

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE: UM ESTUDO SOBRE A REALIDADE DOS DOCENTES  
UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PRIVADA**

**QUALITY OF LIFE AND STRESS: A STUDY ON THE REALITY OF UNIVERSITY FACULTY OF A  
PRIVATE EDUCATION INSTITUTION**

Joelma C R Antunes, Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi, Josseane Souza Dos Santos, Damiana Machado De  
Almeida e Jonathan Saidelles Corrêa

**RESUMO**

A proposta deste estudo consistiu em saber de que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior, localizada na cidade de Santa Maria/RS identificam a qualidade de vida no trabalho (QVT) e as situações de estresse. Os temas qualidade de vida e estresse no trabalho fazem parte da rotina das discussões das organizações, tendo em vista comprometerem a saúde e o bem-estar dos colaboradores e, em contrapartida, a qualidade e o desempenho da organização. O estudo justifica-se pela importância do impacto que a falta de QVT e a incidência de estresse causam em ocupações específicas, cujas fontes de pressão e exigências são significativamente mais elevadas. A categoria docente se encaixa por ser uma das mais afetadas, e podendo assim, ser prevenida. Os resultados demonstraram que os objetivos da pesquisa foram atendidos, identificando quais os aspectos de QVT são os maiores influenciadores da realidade do corpo docente.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida. Estresse. Docentes Universitários. Instituição de Ensino Privada

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to know how the university professors of a private institution of higher education, located in the city of Santa Maria / RS, identify quality of life at work (QWL) and stress situations. The issues of quality of life and stress at work are part of the routine of the organizations' discussions, with a view to compromising the health and well-being of employees and, in return, the quality and performance of the organization. The study is justified by the importance of the impact that the lack of QWL and the incidence of stress cause in specific occupations, whose sources of pressure and demands are significantly higher. The teaching category fits because it is one of the most affected, and can thus be prevented. The results demonstrated that the research objectives were met, identifying which aspects of QWL are the major influencers of the faculty reality.

**Keywords:** Quality of life. Stress. College professors. Private education institution.

## **EIXO TEMÁTICO: Estratégia**

### **QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE: UM ESTUDO SOBRE A REALIDADE DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PRIVADA**

### **QUALITY OF LIFE AND STRESS: A STUDY ON THE REALITY OF UNIVERSITY FACULTY OF A PRIVATE EDUCATION INSTITUTION**

#### **RESUMO**

A proposta deste estudo consistiu em saber de que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior, localizada na cidade de Santa Maria/RS identificam a qualidade de vida no trabalho (QVT) e as situações de estresse. Os temas qualidade de vida e estresse no trabalho fazem parte da rotina das discussões das organizações, tendo em vista comprometerem a saúde e o bem-estar dos colaboradores e, em contrapartida, a qualidade e o desempenho da organização. O estudo justifica-se pela importância do impacto que a falta de QVT e a incidência de estresse causam em ocupações específicas, cujas fontes de pressão e exigências são significativamente mais elevadas. A categoria docente se encaixa por ser uma das mais afetadas, e podendo assim, ser prevenida. Os resultados demonstraram que os objetivos da pesquisa foram atendidos, identificando quais os aspectos de QVT são os maiores influenciadores da realidade do corpo docente.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida. Estresse. Docentes Universitários. Instituição de Ensino Privada.

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to know how the university professors of a private institution of higher education, located in the city of Santa Maria / RS, identify quality of life at work (QWL) and stress situations. The issues of quality of life and stress at work are part of the routine of the organizations' discussions, with a view to compromising the health and well-being of employees and, in return, the quality and performance of the organization. The study is justified by the importance of the impact that the lack of QWL and the incidence of stress cause in specific occupations, whose sources of pressure and demands are significantly higher. The teaching category fits because it is one of the most affected, and can thus be prevented. The results demonstrated that the research objectives were met, identifying which aspects of QWL are the major influencers of the faculty reality.

**Keywords:** Quality of life. Stress. College professors. Private education institution.

## 1 INTRODUÇÃO

O bem-estar físico, emocional e social dos colaboradores é uma preocupação constante nas organizações. As exigências ocasionadas pelas mudanças tecnológicas e competitividade crescente, acabam trazendo conflitos internos para as organizações, afetando diretamente a vida do trabalhador. De acordo com Goedert e Machado (2007), qualidade de vida e estresse no trabalho são temas que vêm sendo amplamente discutidos no âmbito organizacional, visto que muitas doenças relacionadas ao trabalho estão pondo em risco o bem-estar do trabalhador.

Partindo das exigências do trabalho e da satisfação das necessidades do trabalhador, os agentes estressores causadores da má qualidade de vida vêm sendo estudados nas mais diversas áreas de atuação profissional (SAMPAIO, 2012). O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) é utilizado nos campos laborais e da saúde, objetivando examinar os indicadores existentes nos vários contextos sociais que possam sofrer intervenções por meio das políticas de saúde ou das administrações gerenciais. Procurando conhecer as causas do estresse ocupacional, pesquisas e estudos voltados para esse tema identificaram as condições de trabalho como um dos principais fatores de estresse (XAVIER; RIOS; FRANÇA-BOTELHO, 2013).

Nota-se a crescente preocupação em diversas áreas com as condições de saúde dos trabalhadores, dentre eles, os profissionais docentes, que fazem parte de uma categoria significativamente exposta ao estresse e à falta de QVT (ANDRADE; CARDOSO, 2012). As autoras ressaltam que as constantes pressões do dia a dia juntamente com o contato direto que a profissão exige entre aluno/professor, favorecem o crescimento das doenças laborais. Sabe-se, ainda, que a QVT está diretamente ligada ao trabalho, e que esse fato não a isola da vida do indivíduo fora desse ambiente (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Nesse sentido, o problema de pesquisa consiste em saber: De que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior, localizada na cidade de Santa Maria/RS, identificam a QVT e as situações de estresse na referida instituição? Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é verificar de que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior identificam a QVT e as situações de estresse na instituição. Os objetivos específicos visam: analisar como os docentes percebem a QVT; verificar quais aspectos apresentam maior nível de satisfação; identificar os aspectos que apresentam maior nível de insatisfação e sua relação na ocorrência de estresse.

A justificativa desta pesquisa encontra-se na importância do impacto que a falta de QVT e a incidência de estresse causam em ocupações específicas, cujas fontes de pressão e exigências são significativamente mais elevadas onde a categoria docente se encaixa, por ser uma das mais afetadas pelas doenças laborais (BENKE; CARVALHO, 2008). Logo, o descuido em relação à QVT pode causar maior adoecimento a essa categoria em particular. Sabe-se, ainda, que os estudos publicados nos últimos anos foram elaborados em maior parte para o setor público (PAIXÃO; SOUZA, 2013; TRALDI; DEMO, 2012). Salienta-se que a realização de mais pesquisas voltadas para o ambiente profissional privado, pode trazer melhor compreensão para os gestores e contribuir para futuras pesquisas no contexto local.

O estudo apresenta um referencial teórico que permitiu fundamentar e desenvolver um caráter interpretativo sobre os dados obtidos. Em seguida, na seção de metodologia, faz-se a descrição dos procedimentos que serão realizados para o alcance dos objetivos da presente pesquisa.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A presente seção apresenta os principais assuntos relacionados ao tema, com o intuito de formar a base teórica do estudo. Para isso, a estrutura teórica está disposta da seguinte maneira: Qualidade de Vida no Trabalho; Estresse Ocupacional; Valorização do Capital Humano.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os primeiros estudos em relação à forte ligação entre o trabalho e a saúde, ou saúde do trabalhador surgiram na antiguidade e só receberam a devida importância após a Revolução Industrial, quando as capacidades de trabalho dos indivíduos foram igualadas. Assim, desse fato para os dias atuais, houve uma preocupação crescente em relação aos malefícios que a falta de qualidade de vida no trabalho (QVT) pode trazer ao trabalhador (VASQUES-MENEZES, 2012).

Já Parise e Soler (2016) relatam que QVT é um tema pesquisado desde o início do século XX, divulgando-se com a regulamentação do trabalho de menores, o descanso semanal e as indenizações por acidentes. Com o passar dos anos, esse conceito evoluiu e tornou-se elemento principal ao desenvolvimento humano e profissional.

De acordo com Chiavenato (2015), QVT representa o grau com que os membros da organização são capazes de suprir suas necessidades pessoais por meio da atividade que exercem. O autor ainda aborda que a QVT afeta atitudes pessoais e comportamentais ligadas à produtividade do indivíduo e não somente ao cargo ocupado.

Ao proporcionar um ambiente agradável para os colaboradores, onde os aspectos humanos são valorizados, gera-se reações individuais positivas e mais cooperativas, beneficiando a organização como um todo, apresentando melhores resultados em produtividade e satisfação (LAGO; CUNHA; BORGES, 2015).

Segundo Morin (2001), existem seis características para que um trabalho seja significativo para o colaborador: propósito social, retidão moral, realização relacionada ao prazer, autonomia, reconhecimento dos resultados do trabalho e por meio do salário, e relações positivas com outras pessoas. Assim, a percepção de bem-estar dos trabalhadores é um conceito vasto que associa o conforto físico e mental.

Os gestores são os responsáveis por utilizar o capital humano de forma estratégica, sem deixar de oferecer condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho necessário para o funcionamento da organização (GOEDERT; MACHADO, 2007).

Conforme Chiavenato (2015), as pessoas passam boa parte de suas vidas exercendo tarefas nas organizações, e essas, por sua vez, dependem das pessoas para seu funcionamento e para conduzir ao sucesso. O trabalho absorve considerável tempo de vida e de esforço das pessoas que dele dependem para seu sustento e a concretização de seus objetivos. Por outro lado, as organizações dependem direta e inevitavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, concorrer nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos.

De fato, a priorização da QVT ocorre no momento em que as empresas tomam consciência de que os colaboradores são parte fundamental da organização. Segundo Limongi-França (2014), a consciência da importância da QVT independe da área de atuação ou formação, mesmo sendo associada às questões de saúde e segurança no trabalho. O conceito sinaliza conhecimento em outros fatores que abrangem o conjunto de ações de uma empresa, no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Ainda, Limongi-França (2014) afirma que um clima organizacional com ausência de percepção de qualidade de vida por parte dos envolvidos nos processos que movem a empresa é propenso ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, como o estresse ocupacional.

## 2.2 ESTRESSE

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2005), derivada do latim, a palavra estresse ganhou significação de “adversidade ou aflição” durante o século XVIII, e logo após, seu uso evoluiu para expressar força, pressão ou esforço. Para os autores, a definição de estresse não é recente, mas somente no início do século XX as áreas das ciências biológicas e sociais começaram a investigar suas implicações na saúde física e mental.

O desenvolvimento acelerado, os avanços tecnológicos e a industrialização ocasionaram numerosos benefícios e confortos para a vida das pessoas. Entretanto, esse processo acarretou sérios danos aos indivíduos, impedindo a disposição para agir contra as doenças contemporâneas que surgiram, o que passou a ser chamado de estresse. O termo tornou-se tão comum, de modo que, quando não se tem um diagnóstico claro sobre o que afeta o indivíduo, prontamente sugere-se que o mesmo sofre de estresse (BENKE; CARVALHO, 2008).

Assumindo a relação existente entre condições de trabalho e a doença, no sentido de normatizar e fiscalizar foram surgindo grupos para facilitar as práticas de pesquisas para ações preventivas e corretivas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919, é exemplo de um dos movimentos que ajudaram nas modificações que ocorreram em respeito aos trabalhadores (VASQUES-MENEZES, 2012).

O estresse pode ser caracterizado como um estado desgastante fora do normal ao corpo humano ou a diminuição da capacidade de o indivíduo se adaptar a situações exigidas na sua psique. Associar a sensação de desconforto permanente ao estresse tornou-se cada dia mais comum (XAVIER; RIOS; FRANÇA-BOTELHO, 2013).

Já as condições de saúde e trabalho estão interligadas, pois, os distúrbios ocasionados pela sobrecarga diária de afazeres variam desde um cansaço físico até distúrbios psicológicos. A frequência com que ocorrem, traz complicações de saúde cada vez mais prejudiciais e atinge a categoria docente com relevância por ser especialmente exposta aos fatores estressores (SANTOS; MARQUES, 2013).

Para Wachowicz (2012), o cotidiano das organizações permite uma vasta relação entre colegas, chefias, fornecedores, clientes, entre outras, e essas relações, quando não ocorrem de forma harmoniosa, ocasionam, geralmente, comportamentos e interesses que acabam gerando estresse no ambiente de trabalho.

O estresse pode ser considerado um dos distúrbios mais banais que o ser humano enfrenta, caracterizado por um alto nível de tensão que causa um desequilíbrio intenso ao organismo e pode vir a estimular outras doenças graves (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

O estresse pode ser caracterizado como positivo (eustresse) e negativo (distresse). O estresse positivo é benéfico ao ser humano, pois, quando em equilíbrio, proporciona doses de motivação, ajudando a manter a concentração e ainda sendo um estímulo para continuar em busca dos objetivos organizacionais. Já o estresse negativo, trazendo sintomas mentais e físicos bruscos e contínuos, causando danos irreparáveis ao ser humano (MORAES et al., 2000).

Ainda, na visão de Moraes et al. (2000), as alterações bruscas que ocorrem, exigindo a adaptação do indivíduo a novas situações, acabam alavancando o nível de estresse. As fontes estressoras advêm de fatores externos ou internos. Os fatores internos podem ser facilmente observados, já que a energia é despendida de forma excessiva após situação traumática. Em

relação aos fatores externos, a percepção se torna mais difícil, pois as sensações de insuficiência são gradativas e lentas por não estarem diretamente ligados ao indivíduo.

Nesse sentido, metas cada vez maiores impostas pelas constantes mudanças de mercado, a busca por resultados melhores, a competitividade e as pressões do dia a dia podem ser desencadeadoras de estresse. Uma das principais causas da doença está atrelada às condições de trabalho as quais os colaboradores são submetidos, no entanto, fatores individuais e situacionais também interferem diretamente na saúde e segurança do indivíduo (ROSSI; PERREWÉ; MEURS, 2011).

Santos e Marques (2013) relatam que o trabalho faz parte da vida das pessoas e as condições de saúde que as empresas fornecem são fundamentais para que haja um bom relacionamento entre ambos. Os crescentes agravos relacionados à saúde dos professores são evidenciados com os distúrbios psicológicos e as exigências ergonômicas encontradas no trabalho. Nessa categoria profissional destaca-se a incidência de doenças como a depressão, esgotamento mental, estresse e distúrbios vocais.

Algumas peculiaridades como carga horária extensiva ao ambiente de trabalho, contato direto permanente com pessoas, falta de hábitos alimentares, inatividade física, além de prolongados períodos de exposição ao estresse, acabam comprometendo a qualidade de vida, o bem-estar e a satisfação do trabalhador docente (SANTOS; MARQUES, 2013).

O estresse ocupacional caracteriza-se como uma reação do indivíduo às circunstâncias que lhe são apresentadas. Essa manifestação ocorre das mais variadas formas e transparece por meio do comportamento irritado e agressivo ou, ainda, em situações prolongadas, pode acarretar doenças cardiovasculares, dores generalizadas e ansiedade. Como consequência, traz problemas graves para as organizações, tais como, faltas contínuas, rotatividade, relacionamento interpessoal conflitante, e acaba onerando significativamente a organização (MORAES et al., 2000).

Para evitar que as doenças ocupacionais, primeiramente, há a necessidade de saber quais são os fatores desencadeadores de tais insatisfações. Logo, cabe às organizações a busca de soluções viáveis para tornar o ambiente de trabalho saudável, transmitindo, assim, a sensação de bem-estar para seus colaboradores. Para isso, é necessário que a empresa valorize seu capital humano, e que haja equilíbrio entre as expectativas e condições disponibilizadas pela mesma.

### 2.3 VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

O capital humano ou intelectual é o conjunto de ativos intangíveis que somente está recebendo a devida importância e relevância atualmente, na era da informação. O capital intelectual, onde a base são os recursos humanos compreende os talentos que a organização precisa conquistar, reter, desenvolver, motivar e recompensar de maneira que consiga utilizar todas as competências de seus profissionais, e, ainda assim, alcançar o objetivo organizacional ao qual se propôs (RIBEIRO, 2005).

Salienta-se que o capital humano é o recurso mais importante dentro das organizações, e para que alcancem seus objetivos, os colaboradores que nela atuam devem primar por seu desenvolvimento. Estes não devem mais ser considerados apenas empregados, mas sim cooperados e parceiros da organização. A partir disso, surgem temas de grande importância para os dias atuais, como a QVT e o estresse no trabalho (CARMO; SANTANA; TRIGO, 2015).

Segundo Ribeiro (2005) o capital humano satisfeito é um recurso fundamental para que cada empresa tenha o merecido sucesso no macroambiente ao qual está inserida. As pessoas que fazem parte de uma organização são a maior fonte de acúmulo e crescimento

econômico, geram maior rentabilidade e disponibilizam à empresa grandes possibilidades de expansão, quando se encontram valorizados e reconhecidos profissionalmente.

No caso da educação superior, onde a reconfiguração trouxe diversas mudanças que afetaram diretamente a vida do docente, as responsabilidades tomaram maiores proporções e as cobranças tornaram-se cada vez mais severas. Isso trouxe aos gestores das instituições a necessidade de acompanhar essas transformações, agindo no sentido de que seus elencados sintam-se valorizados e satisfeitos dentro da organização. Nessa temática, qualidade de vida no trabalho e estresse são temas que vêm sendo considerados e discutidos em inúmeros ambientes organizacionais (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2001).

Assim, a valorização do capital humano é uma prática que beneficia a própria organização, e nos mais diferentes segmentos gera melhor percepção em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho por parte dos seus colaboradores.

### 3 MÉTODO

Nesta seção, estão expostas as escolhas metodológicas e a maneira pela qual a pesquisa foi realizada, definindo-se os métodos utilizados para a concretização do estudo. Este trabalho foi constituído da utilização de uma pesquisa de natureza quantitativa, de cunho descritivo, e emprega como estratégia o estudo de caso.

Marconi e Lakatos (2003, p. 155) definem a pesquisa como “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Este estudo teve característica descritiva, pois, indica os fatores e práticas utilizados ou não pela Instituição em evidência, referentes à QVT e estresse, apresentando-os, bem como, trazendo práticas que visem manter, desenvolver, agregar e recompensar o trabalhador.

Para tanto, foi realizado um estudo de caso, que é um tipo de pesquisa que consiste em investigar exaustivamente um ou poucos objetos, de modo que proporciona detalhado conhecimento do assunto pesquisado, tarefa quase impossível diante de outros delineamentos já considerados (GIL, 2002).

A revisão bibliográfica busca dar subsídios para interpretação dos dados que foram obtidos através do instrumento de coleta (questionário), num universo de quarenta e quatro profissionais (44). Salienta-se que nem todos tiveram acesso aos questionários, mesmo assim foram alcançados vinte e sete profissionais (27) respondentes equivalendo a (61,36%) do corpo docente dispostos nos cinco cursos noturnos de graduação.

O questionário foi constituído a partir da junção de dois blocos: I) Perfil do respondente, composto por dez questões sobre gênero: idade, estado civil, se possui filhos, titulações, vínculos com outra instituição de ensino, carga horária, tempo na instituição, se exerce outra profissão e tempo de docência; II) composto por vinte perguntas objetivas com base no modelo de indicadores da abordagem biopsicossocial e organizacional (BPSO) de Limongi-França (1996) relacionados aos aspectos institucionais, biológicos, psicológicos sociais e opinião pessoal.

As informações componentes dos questionários foram oriundas das vinte questões com grau de concordância e discordância assinalado por cada respondente através da escala *Likert*. Esta apresenta uma escala de 05 pontos, com extremos de 01 (Muito insatisfatório) a 05 (Muito satisfatório).

Após o levantamento de dados, foi realizada uma verificação de forma ordenada, sendo que, as informações obtidas servirão como base para a formulação de sugestões, novas práticas ou ações voltadas para melhorias.

A tabulação dos dados ocorreu utilizando-se o *software Microsoft Excel* para ponderação dos itens, onde foram obtidas as médias, os desvios-padrão de cada uma das

variáveis, e logo após, calculadas de forma geral. Em seguida, será apresentada na próxima seção uma breve contextualização da empresa objeto de estudo.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA**

A organização em questão trata-se de uma Instituição de Ensino Privada, localizada na cidade de Santa Maria – RS, que atua há 19 anos no âmbito de formação superior. Pertence a uma rede Educacional com direção centralizada e convencional, ainda é ligada a uma escola com 90 anos, tradicional na cidade. Atualmente, engloba os cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito e Educação Física. Detêm em seu corpo docente 44 professores qualificados para melhor explicar o conhecimento entre os acadêmicos.

Ainda, desenvolveu recentemente cursos de pós-graduação nas áreas de: Agronegócios; Dança: Educação, Criação e Produção Artística; Direitos Humanos, Cultura e Sociedade; Gestão Financeira: uso de informações gerenciais para eficácia empresarial; e Marketing e Vendas.

### **4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES**

Em relação ao perfil dos respondentes, quanto ao gênero, dos 27 docentes que participaram da pesquisa houve predominância do gênero feminino, com 59% e 41% da amostra do gênero masculino. Na variável idade notou-se que 44% dos respondentes (12) estão na faixa etária de 28 a 37 anos, 30% estão na faixa de 38 a 45 anos (08), 05 participantes estão na faixa de 46 a 52 anos (19%), 01 participante tem mais de 53 anos e apenas 01 participante não respondeu a essa variável. Esses dados demonstram um perfil relativamente jovem do corpo docente, correspondendo uma idade média de 39 anos.

A composição do corpo docente é constituída por 37% de indivíduos casados, 30% solteiros e os demais 33% representam os divorciados e outros. Os que possuem 01 ou 02 filhos totalizam 63% e os 37% restantes não têm filhos. Do grupo estudado 7% possuem especialização, 81% são mestres, 7% doutores e 4% possuem pós-doutorado, 63% não possuem vínculo com outra instituição, 30% trabalham com uma carga horária de até 12 horas e 30% trabalham mais de 36 horas.

Além de lecionarem na Instituição pesquisada, 59% dos docentes atuam em outras atividades, em outras profissões ou estão ligados a outras organizações, (nas áreas da saúde, contabilidade, direito, administração e afins), sugerindo que somente a renda de docente não garante a sua estabilidade financeira. Os 41% restantes exercem a docência como profissão exclusiva. Com relação ao vínculo com a instituição pesquisada, 37% dos respondentes estão de 01 a 03 anos na instituição, 30% trabalham de 07 a 10 anos, e 33% se encaixam nos intervalos de 04 a 06 anos, 11 a 15 anos e mais de 15 anos, supondo que, de forma geral há uma boa permanência dos profissionais docentes na instituição.

Por fim, em relação ao tempo de docência no ensino superior, constatou-se que 33% atuam a menos de 05 anos, 33% de 06 a 10 anos, 22% de 11 a 15 anos e 11% 16 a 20 anos. Assim, mais da metade do corpo docente representado na amostra (66%) possui uma carreira já consolidada.

### **4.3 ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL**

Na sequência são apresentados os resultados coletados através do instrumento de pesquisa adaptado no modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) de Limongi-França

(1996), referente à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e estresse. Os resultados são apresentados por meio de cinco tabelas: aspectos institucionais, biológicos, psicológicos e sociais. O instrumento de pesquisa também permitiu coletar elementos referentes à opinião pessoal dos pesquisados acerca destes aspectos da QVT e estresse.

### 4.3.1 Aspectos Institucionais

Em relação aos aspectos institucionais, a Tabela 1 exibe os valores de média e desvio padrão das variáveis relacionadas às respostas dos respondentes. O *score* de pontuação utilizado para medir as respostas das variáveis foi de 05 (cinco) pontos. Dessa forma, para as variáveis com médias entre 01 e 2,99 considerou-se insatisfatório, entre 3,00 e 3,99, pouco satisfatório, e o nível de maior satisfação está compreendido entre 4,00 e 5,00 pontos.

Tabela 1: Aspectos Institucionais adaptado do modelo BPSO de Limongi-França (1996)

	Variáveis	Frequência	Média	Desvio Padrão
Aspectos Institucionais	1. Imagem da instituição junto aos profissionais.	26	3,89	1,10
	2. Oportunidades de desenvolvimento profissional e qualificações.	27	3,63	0,99
	3. Melhorias nos métodos de trabalho e avanços tecnológicos.	27	3,44	0,83
	4. Oportunidades de participação nos processos decisórios.	27	3,89	0,92
	5. Nível de comunicação interna.	27	3,07	1,21
	<b>Média Geral e Desvio Padrão dos Aspectos Institucionais.</b>			<b>3,59</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados na pesquisa.

Pode-se observar, na Tabela 1, que quanto ao aspecto institucional, a média geral dos respondentes apresentou um *score* pouco satisfatório (3,59). Como o desvio padrão geral foi de 0,14, isso indica que houve baixa dispersão nos dados, uma vez que o desvio padrão abaixo de 02 (dois) pontos apresenta conformidade nas respostas, significando que os professores, de modo geral, demonstraram pouca satisfação quanto à avaliação dos aspectos gerais da instituição.

A variável *comunicação interna* apresentou a menor média de satisfação (3,07), com desvio padrão de 1,21, representando um nível de pouca satisfação, indicando a ocorrência da comunicação interna com alguma dificuldade ou conflitos de informação. Dessa forma, é necessário buscar uma comunicação interna mais fluente como ferramenta para uma gestão eficaz. A variável *imagem da instituição junto aos profissionais* com média de 3,89 e desvio padrão de 1,10, também mostrou pouca satisfação dos docentes em relação à imagem da instituição.

A comunicação nas organizações é um fator fundamental, garantindo um fluxo positivo das informações entre os setores. Para Deetz (2010), a comunicação é vista como uma ferramenta das atividades organizacionais, por onde ocorre a transmissão de significados e informações, bem como os efeitos diferentes da mensagem. Segundo Marchiori (2011), a comunicação nas organizações é um processo estratégico que possibilita que a organização inove e se adapte às mudanças do ambiente, considerando que as pessoas devem responsabilizar-se pela criação e desenvolvimento desse processo.

Para as variáveis de *oportunidades de participação nos processos decisórios*, *oportunidades de desenvolvimento profissional e qualificações*, *melhorias nos métodos de trabalho e avanços tecnológicos* encontraram-se médias de 3,89, 3,63, 3,44, resultados pouco

satisfatórios, que podem ser decorrentes da falta de programas de extensão, e/ou estratégias para desenvolvimento, prejudicando a instituição e proporcionando a falta de QVT.

### 4.3.2 Aspectos Biológicos

De acordo com Limongi-França (1996), tratando-se dos aspectos biológicos, as variáveis que influenciam Qualidade de Vida no Trabalho abrangem saúde, segurança e ergonomia. Considerando este conceito e analisando as médias obtidas entre os professores pesquisados, percebe-se um resultado pouco satisfatório no geral. As médias destas questões são apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2: Aspectos Biológicos adaptado do modelo BPSO de Limongi-França (1996)

	Variáveis	Frequência	Média	Desvio Padrão
<b>Aspectos Biológicos</b>	6. Controles dos riscos ergonômicos (DORT) e ambientais.	27	3,26	1,20
	7. Estado geral da saúde dos colaboradores.	27	4,07	0,86
	8. Qualidade nos programas de prevenção de doenças.	26	3,30	1,24
	9. Ao final do seu trabalho, como se sente fisicamente.	27	4,15	0,80
<b>Média Geral e Desvio Padrão dos Aspectos Biológicos.</b>			<b>3,69</b>	<b>0,20</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados na pesquisa.

Pode-se verificar, na Tabela 2, que há um nível pouco satisfatório do corpo docente em relação aos aspectos biológicos, onde a média geral foi de 3,69 e um desvio padrão de 0,20. Porém, analisando as variáveis separadamente observa-se que em duas delas o nível de satisfação foi de 4,15 (*ao final do seu trabalho, como se sente fisicamente*) e 4,07 (*estado geral da saúde dos colaboradores*), ou seja, apresentam médias satisfatórias e desvio padrão homogêneo, de 0,80 e 0,86, respectivamente.

A variável *qualidade nos programas de prevenção de doenças* obteve uma média pouco satisfatória (3,30), e um desvio padrão 1,24, sinalizando a necessidade de uma atenção maior por parte da instituição no que se refere à saúde do trabalhador.

A variável *controle dos riscos ergonômicos (DORT) e ambientais* apresentou média 3,26 e desvio padrão 1,20, com nível pouco satisfatório. Como esta variável é diretamente ligada a ações de prevenção e controle para doenças ergonômicas, constata-se a falta de programas voltados para este fim.

### 4.3.3 Aspectos Psicológicos

Com relação aos aspectos psicológicos, estes apresentaram uma média geral de 4,03 e desvio padrão de 0,11, qualificando estes aspectos como satisfatórios para a maior parte dos profissionais respondentes da Instituição. Estes dados estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Aspectos Psicológicos adaptado do modelo BPSO de Limongi-França (1996)

	Variáveis	Frequência	Média	Desvio Padrão
<b>Aspectos Psicológicos</b>	10. Consegue estabelecer uma boa relação entre o trabalho e vida pessoal.	27	4,19	0,67
	11. Clima de coleguismo entre as pessoas.	27	4,41	0,62
	12. Oportunidades de ascensão na carreira.	27	3,81	0,94
	13. Satisfação com a remuneração.	27	4,00	0,67
	14. Ao final do expediente sente-se mentalmente.	27	3,74	0,70
<b>Médiageral e desvio padrão dos Aspectos Psicológicos</b>			<b>4,03</b>	<b>0,11</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados na pesquisa.

As variáveis, *clima de coleguismo entre as pessoas*, e *consegue estabelecer uma boa relação entre o trabalho e vida pessoal*, apresentaram as melhores médias nos aspectos psicológicos, com 4,41, e 4,19 respectivamente, consideradas como satisfatórias, com baixo desvio padrão (0,62, e 0,67).

Pode-se observar, pelas médias, que existe uma boa relação e bem estar entre as pessoas no trabalho, trazendo, assim, melhor QVT. Ainda, de maneira positiva, a variável *satisfação com remuneração* teve uma média 4,00 e desvio padrão 0,67. Dessa forma, constata-se que as três variáveis do construto *Aspectos Psicológicos* apresentam-se alinhadas.

Nas variáveis *oportunidades de ascensão na carreira*, e *ao final do expediente sente-se mentalmente*, as médias foram de 3,81, e 3,74 e desvio padrão 0,94, e 0,70, respectivamente, sendo consideradas pouco satisfatórias. Mesmo assim, estando com nível de satisfação abaixo das demais, esse fator não interfere de maneira negativa para o bom relacionamento na carreira e vida pessoal.

#### 4.3.4 Aspectos Sociais

Em relação à visão Biopsicossocial e Organizacional apresentada por Limongi-França (1996), os aspectos sociais ligados à QVT são apresentados na Tabela 4, demonstrando as médias encontradas a partir do instrumento de pesquisa.

Tabela 4: Aspectos Sociais adaptado do modelo BPSO de Limongi-França (1996).

	Variáveis	Frequência	Média	Desvio Padrão
<b>Aspectos Sociais</b>	15. Ocasões para lazer e entretenimento.	27	3,15	0,89
	16. Financiamento para cursos externos (intercâmbio, cursos, aperfeiçoamento, línguas).	26	2,93	1,12
	17. Oportunidades de relacionamentos interpessoais.	27	3,56	0,96
	<b>Média Geral e Desvio Padrão dos Aspectos Sociais</b>			<b>3,21</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados na pesquisa.

Em relação aos aspectos sociais, percebe-se na média geral (3,21) e desvio padrão 0,10 que os resultados encontram-se abaixo do nível satisfatório, evidenciando a falta de incentivos para atividades extras.

Inicialmente, a variável *oportunidades de relacionamentos interpessoais* obteve a média 3,56 e desvio padrão 0,96; a variável *ocasiões de entretenimento e lazer* apresentou média 3,15 e desvio padrão 0,89; e a última *variável financiamento para cursos externos*

(*intercâmbio, cursos, aperfeiçoamento, línguas*) apresentou média de 2,93 e desvio padrão 1,12, comprovando a pouca satisfação e insatisfação dos respondentes nestes quesitos.

Em relação aos aspectos sociais, a pesquisa revelou que os professores pesquisados acreditam que todas as variáveis não estão sendo bem atendidas para suas necessidades de lazer, entretenimento e financiamentos para cursos externos.

#### 4.3.5 Opinião Pessoal

A Tabela 5 apresenta as médias e desvio padrão das variáveis do construto Opinião Pessoal, demonstrando como os pesquisados nas suas rotinas de vida pessoais, conciliam a satisfação com o trabalho com a importância da QVT.

Tabela 5: Variáveis de Opinião Pessoal adaptado do modelo BPSO de Limongi-França (1996)

	Variáveis	Frequência	Média	Desvio Padrão
Opinião Pessoal	18. Sensação de bem-estar no trabalho.	27	4,26	0,70
	19. Percepção de estresse no trabalho.	26	3,15	1,08
	20. Importância da QVT para o resultado do seu trabalho.	24	3,89	1,50
	<b>Média Geral e Desvio Padrão da Opinião Pessoal.</b>		<b>3,77</b>	<b>0,33</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados na pesquisa.

Como é possível visualizar na Tabela 5, a média geral observada 3,77 e desvio padrão 0,33 ficaram abaixo da satisfatória. Analisando as variáveis separadamente pode-se observar que a *sensação de bem-estar no trabalho* obteve média mais expressiva (4,26), definindo que para permanecer em qualquer atividade, inclusive na docência, é necessário, sentir-se bem.

Quanto à *percepção de estresse no trabalho* (média 3,15 e desvio padrão de 1,08), pode-se concluir que as pessoas respondentes estão estressadas no trabalho, mas como o instrumento não especificado tipo de estresse ou as suas causas, esta questão se limita a corroborar que as pessoas creem existir estresse no cotidiano laboral. De acordo com Carvalho e Gomes (2009), no trabalho, os principais agentes que podem ocasionar estresse nos colaboradores são: instabilidade no trabalho, problemas financeiros, carga excessiva de trabalho e pressões psicológicas. Relatam ainda sobre situações que desencadeiam estresse: aumento do volume de trabalho, conflitos diários, falta de controle da situação, pressões, incompreensão da chefia, ambiente desfavorável e função não adequada ao sujeito.

A variável sobre a *importância de QVT para o resultado do trabalho*, também apresentou índice pouco satisfatório, uma média pouco satisfatória (3,89) e desvio padrão de 1,50, apontando a importância deste entendimento para o bom andamento de seu trabalho. A qualidade de vida no trabalho tem importância na sua ligação direta e inter-relacionada com o trabalho. Conforme Búrigo (1997) o elemento central no segmento da qualidade de vida no trabalho advém da importância que o trabalho tem na vida dos colaboradores, ainda na observância de como o trabalho está estruturado e organizado, podem colaborar para um impacto direto na vida do trabalhador.

Segundo Chiavenato (2011), a QVT abrange uma relação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de participar.

A QVT afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, entre elas: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no

ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças (GIL, 2012). Dessa maneira, pode levar o colaborador à satisfação ou à frustração com outros fatores da vida que estão relacionados com a qualidade de vida no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os estudos realizados e a análise dos dados, é possível afirmar que o objetivo geral da pesquisa foi atingido, verificando de que forma os docentes universitários de uma instituição privada de ensino superior identificam a QVT e as situações de estresse. Os objetivos específicos foram de analisar como os docentes percebem a QVT; verificar quais aspectos apresentam maior nível de satisfação; identificar os aspectos que apresentam maior nível de insatisfação e sua relação na ocorrência de estresse. Para tal, utilizou-se o instrumento adaptado de Limongi-França (1996) a respeito da abordagem biopsicossocial e organizacional, buscando-se saber quais os aspectos de qualidade de vida no trabalho influenciam a realidade do corpo docente.

Os índices que apresentaram maior insatisfação em relação à Instituição foram os relacionados à avaliação dos aspectos gerais da Instituição, sugerindo que a comunicação para os colaboradores é fator de relevância, a comunicação dos avisos, mudanças administrativas, legislativas, rotinas de trabalhos. Enfim, a comunicação interna da instituição apresenta falhas, que prejudicam o fluxo das informações, ocasionando situações estressantes no cotidiano na docência, afetando a QVT. Ficaram evidentes ineficiências na comunicação interna pelo índice de insatisfação apontado, podendo ser um fator estressante, que prejudica a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores na instituição. A variável comunicação interna apresentou a menor média de satisfação (3,07), o que pode ser ocasionado por falhas na comunicação interna ou alguma outra dificuldade, gerando conflitos de informação.

Em relação aos aspectos biológicos, a variável *qualidade nos programas de prevenção de doenças* apresentou-se pouco satisfatória, destacando o fato de que a instituição não realiza tais programas. O quesito *ao final do seu trabalho, como se sente fisicamente*, obteve uma média satisfatória, sugerindo que o colaborador sente-se bem fisicamente ao final do dia. A variável, *controle dos riscos ergonômicos (DORT) e ambientais* também obteve índice pouco satisfatório e como está diretamente ligada a ações de prevenção e controle para doenças ergonômicas, constata-se a falta de programas voltados para este fim.

Em relação aos aspectos psicológicos, os docentes respondentes, em sua maioria, apresentaram índices satisfatórios quanto à QVT. As variáveis *clima de coleguismo entre as pessoas* e *boa relação entre o trabalho e vida pessoal*, apresentaram as melhores médias. Destaca-se que existe uma boa relação e bem estar entre as pessoas no trabalho, gerando uma boa qualidade de vida no trabalho. Nas variáveis *oportunidades de ascensão na carreira*, e *ao final do expediente sente-se mentalmente*, as médias foram de 3,81, e 3,74 respectivamente, sendo consideradas pouco satisfatórias, mas não afetam o relacionamento na carreira e vida pessoal.

Em relação aos aspectos sociais, verificou-se que os resultados encontram-se abaixo do nível satisfatório, evidenciando a falta de incentivos para atividades extras, concluindo-se que os professores pesquisados acreditam que não estão sendo bem atendidos quanto às necessidades de lazer, entretenimento e financiamentos para cursos externos. Observa-se que os docentes nesse quesito demonstram descontentamento, e tal resultado pode interferir no índice de estresse e comprometimento da QVT.

Portanto, a partir dos dados coletados e analisados pode-se afirmar que a média geral observada no construto opinião social (3,77) ficou abaixo da satisfatória, observando-se a pouca satisfação nos indivíduos no âmbito geral. Pode-se evidenciar que a média geral de 4,26 para a *sensação de bem estar no trabalho* mostrou-se bastante expressiva, definindo a

importância dada ao fato de que para permanecer em qualquer atividade, inclusive na docência, é necessário, sentir-se bem.

A importância de QVT para o resultado do trabalho, 3,89 é uma média pouco satisfatória, com desvio padrão de 1,50, apontou a satisfação e a importância deste entendimento para o bom andamento de seu trabalho. Variável que também apresentou índice pouco satisfatório nesse aspecto foi a de percepção de estresse no trabalho, com média 3,15 e desvio padrão de 1,08. Podendo-se concluir que as pessoas estão estressadas no trabalho, mas como no instrumento não está especificando o tipo de estresse ou mesmo as causas que o desencadeiam, esta questão se limita a confirmar que as pessoas creem existir considerável estresse no seu cotidiano.

Finalmente, pode-se dizer que os objetivos do trabalho foram atingidos, verificando-se que os colaboradores tem clareza sobre os aspectos da qualidade de vida e a sua importância no desempenho de suas atividades na docência. Também, demonstraram estar conscientes da necessidade de combater as causas estressoras no ambiente de trabalho, a fim de garantir o bom desempenho profissional, além de não comprometer a QVT e a vida de cada um em particular.

Cabe lembrar que, em se tratando de um estudo de caso, as conclusões se afirmam somente para essa amostra de docentes, não podendo os resultados serem generalizados. Para estudos futuros sobre QVT e estresse, sugere-se pesquisas similares estendidas as demais categorias funcionais da instituição. Outra sugestão seria a aplicação do modelo utilizado em outros contextos, para verificar o comportamento dos colaboradores em outras realidades, auxiliando para ações de melhoria.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Patrícia Santos de; CARDOSO, Telma Abdala de Oliveira. Prazer e dor na docência: Revisão Bibliográfica Sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde Soc.**, São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, abr., 2012.

BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. **Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico**. 2008. Disponível em: <<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2017.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de Vida no Trabalho: Dilemas e Perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CARMO, Deisiane Ribeiro do; SANTANA, Lídia Chagas de; TRIGO, Antônio Carrera. A valorização do capital humano nas organizações: um estudo de caso da R&B comercial. **Revista de Iniciação Científica Cairu**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 133-155, jun., 2015.

CARVALHO, Antônio Vieira De; GOMES, OziléiaClen. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2009.

CATANI, Afrânio Mendes; OLIVEIRA, João Ferreira de; DOURADO, Luiz Fernandes. Educacional Política, Mudanças no Mundo do Trabalho e reforma curricular dos cursos de Graduação no Brasil. **Educ.Soc.**, vol.22, n.75, p.67-83, ago., 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. 5.ed. São Paulo: Manole, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Campus, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção**. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

DEETZ, Stanley. Comunicação Organizacional: Fundamentos e Desafios. In: MARCHIORI, Marlene. (Org.) **Comunicação e Organização: Reflexões, Processos e Práticas**. São Caetano: Difusão, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

GOEDERT, Fernanda; MACHADO, Mirian Magnus. Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale Ind. de plásticos do Vale Ltda. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-19, 2007.

KUNSCH, Margarida. **Comunicação Organizacional Integrada**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

LAGO, RozilaineRedi; CUNHA, Bruna Souza; BORGES, Maria Fernanda de Sousa Oliveira. Percepção Do Trabalho Docente Em Uma Universidade Da Região Norte Do Brasil. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 429-450, ago., 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 9 reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 296 f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão de pessoas**/Ricardo Silveira Luz. – Rio de Janeiro: LTC, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e Comunicação Organizacional: Um Olhar Estratégico Sobre as Organizações**. 2. Ed. São Caetano: Difusão Editora, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14.ed. Editora Saraiva, 2011.

MORAES, Lúcio Flávio Renault de; PEREIRA, Luciano Zille; LOPES, Humberto Elias Garcia; ROCHA, DaniellieBráz; FERREIRA, Soraia Aparecida Alves; PORTES, Patrícia

Cristina Paiva. **Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia militar do estado de Minas Gerais**. 2000. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-grt-359.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2017.

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

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; SOUZA, Márcio Arcanjo de. A Percepção dos docentes de Universidades Públicas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 4, 2013, Brasília. **Anais...** Brasília, 2013.

PARISE, Janaina Amoriele; SOLER, Zaida Aurora Geraldês Sperli Geraldês. Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 69, n. 4, p. 751-756, ago., 2016.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. 3. ed. 310 f. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L; MEURS, James A. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Social - Enfrentamento e Prevenção**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr., 2012.

SANTOS, Marcio Neres dos; MARQUES, Alexandre Corriconde. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma universidade do Sul do Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, v.18, n. 3, p. 837- 846, mar., 2013.

TRALDI, Maria Teodora Farias; DEMO, Gisela. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd. Rev. eletrôn. adm.**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, ago., 2012.

VASQUES-MENEZES, Ione. Saúde do trabalhador: uma breve sistematização. In: FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. (Org.). **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2012. p.63-77.

XAVIER, Jean Wander de Oliveira; RIOS, Olga Leite; FRANÇA-BOTELHO, Aline do Carmo. Qualidade de Vida no Trabalho, o Desafio de Vencer a Síndrome de *Burnout* e suas Consequências. **Revista Saúde e Pesquisa**, Unicesumar. v.6. p.117-121 n1. jan./ abr., 2013.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Conflito e negociação nas empresas**. São Paulo: Intersaberes, 2012.