exercício da função dos câmpus de Pato Branco, Francisco Beltrão e Dois Vizinhos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). 6b) Exclusão: Não participarão desta pesquisa os docentes-gestores (diretores e coordenadores) que estiverem legalmente afastados do trabalho por licenças (Médica, Capacitação, Pós-doutorado).

7) Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo: Você tem a liberdade de não participar e pode, ainda, caso concorde em participar, interromper sua participação em qualquer fase da pesquisa sem qualquer prejuízo. Você tem a liberdade de recusar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento sem penalização. Antes de assinar este termo de consentimento e, posteriormente.

Sempre que quiser, você poderá pedir mais informações sobre o estudo contatando Franciele Carlott por meio do endereço eletrônico francicarlott@gmail.com ou Dr. Sergio Luiz Ribas Pessa slpessa@utfpr.edu.br.

8) Ressarcimento e indenização: Sua participação na pesquisa não envolve qualquer dispêndio financeiro ou material de sua parte. Mas você tem o direito de ser indenizado por qualquer dano que, comprovadamente, seja decorrente de sua participação na pesquisa, conforme especificado na Resolução 466/2012 CNS.

Continuação do Apêndice A

ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que estão trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou se você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, telefone: 3310-4494 e-mail: coep@utfpr.edu.br

CONSENTIMENTO

Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimentos e indenizações relacionados a este estudo. Estou ciente, e concordo, que meu nome seja ser colocado em campo específico do questionário estruturado para fins de eventual localização para entrevista. Todavia, estou ciente de que o mesmo não será divulgado em hipótese alguma, bem como não o serão quaisquer dos dados que eu fornecer, de modo que eu possa ser identificado como a fonte. Declaro que fui informado/a que os dados fornecidos na entrevista serão utilizados apenas para os fins da pesquisa.

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com: Mestranda: Franciele Carlott, via e-mail francicarlott@gmail.com
Orientador: Dr. Sérgio Luiz Ribas Pessa, via e-mail: slpessa@utfpr.edu.br.

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado: Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR) Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba PR, Telefone: 3310-4494, E-mail:coep@utfpr.edu.br

APÊNDICE B - Questionário Estruturado

Gênero: () Feminino () Masculino

Idade: _____ anos

Estado Civil:

() Solteiro (a) () Casado (a) () Divorciado (a) () Viúvo (a)

Possui filhos: () Não () Sim Se sim, quantos? _____

Função de Docente-gestor em qual curso? _____

Há quantos tempo atua como docente-gestor? _____

Leva atividades do trabalho para realizar fora da instituição?

() sim () não

Se sim, aproximadamente quantas horas de trabalho semanal?

() 05horas () 10horas () 15horas () 20horas

APÊNDICE C - Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL)

Fonte: Adaptado de Lipp

Assinale os sintomas que tem experimentado nas últimas 24 horas

Quadro 1^a

- | | | |
|-----|--------------------------|---|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Mãos e pés frios |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Boca seca |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Nó no estômago |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Aumento de sudorese (muito suor, suadeira) |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Tensão muscular |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Aperto da mandíbula / Ranger os dentes |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Diarreia passageira |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Insônia (dificuldade para dormir) |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Taquicardia (batedeira no peito) |
| 10. | <input type="checkbox"/> | Hiperventilação (respirar ofegante, rápido) |
| 11. | <input type="checkbox"/> | Hipertensão arterial súbita e passageira (pressão alta) |
| 12. | <input type="checkbox"/> | Mudança de apetite |

Quadro 1B

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 13. | <input type="checkbox"/> | Aumento súbito de motivação |
| 14. | <input type="checkbox"/> | Entusiasmo súbito |
| 15. | <input type="checkbox"/> | Vontade súbita de iniciar novos projetos |

Assinale os sintomas que tem experimentado na última semana

Quadro 2^a

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Problemas com a memória |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Mal-estar generalizado, sem causa específica |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Formigamento das extremidades |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Sensação de desgaste físico constante |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Mudança de apetite |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Aparecimento de problemas dermatológicos (de pele) |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Hipertensão arterial (pressão alta) |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Cansaço constante |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Aparecimento de úlcera |
| 10. | <input type="checkbox"/> | Tontura / sensação de estar flutuando |

Quadro 2B

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 11. | <input type="checkbox"/> | Sensibilidade excessiva (muito nervoso) |
| 12. | <input type="checkbox"/> | Dúvida quanto a si próprio |
| 13. | <input type="checkbox"/> | Pensar constantemente em um só assunto |
| 14. | <input type="checkbox"/> | Irritabilidade excessiva |
| 15. | <input type="checkbox"/> | Diminuição da libido (sem vontade de sexo) |

Assinale os sintomas que tem experimentado no último mês

Quadro 3^a

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Diarreia frequente |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Dificuldades sexuais |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Insônia (dificuldade para dormir) |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Náusea |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Tiques |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Hipertensão arterial continuada (pressão alta) |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Problemas dermatológicos prolongados (de pele) |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Mudança extrema de apetite |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Excesso de gases |
| 10. | <input type="checkbox"/> | Tontura frequente |
| 11. | <input type="checkbox"/> | Úlcera |
| 12. | <input type="checkbox"/> | Enfarte |

Quadro 3B

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 13. | <input type="checkbox"/> | Impossibilidade de trabalhar |
| 14. | <input type="checkbox"/> | Pesadelos |
| 15. | <input type="checkbox"/> | Sensação de incompetência em todas as áreas |
| 16. | <input type="checkbox"/> | Vontade de fugir de tudo |
| 17. | <input type="checkbox"/> | Apatia, depressão ou raiva prolongada |
| 18. | <input type="checkbox"/> | Cansaço excessivo |
| 19. | <input type="checkbox"/> | Pensar / Falar constantemente em um só assunto |
| 20. | <input type="checkbox"/> | Irritabilidade sem causa aparente |
| 21. | <input type="checkbox"/> | Angústia / Ansiedade diária |
| 22. | <input type="checkbox"/> | Hipersensibilidade emotiva |
| 23. | <input type="checkbox"/> | Perda do senso de humor |

APÊNDICE D - Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (TQWL-42)

Fonte: Adaptado de Pedroso

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho nas últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

F1.1- Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?				
Muito ruim 1	Ruim 2	Nem ruim nem Boa 3	Boa 4	Muito Boa 5

A1.1- Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5

A1.2- O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito Satisfeito 5

A2.1- Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?				
Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito Satisfeito 5

A3.1 - A instituição em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?				
Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela instituição em que você trabalha?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito Satisfeito 5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

Continuação do Apêndice D

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a instituição como um todo e para a sociedade?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

B4.1 - A instituição em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a instituição em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

C1.1 - Na instituição em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na instituição em que você trabalha?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---	-----------------	-----------------------

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

Continuação do Apêndice D

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?				
Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
D1.2 - O quanto você está satisfeito (a) com o seu salário?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
D2.1 - Em que medida a instituição em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?				
Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
D2.2 - O quanto você está satisfeito (a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela instituição em que você trabalha?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?				
Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
D3.2 - O quanto você está satisfeito (a) com a sua jornada de trabalho semanal?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na instituição em que você trabalha?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
D4.2 - O quanto você está satisfeito (a) com relação à segurança de permanecer empregado na instituição em que você trabalha?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?				
Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
E1.2 - Quão satisfeito (a) você está com as suas condições de trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
E2.1 - A instituição em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?				
Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
E2.2 - O quanto você está satisfeito (a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na instituição em que você trabalha?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5

Continuação do Apêndice D

E3.2 - O quanto você está satisfeito (a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?				
Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5

E4.2 - O quanto você está satisfeito (a) com o trabalho que você realiza?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

F1.2 - O quanto você está satisfeito (a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5