



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO CEARÁ

ISSN 1678-2089  
ISSNe 2178-9258

[www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

## Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá

*Indicators of quality of working life for professors of public higher education institutions: A comparison between Brazil and Canada*

*Indicadores de calidad de vida laboral de profesores de instituciones de educación superior públicas: Una comparación entre Brasil y Canadá*

<https://doi.org/10.19094/contextus.2023.88623>

### Ana Alice Vilas Boas

<https://orcid.org/0000-0003-1343-1689>

Professora na Universidade Federal de Lavras (UFLA)  
Pós-doutora em Administração pela École des Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC Montréal, Canadá)  
[ana.alice@ufla.br](mailto:ana.alice@ufla.br)

### Estelle M. Morin

<https://orcid.org/0000-0003-3930-8208>

Professora na École des Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC Montréal, Canadá)  
Doutora em Psicologia pela Université de Montréal  
[estelle.morin@hec.ca](mailto:estelle.morin@hec.ca)

### RESUMO

O principal objetivo desse artigo é avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários, e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá. A amostra deste estudo é constituída por 205 professores de Minas Gerais e 269 do Quebec. Os dados foram coletados através de um questionário online aplicado em fevereiro e março de 2013. Três diferenças significativas foram encontradas entre as duas amostras: sentido no trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade. Os professores brasileiros parecem encontrar mais sentido no trabalho do que os canadenses e têm mais comprometimento afetivo com suas instituições.

**Palavras-chave:** QVT; sentido do trabalho; comprometimento organizacional; Minas Gerais; Quebec.

### ABSTRACT

The main objective of this article is to assess the indicators of quality of working life (QWL) for academics and compare indicators of QWL in public universities in Brazil and Canada. The sample of this study consists of 205 professors of Minas Gerais and 269 from Quebec. Data were collected through an online questionnaire administered in February and March 2013. Three significant differences were found between the two samples: the meaning at work, affective commitment and continuance commitment. Brazilian professors seem to find more meaning in work than Canadian professors and they have more affective commitment with their institutions.

**Keywords:** QWL; meaning of work; organizational commitment; Minas Gerais; Quebec.

### RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es evaluar los indicadores de la calidad de vida en el trabajo (CVT) para los académicos y comparar los indicadores de CVT en los Establecimientos Públicos de Enseñanza Superior de Brasil y Canadá. La muestra de este estudio está compuesta por 205 profesores de Minas Gerais y 269 de Quebec. Los datos han sido recopilados mediante un cuestionario electrónico aplicado en febrero y marzo de 2013. Tres diferencias significativas han sido determinadas entre las dos muestras: el significado en el trabajo, el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad. Los profesores brasileños parecen encontrar más sentido en el trabajo que los profesores canadienses y están más comprometidos afectivamente con sus instituciones.

**Palabras clave:** CVT; sentido de trabajo; compromiso organizacional; Minas Gerais; Quebec.

### Como citar este artigo:

**Esta edição:** Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2023). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 21(20 anos), e88623. <https://doi.org/10.19094/contextus.2023.88623>

**Primeira publicação:** Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2016). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(2), 170-198. <https://doi.org/10.19094/contextus.v14i2.830>

### Informações sobre o Artigo

Primeira publicação em 26/10/2016  
Publicação desta edição em 01/11/2023

Comitê Científico Interinstitucional  
Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado  
Avaliado pelo sistema *double blind review*  
(SEER/OJS – versão 3)



## 1 INTRODUÇÃO

Devido à sociedade estar cada vez mais em rede através de sistemas, alianças e da globalização, a educação é crucial para o desenvolvimento de um país, especialmente a educação superior, porque é ela que vai preparar o caminho para os empregos do futuro. No entanto, o desenvolvimento das universidades enfrenta vários desafios econômicos, sociais e demográficos. Por um lado, o financiamento do ensino universitário e da pesquisa é limitado pela capacidade financeira dos governos e, por outro lado, o número de candidatos para cargos de docente não é suficiente para preencher as vagas existentes em algumas universidades. Para superar esses obstáculos, os gestores universitários podem se valer de várias alternativas, incluindo fornecimento de um ambiente de trabalho saudável e estimulante que favoreça o equilíbrio psicossocial do profissional, ou seja, melhorar a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Entre as diferentes definições de QVT tem-se: um estado de bem-estar geral das pessoas no seu local de trabalho (Ketchum e Trist, 1992). Ela não se configura em dólares ou reais, mas em índices de qualidade medida por indicadores diversos tais como: bem-estar psicológico, ausência de sofrimento psicológico, comprometimento com a organização, comprometimento com o trabalho e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Nesse contexto, como se compara a qualidade de vida no trabalho nas universidades públicas, em termos dos indicadores de QVT, em um país emergente como o Brasil com a QVT encontrada nas universidades em um país desenvolvido como o Canadá?

Partindo desse questionamento central, este estudo tem como objetivo principal avaliar os indicadores de QVT na perspectiva dos professores universitários de instituições públicas. Adicionalmente, busca-se comparar a QVT percebida pelos professores de um país emergente como Brasil, com a percepção dos professores das universidades de um país desenvolvido como o Canadá, para verificar se há diferenças significativas.

Na próxima seção, este artigo aborda os diferentes conceitos e elementos envolvidos em cada um dos indicadores de QVT. Em seguida, trata dos procedimentos metodológicos de coleta e análise dos dados, além de descrever o universo de pesquisa e a amostra. Na sequência, apresentam-se os resultados e sua discussão frente à base teórica levantada. Por fim, discorre-se sobre as conclusões deste estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta um breve histórico e contextualização do tema e, na sequência, aborda os diferentes indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho a partir do modelo desenvolvido por Estelle M. Morin e Francisco Aranha (Morin, 2008).

O termo "Qualidade de Vida no Trabalho" foi introduzido pela primeira vez em uma conferência internacional realizada em Arden House em 1972, por Louis Davis. As comunicações apresentadas nesta conferência foram, em seguida, publicadas em dois volumes (Davis & Cherns, 1975). Esta conferência, literalmente, lançou todo um campo de pesquisa em desenho do trabalho conhecido como Projeto de Sistemas Sócio-Técnico (STSD). QVT é agora um conceito complexo que combina dois aspectos principais: os fatores - determinantes da QVT e os indicadores - componentes de QVT.

Boisvert (1977) publicou uma análise da qualidade de vida no trabalho com 15 dimensões de QVT: controle ou autonomia no trabalho; capacidade de exercer um juízo; importância das decisões; oportunidades de aprendizagem; uso de habilidades; controle sobre os critérios de desempenho; desafios apresentados no trabalho; variedade de tarefas; interação com os colegas; reconhecimento; orgulho de realização; contribuição do trabalho para os objetivos da organização; percepção de um futuro desejável; participação na tomada de decisões. Esta lista apresenta diferentes dimensões que são ou fatores, como a interação com os colegas, ou indicadores, como o orgulho da realização.

Levine (1983) publicou uma medida desenvolvida através do método de Delphi em uma amostra representativa de 70 empregados. Foram identificados seis critérios com esse método: o respeito e a confiança dos gerentes com funcionários; variedade de tarefas; desafios no trabalho; promoções justas; equilíbrio entre vida profissional e autoestima. Mais uma vez, nesta lista, existem fatores de QVT, como a variedade de tarefas, e indicadores de QVT, como equilíbrio entre vida profissional e autoestima.

Posteriormente, Levine, Taylor e Davis (1984) realizaram um novo estudo com 450 empregados de uma grande companhia de seguro, utilizando também o método Delphi de seis etapas, e identificaram sete preditores significativos de QVT: grau de respeito com o qual os superiores me tratam e ter confiança nas próprias capacidades; variedade na rotina de trabalho; desafio do trabalho; o meu trabalho atual leva a boas oportunidades de trabalho futuro; a autoestima; até que ponto a vida fora do trabalho afeta a vida no trabalho; em que medida o trabalho que faço contribui para a sociedade. Vale observar que quatro desses indicadores se estendem para além do conteúdo específico deste trabalho.

Mais recentemente, Royuela, Lopez-Tamayo e Surinach (2008) publicaram um artigo sobre a medição da qualidade de vida no trabalho e, em particular, eles compararam as definições deste conceito para os acadêmicos e para a Comissão Europeia. Identificaram 10 dimensões que descrevem a QVT: valor intrínseco do trabalho; desenvolvimento de competências e habilidades para a carreira; igualdade de gênero; saúde e segurança; inclusão e acesso ao mercado de trabalho; organização do trabalho; equilíbrio trabalho-vida privada;

diálogo social e envolvimento dos funcionários; diversidade e não discriminação; e desempenho global. Aqui, novamente, há fatores, como o desenvolvimento de competências e habilidades, e indicadores, tais como o valor intrínseco do trabalho.

O conceito de qualidade de vida no trabalho utilizado na maioria dos estudos organizacionais foca o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas. Nesse contexto, pode-se observar que a QVT tem um componente psicológico muito forte que deve ser entendido a partir dos próprios estudos da Psicologia. Desse modo, vários indicadores de QVT podem ser medidos, por exemplo: o sentido do trabalho e sentido no trabalho; bem-estar psicológico e sofrimento psicológico; comprometimento organizacional (afetivo, de continuidade e normativo); comprometimento com o trabalho; estresse relacionado ao trabalho; presenteísmo; e equilíbrio entre trabalho e vida privada, como serão destacados neste estudo.

No Brasil, diversos estudos têm sido conduzidos por autores como: Sant'Anna e Kilimnik (2011), Limongi-França (2003), Oliveira e Limongi-França (2005), Constantino (2008), Tolfo e Piccinini (2007) e Sampaio (2012). Entre eles, temos exemplos de desenvolvimento e validação de um instrumento genérico de avaliação da Qualidade de Vida no âmbito dos indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da USP. Para este trabalho, Constantino (2008) adaptou um instrumento tendo como base teórica os aspectos biológicos, psicológicos e sociais a partir do modelo apresentado por Kertesz e Kerman (1985). Limongi-França (2003) apresenta uma nova modelagem conceitual com base nas interfaces da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho da administração de empresas. Neste trabalho a autora busca oferecer instrumental para subsidiar ações estratégicas, gerenciais e operacionais em nível coletivo e individual nos desafios da busca e reconstrução do bem-estar nas empresas.

Toolfo e Piccinini (2007) enfatizam a distinção entre sentido e significado do trabalho. Para esses autores, o construto sentido do trabalho deve ser estudado em uma perspectiva multidisciplinar, pois se trata de um 'construto psicológico multidimensional e dinâmico'. Adicionalmente, Sampaio (2012: 135) afirma que 'os trabalhos de Estelle Morin e colaboradores são uma nova influência no campo da QVT e trazem aperfeiçoamentos teóricos e técnicos aos modelos clássicos, apesar de sua identificação com os conceitos de bem-estar (principalmente psicológico) e sentidos do trabalho'. Este autor ainda afirma que uma agenda de estudos e pesquisas sobre QVT deve considerar que 'o maior desafio para a QVT é a produção de um conhecimento válido para as novas formas de relações de trabalho e de organização do trabalho'.

Assim sendo, esses temas serão abordados sinteticamente abaixo para subsidiar a discussão dos resultados encontrados nesta pesquisa. Esses

indicadores fazem parte do modelo que integra indicadores, fatores, variáveis individuais e variáveis de controle para avaliar a QVT. Esse modelo vem sendo replicado na França, Canadá, Brasil, Portugal e Bélgica, e as escalas que permitem determinar as variáveis do modelo foram traduzidas e testadas para serem usadas nesses países (MORIN, 2008). Originalmente, o modelo foi desenvolvido para correlacionar sentido do trabalho com eficácia organizacional (MORIN, 1996). O processo de validação das escalas seguiu o mesmo procedimento de construção e validação da escala de sentido do trabalho (MORIN e DASSA, 2004). Com o avanço das pesquisas em empresas privadas, assim como em hospitais e instituições públicas, exército e órgãos do governo, as pesquisas passaram a focar também a saúde mental do trabalhador e o comprometimento do mesmo com suas instituições. Com este avanço, as pesquisas ganharam cunho de qualidade geral de vida no trabalho (Morin, 2008). Mais recentemente, o modelo foi testado em universidades do Brasil e do Canadá através de um estudo comparativo (Vilas Boas e Morin, 2014b) que culminou com a criação do Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (Vilas Boas e Morin, 2015a) que engloba os indicadores de QVT, ou seja, os componentes de QVT que são abordados a seguir.

## 2.1 Sentido do trabalho

Para os psicólogos positivistas, como Massé et al. (1998), Schaufeli et al. (2002), May et al. (2004), Schaufeli et al (2006) e Carlson et al. (2006), as pessoas podem dirigir sentidos diferentes para praticamente qualquer trabalho ou ocupação. No entanto, existem diferentes orientações para atribuir estes sentidos. De acordo com Morin (1996), o sentido é uma estrutura constituída por três componentes: significado, orientação e coerência. Significado implica um modo específico de se aproximar e compreender a experiência fenomenológica, bem como o valor ou a importância que é conferida a essa experiência. A orientação pressupõe um projeto, um plano ou uma intenção que orienta as ações do sujeito, uma inclinação para um objeto no sentido mais geral da palavra. Enquanto que a coerência se refere à integração dos dados da consciência disciplinária, independentemente das contradições que o assunto alcança, através de um equilíbrio entre a vida interior e vida social. O sentido do trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações. De acordo com Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99), o sentido do trabalho pode ser definido "como o entendimento dos empregados daquilo que eles fazem no trabalho assim como a importância do que eles realmente fazem". Ambos os aspectos do sentido do trabalho estão relacionados às crenças de uma pessoa sobre a função que o trabalho desempenha na sua vida, que é afetada pelo contexto social no qual vivem os trabalhadores.

Pratt e Ashforth (2003, p. 104) propõem um "modelo de distinção entre sentido do trabalho e sentido no trabalho". Neste modelo, o primeiro está relacionado com

as características do trabalho, e o segundo com as relações estabelecidas no trabalho, o que permite ao indivíduo responder às seguintes perguntas: o que eu faço? Quem sou eu? E por que estou aqui? Pratt e Ashforth (2003) apresentam a hipótese de que o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho e ao seu ambiente de trabalho está relacionada com a sua própria identidade. Vale a pena dizer que Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99) também afirmam que “os funcionários são motivados a obter um sentido para seus esforços”.

## 2.2 Bem-estar psicológico e sofrimento psicológico

A pesquisa sobre o sofrimento psicológico e bem-estar psicológico são relevantes em estudos de qualidade de vida no trabalho. Neste domínio, Massé et al. (1998) realizaram uma pesquisa a fim de identificar se o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico são pólos opostos do mesmo eixo de saúde mental, ou construções independentes que devem ser medidos em dois eixos separados. Eles produziram duas escalas: uma escala de Manifestação de Sofrimento Psíquico (PDMS) com base em 23 itens e quatro fatores (ansiedade/depressão, irritabilidade, autodepreciação e desengajamento social), e uma escala de Manifestação do Bem-estar Psicológico (PWBMS) com 25 itens e seis fatores (autoestima, envolvimento social, equilíbrio mental, controle de si mesmo, sociabilidade e felicidade).

As análises de modelagem por equações estruturais confirmaram que estes 10 fatores podem ser considerados como componentes de duas dimensões correlacionadas (sofrimento psicológico e bem-estar psicológico) de uma construção latente bidimensional que reflete um conceito de ordem mais elevada de saúde mental. Eles concluem que a avaliação da saúde mental, na população em geral, deve usar medidas concomitantes de sofrimento psicológico e bem-estar psicológico (Massé et al., 1998).

## 2.3 Comprometimento organizacional e comprometimento com o trabalho

As pesquisas sobre comprometimento no trabalho também são importantes para esse estudo. De fato, há uma diversidade de conceituação e mensuração de comprometimento organizacional no campo de pesquisas da Psicologia e dos Estudos Organizacionais. Meyer e Allen (1991) foram além da distinção existente entre as diferentes formas de comprometimento e argumentam que o comprometimento organizacional, como um estado psicológico, tem pelo menos três componentes separáveis: um desejo (comprometimento afetivo), uma necessidade (comprometimento de continuidade), e uma obrigação (comprometimento normativo) que afetam a manutenção do emprego em uma organização. Para esses autores, cada componente deve ser considerado para compreender o comportamento de comprometimento organizacional.

Assim sendo, pode-se dizer que as diferentes formas de comprometimento com a organização têm

relação direta com a Qualidade de Vida no Trabalho, pois, no modelo publicado por Morin (2008), os indicadores de QVT são componentes de um todo que resultam da própria organização do trabalho, ou seja, das características do trabalho em si e das relações interpessoais que se estabelecem nesse ambiente de trabalho. De fato, as formas de organização do trabalho vão levar à identificação dos fatores de QVT, ou seja, as variáveis determinantes da QVT (Morin, 2008 e Vilas Boas e Morin, 2014, 2014a, 2014b). Tal fato, por sua vez, vai contribuir para o indivíduo perceber mais ou menos sentido do trabalho e sentido no trabalho, afetando assim os estados de saúde e bem-estar do funcionário, causando ou não doenças ou sofrimento psicológico. Tudo isso leva o indivíduo a se comprometer mais ou menos com a instituição e com seu trabalho em si, como mostra o modelo geral de QVT (Morin, 2008) e o modelo sistêmico de QVT elaborado por Vilas Boas e Morin (2015a).

Por outro lado, o comprometimento com o trabalho em si pode ser considerado em separado para melhor entender a complexidade das relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho e na vida pessoal e profissional. Schaufeli, Salanova, González-romá e Bakker (2002) criaram a estrutura fatorial de um novo instrumento para medir envolvimento e analisar a correlação entre o comprometimento com o trabalho e *burnout*, em uma amostra de 314 estudantes universitários e 619 funcionários, usando o Inventário de *Burnout* de Maslach - Survey Geral (MBI- GS).

Simultâneas análises fatoriais realizadas em ambas as amostras confirmaram a eficácia da estrutura dos três fatores originais do MBI-GS (exaustão, cinismo e eficácia profissional). O referido estudo confirmou também a hipótese de que a estrutura de três fatores de engajamento (vigor, dedicação e absorção) é útil para prever a relação entre o comprometimento com o trabalho e o *burnout*.

## 2.4 Estresse relacionado ao trabalho

Além dos temas tratados acima, estudar o estresse relacionado ao trabalho ajuda no entendimento do sentido do trabalho e da qualidade de vida no trabalho. Nessa perspectiva, existem diversos modelos e formas de estudar e lidar com o estresse e com o estresse relacionado ao trabalho, por exemplo, em Parker e DeCotiis (1983), Kertesz e Kerman (1985) e Cooper (1985). O modelo de Cooper (1985) é frequentemente utilizado nos estudos sobre este tema. Este é um modelo simplificado que combina uma série de fatores ou componentes do estresse, e distingue diferentes fontes potenciais de estresse no trabalho.

O modelo de Cooper (1985) especifica três tipos de fontes de estresse: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais (incluindo o papel do indivíduo na organização) e fatores organizacionais (incluindo o desenvolvimento da carreira, as estruturas organizacionais e o clima organizacional). As características pessoais também afetam os indicadores de estresse no trabalho e, como resultado, influenciam a percepção e avaliação que

os indivíduos têm de suas próprias características individuais. Desse modo, ao avaliar o estresse relacionado ao trabalho na perspectiva do modelo em questão, deve-se partir do princípio de que os mesmos estressores são sentidos e enfrentados de forma diferente pelos indivíduos. Ou seja, um trabalho altamente estressante para uma pessoa pode não o ser para outra pessoa, pois as pessoas percebem e avaliam seu ambiente de trabalho de forma diferenciada e têm histórias de vida diferenciadas que precisam ser levadas em consideração para entender melhor a QVT.

## 2.5 Presenteísmo

Presenteísmo é outro indicador importante porque se refere a comparecer ao trabalho enquanto o indivíduo está doente, o que afeta a qualidade de vida no trabalho. É um assunto de grande interesse para os pesquisadores em medicina ocupacional, mas, relativamente, poucos pesquisadores organizacionais estão familiarizados com esse conceito. De acordo com Johns (2010), as pesquisas neste campo assumem que as causas do presenteísmo são divididas em (1) políticas organizacionais, (2) características de concepção do trabalho, e (3) culturas de presenteísmo. Nesta mesma linha, autores como Virtanen, Vahtera, Nakari, Pentti e Kivimäki (2004) têm especulado, entre outros tópicos, que a permanência do *status* de emprego afeta o presenteísmo. Eles assumem que, no geral, devido à precariedade e instabilidade do emprego, os trabalhadores temporários e estáveis que normalmente trabalham em empresas privadas estão mais inclinados a participar de trabalho quando doente do que os trabalhadores permanentes, que normalmente trabalham em empresas públicas e/ou estatais, o que é relevante a ser considerado nessa pesquisa, porque a estabilidade profissional é uma das características do serviço público.

Johns (2010) argumenta que o presenteísmo tem importantes implicações para a teoria organizacional, e formula um modelo dinâmico para melhor compreendê-lo e ao absenteísmo e a relação com outros aspectos relacionados ao trabalho. Para Johns (2010), a assiduidade ao trabalho está relacionada a eventos de saúde, presenteísmo e absenteísmo, que, por sua vez, estão relacionados com o contexto de trabalho, a pessoa em si e as consequências cumulativas individuais. O modelo sugere que a exposição crônica de presenteísmo ou absenteísmo pode ter efeitos subsequentes no estado de saúde, na dinâmica de atendimento ao trabalho e no sentido de pertencimento a uma organização.

Este autor também postula que, em um cenário baseado na saúde, o presenteísmo crônico também pode provocar danos à saúde do indivíduo, levando-o a uma espiral de menor produtividade, aumento do absenteísmo e incapacidade eventual, considerando que, em um cenário baseado na atitude, os funcionários insatisfeitos ou inseguros se sentem pressionados a participar quando doentes e, como consequência, acabam diminuindo sua

produtividade e até deixando o trabalho quando possível. Em ambos os casos, existem perdas para a organização e para os indivíduos.

## 2.6 Equilíbrio vida-trabalho

Quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida privada, podemos dizer que está relacionado com o equilíbrio entre o tempo e as atividades de responsabilidade do indivíduo, seu trabalho e sua família. Schneewind e Kupsch (2006) afirmam que, nas últimas décadas, a pesquisa psicológica sobre a relação entre a vida familiar e a vida profissional tem sido dominada pelo paradigma de *déficit* de relações, focando uma abordagem mais individualista do assunto. Mas, nos últimos anos, uma visão mais holística dos aspectos positivos na pesquisa sobre as relações trabalho-família tem sido adotada. Grzywacz e Carlson (2007, p. 459) dizem que o equilíbrio vida familiar e trabalho é “a realização dos papéis relacionados com expectativas que são negociadas e compartilhadas entre um indivíduo e seus parceiros no domínio do trabalho e da família”.

Em tal contexto, Carlson, Grzywacz e Zivnuska (2009) sistematizam o conhecimento teórico e prático sobre o equilíbrio entre vida familiar e trabalho, e desenvolvem uma nova medida de equilíbrio trabalho-família. Eles estabelecem a validade discriminante entre essa medida e o conflito trabalho-família e a aproximação trabalho-família. Também examinam a relação de equilíbrio trabalho-família com seis palavras-chave e com as informações familiares. Os resultados sugerem que o equilíbrio trabalho-família explica além da variância explicada pelas medidas tradicionais de conflito e de aproximação para cinco dos seis resultados testados: satisfação no trabalho; comprometimento organizacional; satisfação familiar; desempenho familiar; e funcionamento familiar. Esse trabalho ajuda os pesquisadores a entenderem melhor o desempenho do trabalhador na organização, e a maximizar o desempenho nos domínios do trabalho e da família, o que pode ajudar a melhorar a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional.

Para Chéretien e Letourneau (2010), o impacto do conflito trabalho-família sobre a saúde mental dos funcionários é considerável e deve ser observado pelas organizações que primam pela saúde de seus trabalhadores. Por conseguinte, as organizações devem fornecer medidas de equilíbrio trabalho-família para facilitar a emergência de uma cultura que pode melhorar a relação entre a vida pessoal e a vida profissional.

Mantendo essas considerações em mente, é possível dizer que analisar o comprometimento organizacional é importante para entender o sentido do trabalho e a qualidade de vida no trabalho. Assim, o desejo (comprometimento afetivo), a necessidade (comprometimento de continuidade) e a obrigação (comprometimento normativo) devem ser considerados para se compreender o comportamento no ambiente de trabalho. Neste estudo, os pesquisadores acreditam que o

comprometimento organizacional é diferente entre professores universitários de Minas Gerais e de Quebec.

Como o estresse relacionado ao trabalho também deve ser considerado nos estudos sobre o sentido do trabalho e a qualidade de vida no trabalho, os estudos sobre as fontes de estresse (fatores intrínsecos da atividade profissional, fatores psicossociais e fatores organizacionais) são importantes nesse campo. Além disso, as características pessoais que influenciam os indicadores de estresse no trabalho também devem ser consideradas. O presenteísmo e o absenteísmo que afetam a saúde das pessoas e a dinâmica de participação nas organizações podem ajudar na análise do resultado do esforço de todos para melhoria da QVT.

Segundo os autores abordados no embasamento teórico do estudo em questão, a estrutura de comprometimento (dedicação, vigor e absorção) é útil para prever a relação entre o comprometimento com o trabalho e o *burnout*. Portanto, pode-se dizer que a relação entre vida profissional e vida familiar também é relevante para as investigações que estudam as relações que determinam a qualidade de vida no trabalho. Os pesquisadores acreditam também que o indicador de comprometimento com o trabalho nas universidades públicas também é diferente nos dois países.

Diante do exposto, pode-se dizer que os estudos da Psicologia e da Psicologia Positiva servem de base para analisar a Qualidade de Vida no Trabalho, pois esses estudos partem de um foco pessoal para entender como se processam as relações entre os indivíduos e as organizações. Quando as características do próprio trabalho em si e as características das relações de trabalho são percebidas como favoráveis ao indivíduo, ele vai desenvolver uma relação positiva com a organização e com o trabalho em si, gerando benefícios organizacionais e pessoais. Pode-se dizer então que este resultado final, que será expresso em forma de cooperação, vigilância, presença, comprometimento e equilíbrio vida-trabalho, é que representa os resultados centrais para a Gestão de Pessoas.

### 3 METODOLOGIA

Para saber como se compara os indicadores de qualidade de vida no trabalho nas universidades públicas do Brasil e do Canadá, os professores universitários foram convidados a responder a um questionário eletrônico, encaminhado via Survey Monkey. O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFLA e da HEC, em Montreal – Canadá, e foi aprovado em ambos os casos. No segundo semestre de 2012, as universidades foram contatadas pelos pesquisadores que receberam parecer favorável de duas instituições de Minas Gerais e duas do Quebec para participar da pesquisa. Outras universidades foram contatadas, mas

não deram retorno até o momento da coleta dos dados que serviram de base para este artigo.

O questionário foi endereçado aos professores das quatro universidades, sendo: 625 da UFA (Universidade Federal A), 378 da UNB (Universidade Federal B), 1058 da UQA (Universidade de Quebec A) e 414 da UQB (Universidade de Quebec B). No total, 474 professores completaram o questionário, a saber: 130 da UFA (20,4% de retorno), 75 da UNB (19,8% de retorno), 196 da UQA (18,4% de retorno), e 73 da UQB (17,4% de retorno). A identificação das universidades foi omitida por questões de privacidade dos professores.

Os professores têm a idade média de 45,25 anos (desvio padrão de 10,59); 229 são mulheres e 245 são homens. Existe uma diferença significativa na idade dos respondentes entre os brasileiros e os canadenses ( $t = -6,885$ ,  $ddl = 472$ ,  $p < ,000$ ). De fato, os brasileiros ( $N = 205$ ) têm em média 42 anos (desvio padrão de 9,736) e os canadenses ( $N = 260$ ) têm em média 48 anos (desvio padrão de 10,379).

Nessa amostra, 17,9% dos professores têm mestrado, 71,9% têm doutorado e 10,3% possuem pós-doutorado. Quanto ao estado civil, 15,6 % eram solteiros, 78,4 % eram casados ou viviam com um parceiro, 5,3% eram separados ou divorciados e 0,4% eram viúvos. Entre os entrevistados de ambos os países, 64,1% têm filhos e a maior parte deles tem duas crianças (30,2%), em seguida uma criança (18,8%) e três crianças (12,0%). A maioria dos participantes (99,4%) são professores de tempo integral e apenas 10,3% não possuem título de doutorado ou de PhD. No entanto, 37,1% dos professores que participaram desta pesquisa são professores adjuntos, 26,6% são professores associados e 19,6% são professores titulares. Os demais respondentes (5,9%) não informaram o seu *status* ou posição na instituição.

O questionário, que teve como objetivo medir a qualidade de vida no trabalho para os professores universitários, foi enviado no início do primeiro semestre de 2013. Mais especificamente, o questionário inclui escalas que medem os seguintes indicadores: o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (May, Gilson e Harter, 2008); o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico (Veit e Ware, 1983); o estresse relacionado ao trabalho (Parker e Decotiis, 1983); o presenteísmo (McKevitt et al., 1997; Aronsson et al., 2000 e Biron et al., 2006); comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade (Meyer e Allen, 1984); o comprometimento com o trabalho (Schaufeli, Bakker e Salanova, 2006); e o equilíbrio trabalho-vida privada (Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz, 2009).

Como esse tipo de inquérito visa determinar até que ponto a organização do trabalho ou as condições de trabalho têm um impacto sobre a saúde e o desempenho do pessoal, é importante controlar os eventos pessoais que tenham marcado a história dos respondentes e afetam o seu estado psicológico. Para controlar os fatores externos que afetam a vida profissional, a equipe de pesquisa pediu aos entrevistados para indicar "sim" ou "não" ou "não se

aplica" aos eventos, tais como a perda de um ente querido, doença do próprio indivíduo e de entes queridos e perda de emprego. Para avaliar esses fatores, utilizou-se o instrumento desenvolvido por Dohrenwend (1973).

Igualmente, o pesquisador deve controlar o viés de conformidade que pode jogar neste tipo de investigação, pois, quando pedimos para as pessoas expressarem suas opiniões, algumas delas têm mais tendência do que outras a exprimir uma opinião que é estimada pela maioria. Para controlar este tipo de viés, foi utilizada a escala de Loo e Loewen (2004) com 11 afirmações que podem ser verdadeiras ou falsas. Por exemplo: "Já me aconteceu de sentir revolta contra as pessoas em posição de autoridade, mesmo sabendo que elas estavam certas.", "Eu me sinto ressentido(a) quando as coisas não saem como eu quero.", e "Sou sempre um bom ouvinte, independentemente da pessoa com quem estou falando."

Para cada escala do questionário, a análise de componentes principais com rotação ortogonal dos fatores foi realizada para reduzir as variáveis observadas a um número mínimo de dimensões (ou componentes) que descrevem uma proporção máxima da variância. A estrutura fatorial das escalas foi então verificada através da análise dos eixos principais com rotação ortogonal. A partir dessa análise, foi realizada outra, a análise de consistência interna de cada fator componente do indicador para cada uma das escalas do questionário, a fim de avaliar a precisão das medições. O Alfa de Cronbach permite determinar, efetivamente, a percentagem de variância de erro na medição de um fator, onde o limite aceitável é inferior a 0,70 (Hair et al, 2006). A partir dessas análises, foi possível criar as variáveis e os indicadores que permitem a avaliação da qualidade de vida no trabalho nas universidades públicas.

Antes de testar as diferenças entre os dois grupos de professores, examinou-se a consistência dos fatores, a fim de validar o modelo de QVT que se pretendia usar. Para este feito, foram realizadas as análises de correlação utilizando o coeficiente de Pearson. A partir dessas análises, foi possível discutir a relação entre os indicadores de QVT nas universidades de Minas Gerais e do Quebec. A diferença de médias entre os dois grupos foi finalmente examinada usando o procedimento de teste T, e os efeitos de tamanho dessas diferenças foram calculados, quando então foram identificadas diferenças significativas de médias (HAIR et al., 2006). Análises de regressão linear também foram realizadas a fim de explorar as relações entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade, porque a diferença de médias para estes indicadores foram significativas e desejou-se saber o que melhor determina tais estados psicológicos.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para determinar os indicadores que compõem a QVT, os pesquisadores analisaram e compararam a

relação entre os indicadores de QVT, através dos coeficientes de correlação de Pearson, e os construtos elaborados para explicar tal relação. Análises de correlação e regressão linear também foram realizadas para analisar as relações entre os indicadores. A análise de regressão linear tem a função de identificar, com a maior precisão possível, os componentes de uma variável que mais afetam e que determinam seu comportamento no conjunto da análise em questão (Hair et al. 2006). Assim, é possível medir e explicar os indicadores e os construtos do modelo utilizado para explicar a QVT (Morin, 2008).

### 4.1 A relação entre os indicadores de QVT

Qualidade de Vida no Trabalho é um estado geral de bem-estar no local de trabalho que pode ser explicado por diferentes indicadores. Se os indicadores individuais são consistentes, os indicadores de medição devem estar fortemente correlacionados. A Tabela 1 apresenta as médias, desvios padrão, coeficientes de correlação de Pearson, o número de declarações para cada indicador e os índices de consistência interna alfa de Cronbach. Os coeficientes de correlação são significativos e na direção esperada, o que permite concluir que há consistência nas informações que essas medidas permitem colher.

#### 4.1.1 Os construtos principais

Há uma forte correlação - positiva - entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (0,612,  $p < 0,000$ ), mas não alto o suficiente para confundir os dois indicadores. Em outras palavras, o sentido do trabalho e o sentido no trabalho são dois indicadores que medem diferentes aspectos, mas que dão uma informação consistente com a variável latente que é suposto representar, ou seja, a QVT (Tabela 1).

Da mesma forma, há uma forte correlação - negativa - entre o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico (-0,758,  $p < 0,000$ ), mas também não alto o suficiente para confundir os dois indicadores. O que significa dizer que, quando o sofrimento psicológico aumenta, o bem-estar psicológico diminui. Da mesma forma, há uma pequena correlação - negativa, mas significativa - entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade (-0,184,  $p < 0,000$ ), indicando também relações opostas entre os dois indicadores.

Adicionalmente, há uma forte correlação - positiva - entre estresse relacionado ao trabalho e sofrimento psicológico (0,673,  $p < 0,000$ ), indicando que um aumento no estresse relacionado ao trabalho gera um aumento do sofrimento psicológico. Além disso, há uma forte correlação - negativa - entre o estresse relacionado ao trabalho e bem-estar psicológico (-0,616,  $p < 0,000$ ), indicando claramente que eles são dois indicadores diferentes que podem determinar as relações entre vida privada e trabalho.

Além disso, há uma correlação moderada - positiva - entre o comprometimento com o trabalho e o comprometimento afetivo com a instituição (0,470,  $p < 0,000$ ), indicando também que são duas formas diferentes

de comprometimento, mas que dão informações consistentes sobre a atitude de comprometimento com o trabalho em si e com a instituição como um todo. Por outro lado, há uma fraca correlação - negativa - entre o comprometimento com o trabalho e comprometimento de continuidade (-0,315,  $p < 0,000$ ), indicando igualmente duas formas diferentes e opostas de comprometimento. No entanto, essas duas formas oferecem informações consistentes quanto à atitude de comprometimento do professor universitário, pois ele pode se dedicar ao seu trabalho em si visando melhor posição em outra instituição ou mesmo seu reconhecimento pessoal em primeiro lugar.

Há também uma forte correlação - positiva - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e bem-estar psicológico (0,500,  $p < 0,000$ ), indicando que os dois indicadores são consistentes para comparar QVT de professores universitários. Por outro lado, há uma forte correlação - negativa - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e o estresse relacionado ao trabalho (-0,649,  $p < 0,000$ ), o que indica que esses construtos oferecem duas maneiras diferentes para entender a relação entre os indicadores

de QVT. Além disso, há uma fraca correlação - negativa - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e comprometimento de continuidade (-0,166,  $p < 0,000$ ), e uma correlação moderada - positiva - entre o equilíbrio trabalho-vida privada e o comprometimento com o trabalho (0,362,  $p < 0,000$ ), indicando que, quando o equilíbrio trabalho-vida privada aumenta, o comprometimento de continuidade diminui e o comprometimento com o trabalho aumenta.

#### 4.1.2 Os construtos complementares

Espera-se uma relação significativa positiva entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho de um lado e o bem-estar psicológico, o comprometimento afetivo, o comprometimento com o trabalho e o equilíbrio trabalho-vida privada de outro lado. No entanto, espera-se também que haja uma relação negativa significativa entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho de um lado e o sofrimento psicológico, presenteísmo, estresse relacionado ao trabalho e comprometimento de continuidade do outro. Os resultados que foram obtidos para a amostra dos 474 professores universitários do Brasil e do Canadá são apresentados na Tabela 1.

**Tabela 1**

Média, desvio padrão, correlações entre os indicadores de QVT, índices de consistência interna dos indicadores e número de itens (N = 474)

	Média	Desvio padrão		MOW	MAW	PWB	PDS	WSTS	PRES	AFFC	CONC	WENG	WLB
<b>MOW</b>	16,32	2,10	(Alpha) (Nº de itens)	(,825) (3)									
<b>MAW</b>	15,33	2,54	r Sig. (bil)	,612 ,000	(,768) (3)								
<b>PWB</b>	43,20	9,57	r Sig. (bil)	,399 ,000	,387 ,000	(,943) (12)							
<b>PDS</b>	19,60	8,32	r Sig. (bil)	-,382 ,000	-,382 ,000	-,758 ,000	(,952) (17)						
<b>WSTS</b>	62,21	22,86	r Sig. (bil)	-,333 ,000	-,272 ,000	-,616 ,000	,673 ,000	(,925) (12)					
<b>PRES</b>	6,60	3,46	r Sig. (bil)	-,123 ,000	-,187 ,000	-,437 ,000	,567 ,000	,605 ,000	(,877) (3)				
<b>AFFC</b>	31,74	6,68	r Sig. (bil)	,496 ,000	,619 ,000	,356 ,000	-,313 ,000	-,322 ,000	-,243 ,000	(,793) (6)			
<b>CONC</b>	22,64	7,89	r Sig. (bil)	-,201 ,000	-,151 ,000	-,319 ,000	,308 ,000	,341 ,000	,186 ,000	-,184 ,000	(,738) (6)		
<b>WENG</b>	43,32	6,79	r Sig. (bil)	,609 ,000	,477 ,000	,607 ,000	-,569 ,000	-,457 ,000	-,266 ,000	,470 ,000	-,315 ,000	(,911) (9)	
<b>WLB</b>	28,10	8,53	r Sig. (bil)	,315 ,000	,192 ,000	,500 ,000	-,439 ,000	-,649 ,000	-,366 ,000	,218 ,000	-,166 ,000	,362 ,000	(,910) (6)

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: MOW - Sentido do trabalho; MAW - Sentido no trabalho; PWD - Bem-estar psicológico; WSTS - Estresse relacionado ao trabalho; PRES - Presenteísmo; AFFC - Comprometimento afetivo; CONC - Comprometimento de continuidade; WENG - Comprometimento com o trabalho; WLB - Equilíbrio trabalho-vida privada.

#### 4.2 Comparação entre os professores brasileiros e canadense

Os professores brasileiros avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho de forma diferente dos professores canadenses? Para responder a essa questão, as pontuações médias dos indicadores de QVT foram comparadas pelo teste-t para amostras independentes, conforme postula Hair et al. (2006). Os resultados de 205 professores brasileiros foram comparados com as respostas de 269 professores canadenses. A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas para os dois grupos de professores e o teste-t para cada indicador.

O teste das diferenças entre as médias (teste-t) mostra que há apenas três diferenças significativas, mas o tamanho do efeito é pequeno. Os indicadores com médias significativas são o sentido do trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade, como mostra a Tabela 2. Considerando os resultados obtidos para esses dois grupos, conclui-se que a avaliação da QVT por professores brasileiros é melhor do que a avaliação dos professores canadenses sobre a sua vida profissional. Os professores brasileiros tendem a encontrar mais sentido no seu trabalho do que os canadenses.



Os indicadores sentido do trabalho e sentido no trabalho mostram que eles são relevantes para determinar a lógica de trabalhar em uma organização, tal como postula os estudos de Pratt e Ashforth (2003) e Morin (2008). Não houve diferenças significativas no sentido do trabalho, ou seja, no que se refere aos aspectos do ambiente físico de trabalho entre professores brasileiros e canadenses. No entanto, existe uma diferença significativa em relação ao sentido no trabalho, ou seja, nas relações sociais que se estabelecem no contexto de trabalho e nas condições de trabalho entre os dois grupos.

O comprometimento organizacional que pode ser avaliado pelo comprometimento afetivo, o comprometimento de continuidade e o comprometimento normativo têm ajudado a explicar as diferenças na qualidade de vida no trabalho, porque o trabalhador que está bem engajado com sua organização tende a se sentir mais satisfeito e feliz no seu ambiente de trabalho (Meyer e Allen, 1991 e Morin, 1996 e 2008).

Além disso, Meyer e Allen (1991) afirmam que o comprometimento organizacional está correlacionado com estabilidade e assiduidade do pessoal, o desempenho no trabalho e a qualidade dos serviços e das relações com os clientes. Assim sendo, este indicador gira em torno da satisfação no trabalho que gera qualidade de vida. Neste estudo, esses indicadores foram medidos usando a escala de Meyer e Allen (1984), e observou-se apenas o comprometimento afetivo e o comprometimento de continuidade foram consistentes nesta amostra de professores de universidades públicas

no Quebec e em Minas Gerais, e são significativamente diferentes nos dois países.

O estresse relacionado ao trabalho, que avalia a pressão do tempo e a ansiedade causada pelo trabalho, foi medido usando a escala de Parker e DeCotiis (1983). Observou-se que o nível de estresse relacionado ao trabalho dos professores brasileiros é comparável ao nível de estresse relacionado ao trabalho dos professores canadenses, pois, em ambos os casos, o professor universitário é confrontado com os prazos e a ansiedade que seu trabalho provoca. Conforme apontado por Vilas Boas e Morin (2015), o estresse no trabalho tem efeitos e relações específicas com a Qualidade de Vida no Trabalho, pois, atualmente, os docentes universitários são mais pesquisadores do que professores em si, e isso traz demandas específicas que chegam até mesmo a comprometer a saúde física e mental dos docentes. No entanto, pode-se notar que os indicadores individuais entre as duas amostras são semelhantes, pois não há diferenças significativas entre bem-estar psicológico, sofrimento psicológico e equilíbrio trabalho-vida pessoal. Apenas a variável idade é diferente nos dois grupos de estudo.

O comprometimento com o trabalho foi medido com a escala Schaufeli et al. (2006) que determina os itens de vigor, dedicação e absorção do trabalho. Os entrevistados foram convidados a avaliar a frequência com a qual sentem certos aspectos do trabalho no último ano trabalhado. A partir das respostas dos professores, obteve-se o indicador de comprometimento com o trabalho que também não é diferente entre os professores de Minas Gerais e do Quebec.

**Tabela 2**  
Diferenças de médias entre 205 professores brasileiros e 269 professores

Indicador	Nacionalidade	X Média	S Desvio padrão	t	DII Graus de liberdade	Sig. (bi)
Sentido do trabalho	Brasileiros	16,2829	1,90663	-,379	472	,705
	Canadenses	16,3569	2,24085			
Sentido no trabalho	Brasileiros	15,6049	2,22397	2,107	469,466	,036
	Canadenses	15,1231	2,74710			
Bem-estar psicológico	Brasileiros	42,4861	9,82040	-1,428	472	,154
	Canadenses	43,7505	9,35010			
Sofrimento psicológico	Brasileiros	19,5738	7,85278	-,060	475	,952
	Canadenses	19,6205	8,67696			
Estresse relacionado ao trabalho	Brasileiros	60,0836	21,2079	-1,769	472	,078
	Canadenses	63,8247	23,954			
Presenteísmo	Brasileiros	6,5366	3,52649	-,343	472	,731
	Canadenses	6,6468	3,41280			
Comprometimento afetivo	Brasileiros	32,8195	6,23963	3,103	469,326	,002
	Canadenses	30,9145	6,89934			
Comprometimento de continuidade	Brasileiros	21,7415	6,96535	-2,235	469,245	,026
	Canadenses	23,3271	8,47014			
Comprometimento com o trabalho	Brasileiros	43,3317	7,44109	,025	472	,980
	Canadenses	43,3160	6,46406			
Equilíbrio vida-trabalho	Brasileiros	28,9561	7,64552	1,892	472	,059
	Canadenses	27,4424	9,31144			

Fonte: Dados da pesquisa.

Em síntese, pode-se afirmar que esta pesquisa confirmou a importância dos estudos da Psicologia e da Psicologia Positiva no ambiente de trabalho, pois as formas de estruturação e organização do trabalho afetam

a vida pessoal e profissional do trabalhador (VILAS BOAS e MORIN, 2014; VILAS BOAS e MORIN, 2015). Sendo assim, a QVT nas universidades públicas no Brasil e no Canadá pode ser explicada através de indicadores

oriundos dos estudos da Psicologia, conforme pesquisas de Morin (2008), Carlson et al. (2006), Pratt e Ashforth (2003), Schaufeli et al. (2002), Massé et al. (1998).

Entre os indicadores de QVT, dois merecem destaque: o comprometimento afetivo e o comprometimento de continuidade. Parece que os professores brasileiros são mais emocionalmente comprometidos com a sua universidade do que os professores canadenses. Enquanto que, os professores canadenses são mais propensos a ter um comprometimento de continuidade. Tendo em vista que não foi realizada uma pesquisa qualitativa com os docentes para identificar as prováveis razões dessas diferenças, atribui-se as mesmas as características do trabalho que são distintas nos dois países e as diferenças culturais (HOUSE et al. 2004; ARAGÃO e PEDRÃO, 2011). Além disso, as formas de organização do trabalho acadêmico nos dois países são distintas e, por conseguinte, as formas de acesso e manutenção na carreira universitária também o são, o que afeta diretamente as relações de trabalho nos contextos em questão. No entanto, é preciso lembrar que os professores canadenses são, em média, mais velhos do que os professores brasileiros e é possível que a idade influencie na natureza do comprometimento com a universidade.

Para melhor entender o que explica essas duas formas de comprometimento, uma análise de regressão linear stepwise foi realizada com as variáveis que podem

afetar a natureza do comprometimento com a instituição: nacionalidade; sexo; idade; nível de instrução formal; o sentido que ele dá ao seu trabalho e as relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho; o estresse relacionado ao trabalho e o estado psicológico (estresse psicológico e bem-estar psicológico). A função da equação foi controlada por um indicador de desejabilidade social composto de 11 questões que foram sintetizadas por Loo e Loewen (2004) a partir da Escala de Desejabilidade Social de Marlow e Crowne (CROWNE e MARLOWE, 1960) que continha originalmente 33 itens. Esse indicador permite neutralizar a tendência a apresentar ideias desejáveis ou viés de conformidade, ou seja, responder às questões visando a uma suposta resposta esperada do pesquisador.

#### 4.2.1 Comprometimento afetivo

Análise de regressão linear, stepwise, controlada pelo indicador de viés de conformidade revela que as variáveis que melhor explicam o comprometimento afetivo com a instituição são: o sentido no trabalho, o estresse relacionado ao trabalho, o sentido do trabalho e nacionalidade. O modelo de regressão que explica 42,8% da variação no escore de comprometimento afetivo é apresentado na Tabela 3. As variáveis sexo, idade, educação, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico não são relevantes para determinar o comprometimento afetivo dos professores nas universidades públicas nesses dois países.

**Tabela 3**

Análise de regressão linear, stepwise, para prever o resultado do comprometimento afetivo com as variáveis nacionalidade, sexo, idade, escolaridade, sentido do trabalho, sentido no trabalho, estresse relacionado ao trabalho, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico após a verificação do viés de conformidade

Modelo com os fatores identificados	B Coeficientes não-padronizados	SEB Desvio padrão	β Beta	R <sup>2</sup>	sr <sup>2</sup> Erro padrão da estimativa
Constante	8,527	2,884		,428	5,049
Viés de conformidade	,010	,127	,003		
Sentido do trabalho	1,253	,117	,480		
Estresse relacionado ao trabalho	-,038	,011	-,132		
Sentido no trabalho	,495	,145	,156		
Nacionalidade	-1,146	,481	-,086		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: p < 05 para N = 474.

O comprometimento afetivo refere-se ao apego emocional, identificação e envolvimento do profissional com sua instituição (Meyer e Allen, 1984 e 1991; Morin, 2008). Um profissional que apresenta um forte comprometimento afetivo mantém seu emprego porque ele quer. Nesta amostra, quanto mais os professores se identificam com seu trabalho e com o seu ambiente de trabalho, mais eles se envolvem afetivamente com suas respectivas universidades. Entretanto, quanto menos estresse relacionado ao trabalho o professor tiver, mais ele tende a se envolver emocionalmente e afetivamente com a instituição.

#### 4.2.2 Comprometimento de continuidade

A análise de regressão linear, stepwise, controlada pelo indicador de viés de conformidade revela que as variáveis que melhor explicam os índices de comprometimento de continuidade são: estresse relacionado ao trabalho, bem-estar psicológico e idade. O modelo de regressão que explica 15,3% da variação no escore de comprometimento de continuidade é apresentado na Tabela 4. As variáveis nacionalidade, sexo, escolaridade, sentido do trabalho, sentido no trabalho e estresse relacionado ao trabalho não são relevantes para determinar comprometimento de continuidade dos professores nas universidades públicas estudadas.

**Tabela 4**

Análise de regressão linear, stepwise, para prever o resultado do comprometimento de continuidade com as variáveis nacionalidade, sexo, idade, escolaridade, sentido do trabalho, sentido no trabalho, e estresse relacionado ao trabalho, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico após a verificação do viés de conformidade

Modelo com os fatores identificados	B Coeficientes não-padronizados	SEB Desvio padrão	β Beta	R <sup>2</sup>	sr <sup>2</sup> Erro padrão da estimativa
Constante	14,196	4,263		,153	7,294
Viés de conformidade	,411	,183	,101		
Estresse relacionado ao trabalho	,079	,019	,229		
Bem-estar psicológico	-,126	,046	-,151		
Idade			,097		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota:  $p < 05$  para  $N = 474$ .

O comprometimento de continuidade indica como o profissional está ciente dos custos associados a um eventual desligamento da instituição (Meyer e Allen, 1984 e 1991; Morin, 2008). Uma pessoa que apresenta um forte comprometimento de continuidade mantém o seu trabalho porque precisa. Na amostra de professores brasileiros e canadenses, quando o nível de estresse relacionado ao trabalho e a idade aumentam, o nível de comprometimento de continuidade tem a tendência a se elevar também. Isso porque, em geral, parece que os professores mais velhos são mais propensos a se conformarem com seu trabalho e com sua perspectiva de vida do que os professores mais jovens. Por outro lado, quando o bem-estar psicológico diminui o comprometimento de continuidade tende a aumentar, porque a pessoa não tem estímulo para buscar outra instituição.

## 5 CONCLUSÃO

Para analisar a qualidade de vida no trabalho em universidades públicas em um país emergente como o Brasil, e a qualidade de vida encontrada nas universidades de um país desenvolvido como o Canadá, foi realizada uma pesquisa para levantar e comparar os indicadores QVT dos professores de duas universidades de Minas Gerais e duas do Quebec. A organização do trabalho apresentado como um determinante da saúde, das atitudes e do desempenho dos trabalhadores, serviu de base para iniciar a avaliação da aplicabilidade do modelo de Morin (2008) nas universidades públicas, tendo em vista que o impacto da organização do trabalho na saúde e no desempenho do profissional varia de acordo com o sentido do trabalho percebido pelo próprio profissional.

Os estudos da Psicologia e da Psicologia Positiva serviram de base para os estudos que culminaram com a elaboração do modelo geral de Qualidade de Vida no Trabalho (Morin, 2008), pois se partiu de estudos que focavam o bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho e sua percepção de sentido no trabalho para compreender e lidar com a eficácia organizacional. Este modelo foi reestruturado a partir de uma pesquisa comparativa e gerou um modelo um pouco mais detalhado (Vilas Boas e Morin, 2015a) que traz no seu bojo os indicadores de QVT que foram contemplados no

presente artigo. Quando as empresas focam suas práticas de Gestão de Pessoas nesses componentes da QVT, ou seja, nos indicadores de QVT, elas têm subsídios para lidar com diferentes vertentes do ambiente de trabalho que podem afetar o estado de saúde física e mental do trabalhador, e que, por conseguinte, pode afetar sua produtividade na empresa e sua qualidade de vida. Portanto, esses indicadores, se bem compreendidos e trabalhados, podem proporcionar ganhos para as organizações e para os próprios indivíduos. Se, por exemplo, o trabalhador percebe sentido no seu ambiente de trabalho, ele trabalhará mais satisfeito, sua saúde física e mental será melhor e ele se comprometerá mais com seu trabalho em si, com os clientes internos e externos e, até mesmo, com a instituição como um todo. Por conseguinte, ficará mais vigilante no seu trabalho, coopera melhor com chefes e subordinados e estará em melhores condições de equilibrar sua vida pessoal e profissional do que aquele trabalhador que não vê sentido no seu trabalho.

A promoção da qualidade de vida no trabalho é um conjunto de atividades para promover um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faz sentido ao indivíduo. Neste estudo, há uma pequena diferença entre os indicadores de QVT dos professores brasileiros e canadenses. Aparentemente, os brasileiros tendem a encontrar mais sentido no trabalho que os canadenses e parecem ser mais afetivamente comprometidos com suas universidades que os canadenses. Entretanto, os canadenses têm tendência a apresentar mais viés de conformidade do que os brasileiros e a ter mais comprometimento de continuidade que os brasileiros. Essas diferenças podem ser explicadas pelas próprias diferenças transculturais que envolvem hábitos e costumes em duas realidades distintas como as desses países. A própria característica de clima já é um grande diferencial, pois os países de clima tropical tendem a induzir os indivíduos a um comportamento mais afetivo do que os países de clima frio. Além disso, as diferenças na organização do trabalho nos dois países também influenciam nos níveis de percepção da QVT. Neste aspecto, pode-se mencionar que até mesmo a estruturação das universidades participantes desta pesquisa é diferente nos dois países em questão.

Como a qualidade de vida no trabalho envolve a prevenção do sofrimento psicológico e do estresse relacionado ao trabalho, os programas de melhoria da QVT

devem priorizar as medidas de redução dos riscos para a saúde das pessoas nas organizações. Em seguida, a organização deve promover a saúde mental e o comprometimento afetivo do profissional com a instituição, uma vez que o sofrimento psicológico aumenta o estresse relacionado ao trabalho. Vale ressaltar que o sofrimento psicológico advém de outras variáveis pessoais que, no modelo, foram balizadas levando em consideração os eventos pessoais que afetam esse estado psicológico e podem gerar estresse que não está diretamente relacionado ao estresse do trabalho. Por isso, as variáveis de controle e de diferenças individuais devem ser sempre consideradas ao se replicar este modelo. Os resultados desta pesquisa mostraram ainda que, quando o bem-estar psicológicodiminui, o sofrimento psicológico dos professores aumenta, o que também deve ser considerado nos programas de melhoria da QVT.

Igualmente é importante sensibilizar os professores sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um a esse respeito. Isso implica que os professores reconheçam os seus interesses, habilidades e aspirações e conheçam diferentes formas de estimular sua saúde física e mental. Além disso, dar atenção ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional é essencial para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Como o estudo em questão focou apenas os aspectos quantitativos e estatísticos para analisar e discutir o inter-relacionamento entre os indicadores de QVT com base no modelo de Morin (2008), sugere-se que novas pesquisas façam um aprofundamento em aspectos mais subjetivos desses indicadores utilizando ferramentas da pesquisa qualitativa, como entrevistas em profundidade, história de vida e grupo focal para explorar nuances que possam enriquecer o modelo. Além disso, um estudo histórico e documental que trace as características dos dois ambientes de trabalho e das políticas de Gestão de Pessoas é relevante para melhor explicar as diferenças de percepção em estudos comparativos, o que não foi contemplado no estudo em questão. Um levantamento dessa natureza permitiria a análise de aspectos transculturais que servem de pano de fundo para estudos desta natureza.

## AGRADECIMENTO

Os autores agradecem ao apoio financeiro da CAPES para a realização desta pesquisa.

## REFERÊNCIAS

Aragão, G., & Pedrão, F. (2011). Análise comparativa Brasil-Canadá: possibilidades de cooperação. In *Anais do XI Congresso Internacional da Associação Brasileira de Estudos Canadenses (ABECAN)*, Salvador, Brasil, 11.

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism.

*Journal of Epidemiol Community Health*, 54, 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>

Biron, C., Brun, J., Ivers, H., & Cooper, C. L. (2006). At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37. <https://doi.org/10.1108/17465729200600029>

Boisvert, M. P. (1977). The quality of working life: An analysis. *Human Relations*, 30(2), 155-160. <https://doi.org/10.1177/001872677703000204>

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

Chrétien, L., & Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille: Au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-61. <https://doi.org/10.3917/riges.353.0053>

Constantino, M. A. C. (2007). *Avaliação da Qualidade de Vida: desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo-USP* (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, SP, Brasil.

Cooper, C. L. (1985). The stress of work. *Aviation, Space and Environmental Médecine*, 56(1), 627-632.

Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354. <https://doi.org/10.1037/h0047358>

Davis, L. E., & Cherns, A. B. (1975). *The Quality of Working Life*. (Vol 1. Problems, Prospects, and the State of the Art). New York: Free Press.

Dohrenwend, B. P. (1973). Some issues in the definition and measurement of Psychiatric Disorders in general populations. In *Proceedings of the 14<sup>th</sup> National Meeting of the Public Health Conference on Records and Statistics*, National Center for Health Statistics, Washington, D.C., USA, 14.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>

Kertesz, R., & Kerman, B. (1985). *El Manejo del Stress*. Buenos Aires: IPPEM, 442.

Ketchum, L. D., & Trist, E. (1992). *All teams are not created equal: How employee empowerment really works*. Newbury Park: Sage.

Levine, M. F. (1983). Self-developed QWL measures. *Journal of Occupational Behavior*, 4(1), 35-46.

Levine, M. F., Taylor, J. C., & Davis, L. E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104. <https://doi.org/10.1177/001872678403700105>

Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.

Loo, R., & Loewen, P. (2004). Confirmatory factor analysis of scores from full and short versions of the Marlowe-Crowne

- social desirability scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(1), 2343-2352. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb01980.x>
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1988). The structure of mental health: Higher order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45(1), 475-504. <https://doi.org/10.1023/A:1006992032387>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mckevitt, C., Morgan, M., Dundas, R., & Holland, W. W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. *Journal of Public Health Medicine*, 19, 295-300. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.pubmed.a024633>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In T. C. Pauchant (Ed.). *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. (Collection Manpower). Montréal, Québec: Éditions de l'organisation.
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*. Études et recherches, Rapport R-543, IRSST (avec collaboration de F. Aranha, FGV-EASP, 62.
- Morin, E. M., & Dassa, C. (2004). *Characteristics of a meaningful work: Construction and validation of a scale*. HEC Montréal/Université de Montréal, Montréal, QC, Canada.
- Oliveira, P. M., & Limongi-França, A. C. (2005). Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE-eletrônica*, 4(1).
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(1), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp.309-327). Michigan, Berret-Koehler.
- Robert, J., House, P. J., Hanges, M. J., Dorfman, P. W., & Vipin G. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications, 848.
- Royuela, V., Lopez-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2008). The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? *Social Indicators Research*, 86, 401-415. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9175-6>
- Sampaio, J. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: Perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- Sant'Anna, A. S., & Kilimnik, Z. M. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schneewind, K. A., & Kupsch, M. (2006). Perspectives psychologiques de la recherche sur les liens entre vie familiale et vie professionnelle. *La Revue Internationale de L'éducation Familiale*, 1(19), 9-30. <https://doi.org/10.3917/rief.019.0009>
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(esp. 1), 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(1), 730-742. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.5.730>
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014a). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá. In *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, Brasil, 38.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2013). *El sentido del trabajo y localidad de vida en el trabajo dentro de los establecimientos públicos de enseñanza superior: una comparación entre Brasil y Canadá*. Boletín Informativo, Ciudad de Guatemala: Ministerio de Relaciones Exteriores - El Heraldo Diplomático - Biblioteca Mario Monteforte Toledo, 56.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2013a). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para instituições públicas de ensino superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá. In *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, Brasil, 37.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014). Fatores de qualidade de vida no trabalho em universidades públicas: Uma comparação entre Brasil e Canadá. In *Anais do 14º Congresso de Stress da ISMA (Internacional Stress Management Association) e do 16º Fórum de Qualidade de Vida no Trabalho*, Porto Alegre, Brasil, 14 e 16.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014b). *La Qualité de Vie au Travail des professeurs des établissements publics d'enseignement supérieur: Une comparaison entre le Brésil et le Canada*. Rapport de Recherche de post-doctorale, HEC, Montreal, Canadá.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2015). Stress no trabalho, bem-estar psicológico e comprometimento com o trabalho: Efeitos e relações com a qualidade de vida no trabalho. In A. M. Rossi, J. A. Meurs & P. L. Perrewé (Orgs.), *Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional* (pp.119-140). São Paulo: Atlas.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2015a). Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise. In *V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnGPR)*, Salvador, Brasil, 5.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Nakari, R., Pentti, J., & Kivimäki, M. (2004). Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: Revisiting locality and habitus. *Social Science & Medicine*, 58(1), 1219-1229. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00291-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00291-0)
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 93-135.

**CONTEXTUS**

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico  
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

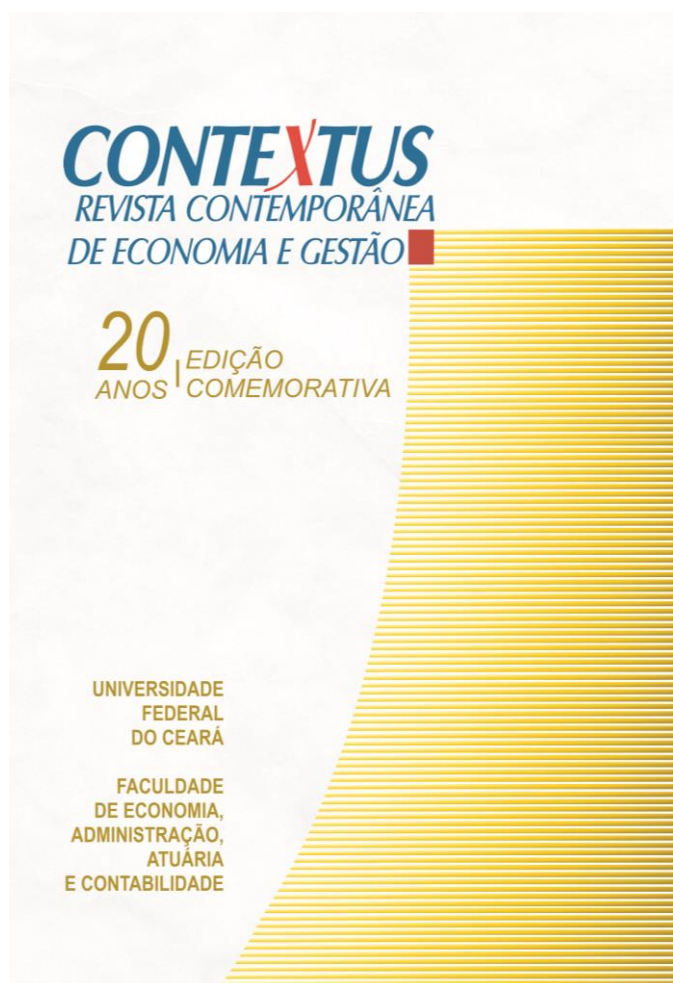
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,  
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica  
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

**DIRETORIA:** Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano  
José Carlos Lázaro da Silva Filho

**Website:** [www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

**E-mail:** [revistacontextus@ufc.br](mailto:revistacontextus@ufc.br)



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

**EDITOR-CHEFE**

Diego de Queiroz Machado (UFC)

**EDITORES ADJUNTOS**

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

**EDITORES ASSOCIADOS**

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFC)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

**CONSELHO EDITORIAL**

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

**CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO**

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)