



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS – FAFICH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANIZAURA LÍDIA RODRIGUES DE SOUZA

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO
E COM A CARREIRA DE DOCENTES EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO
PRIVADO**

Tese de doutorado

BELO HORIZONTE

2014

ANIZAURA LÍDIA RODRIGUES DE SOUZA

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO
E COM A CARREIRA DE DOCENTES EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO
PRIVADO**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito para obtenção do título de Doutor (a).

Área de concentração: Psicologia Social

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Livia de Oliveira Borges

BELO HORIZONTE

2014

150

S729c

2014

Souza, Anizaura Lídia Rodrigues

Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em um centro universitário privado [manuscrito] / Anizaura Lídia Rodrigues de Souza. - 2014.

127 f. : il.

Orientadora: Livia de Oliveira Borges.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Psicologia – Teses. 2. Trabalho – Teses. 3. Comportamento organizacional - Teses. I. Borges, Livia de Oliveira, 1960- II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



FOLHA DE APROVAÇÃO

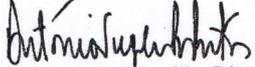
CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO E COM A CARREIRA DE DOCENTES EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO PRIVADO

ANIZAURA LIDIA RODRIGUES DE SOUZA

Tese submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA, como requisito para obtenção do grau de Doutor em PSICOLOGIA, área de concentração PSICOLOGIA SOCIAL, linha de pesquisa Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

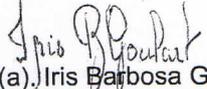
Aprovada em 25 de setembro de 2014, pela banca constituída pelos membros:


Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador
UFMG


Prof(a). Antônio Virgílio Bittencourt Bastos
UFBA


Prof(a). Maria Cristina Ferreira
UNIVERSO


Prof(a). ZÉLIA MIRANDA KILIMNIK
UNIVERSIDADE FUMEC


Prof(a). Iris Barbosa Goulart
ANIMA EDUCAÇÃO, CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA

Belo Horizonte, 25 de setembro de 2014.



ATA DA DEFESA DE TESE DA ALUNA ANIZAURA LIDIA RODRIGUES DE SOUZA

Realizou-se, no dia 25 de setembro de 2014, às 09:00 horas, Sala 2060 - 2º andar - FAFICH, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de tese, intitulada *CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO E COM A CARREIRA DE DOCENTES EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO PRIVADO*, apresentada por ANIZAURA LIDIA RODRIGUES DE SOUZA, número de registro 2010656819, graduada no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em PSICOLOGIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador (UFMG), Prof(a). Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (UFBA), Prof(a). Maria Cristina Ferreira (UNIVERSO), Prof(a). ZÉLIA MIRANDA KILIMNIK (UNIVERSIDADE FUMEC), Prof(a). Iris Barbosa Goulart (ANIMA EDUCAÇÃO, CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA).

A Comissão considerou a tese:

Aprovada

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

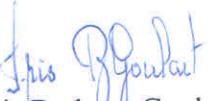
Belo Horizonte, 25 de setembro de 2014.


Prof(a). Livia de Oliveira Borges (Doutora)


Prof(a). Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Doutor)


Prof(a). Maria Cristina Ferreira (Doutora)


Prof(a). ZÉLIA MIRANDA KILIMNIK (Doutora)


Prof(a). Iris Barbosa Goulart (Doutora)

Ao meu pai, Aderson de Souza, homem sábio e virtuoso, a quem eu devo toda gratidão. Dedico esta tese como uma homenagem profundamente sincera. O seu amor presente, o suor do seu trabalho, todo sacrifício, o incentivo e a intensa torcida ao longo do caminho, me possibilitaram chegar até aqui. E agora, que o meu trabalho possa lhe recompensar revelando que valeu a pena.

Agradecimentos

Desejo manifestar aqui minha gratidão a todos que direta ou indiretamente colaboraram e possibilitaram a realização desta tese. Tantas contribuições me motivaram, assim, registrar os devidos agradecimentos, sendo dedicados:

- À minha orientadora, professora Livia de Oliveira Borges, pelo seu profissionalismo primoroso, sua competência, esmero e cuidados afáveis dedicados em todo o processo de desenvolvimento, até a conclusão desta tese. Agradeço a parceria, a confiança e todas as oportunidades a mim concedidas, especialmente possibilitar a realização do doutorado sanduíche. Em cada momento de orientação, aprendi e amadureci muito com seu trabalho ético e justo, espelho para minha formação enquanto pesquisadora. Levarei seu exemplo e ensinamentos por toda minha atuação profissional, além de desejar perpetuá-lo pelos caminhos que eu trilhar.

- À todos os participantes do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde, parceiros de equipe, que me estenderam a mão sempre que necessário, me auxiliavam à distância e presencialmente e prontamente atendiam aos meus pedidos de *help*, principalmente Georgina e Sabrina. Muito sucesso na jornada de vocês e que possamos permanecer uma equipe unida, produtiva e feliz.

- Ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG, todos os professores e amigos que foram fundamentais e em muito contribuíram para viabilizar este trabalho. Aos funcionários, entre eles, Flávia e Fabrício, pela cordialidade e prontidão que dispensaram às minhas solicitações.

- Às professoras que fizeram parte da minha banca de qualificação, professora Maria Cristina Ferreira, a quem eu sou muito grata pelo aprendizado construído ao longo de anos de trabalho (orientadora de Pesquisa de IC, da monografia da graduação e do mestrado) e a professora Zélia Miranda Kilimnik, que na oportunidade, pude conhecer. A atenção de vocês com minha pesquisa, as críticas e sugestões fornecidas à época foram fundamentais no desenvolvimento desta tese.

- À professora Alicia Garrido Luque, minha orientadora na *Universidad Complutense de Madrid*. Obrigada por me receber e permitir que eu vivenciasse esse desafio. As atividades na Universidade me concederam, também, o privilégio de conhecer as professoras Rosário Martinez Arias e Ana Isabel Corchado Castillo. A solicitude e a generosidade de vocês suscitaram em mim reflexões sobre a magnitude da docência e a importância de se compartilhar o conhecimento. Sou infinitamente grata às orientações, os ensinamentos

(presenciais e à distância) e a cordialidade. Que os frutos desse trabalho sejam prósperos e que tenhamos a oportunidade de nos reencontrarmos.

- À professora Regina Lúcia de Souza, aos colegas de trabalho e a todos os funcionários das secretarias do centro universitário pesquisado. O amplo suporte de vocês foi vital para a realização desta tese. Obrigada por terem acreditado no meu trabalho. Agora pretendo retribuir disseminando todo conhecimento adquirido.

- À todos os docentes que participaram da pesquisa. Sem a colaboração e a confiança de vocês, ela não seria possível. Desejo que os resultados possam incidir em frutíferas e duradouras melhorias, na qualidade do trabalho e na vida de todos.

- À minha família, meu porto seguro, meu pai e sua esposa, meu marido, meu irmão, minha cunhada, minha avó, minhas tias e minha sogra que, enquanto tudo acontecia, somavam forças às minhas orações, pedindo a Deus para iluminar meus pensamentos. Vocês estiveram sempre ao meu lado, me ampararam com nobreza, concederam suporte incondicional e permaneceram firmes na torcida pelo meu êxito. Tony, agora espero poder ir à “UDI” sempre! Minhas primas e meus amigos, que vocês me recebam de volta, me incluindo em todos os momentos futuros, pelos quais, nesses quatro anos passados, eu precisei me ausentar para cuidar deste trabalho. Conto com tamanho amor e carinho de todos para continuar crescendo e agora, alçar novos vãos. A vocês, minha permanente gratidão.

Por fim, registro que os apoios institucionais também foram importantes para o desenvolvimento desta tese, dos quais destaco que:

a) o Centro Universitário do Leste de Minas Gerais-Unileste concedeu auxílio capacitação e apoio institucional ímpar ao longo do doutorado. Agradeço por possibilitar que, nessa instituição, eu iniciasse minha trajetória profissional como docente.

b) a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) fomentou e proveu suporte institucional para realização do Doutorado Sanduíche. Esse estágio de pesquisa no exterior conferiu aprofundamento e qualidade ao trabalho, aproximação com pesquisadores estrangeiros e o aprimoramento acadêmico.

c) o CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) fomentou o projeto de pesquisa Observatório das Condições de Trabalho sob a coordenação de minha orientadora, oportunizando-me participar da avaliação de validade de construto e de consistência do Questionário de Condições de Trabalho, utilizado na pesquisa da minha tese.

Sumário

Resumo	9
Abstract	11
Resumen	13
Apresentação	15
Parte I – Contextualização, objetivos, justificativa e desenvolvimento da tese	18
Capítulo 1 – Contextualização, objetivos e justificativa	19
Capítulo 2 – Desenvolvimento da tese	24
Parte II – Resultados	32
Capítulo 3 – Artigo 1 – O comprometimento organizacional: uma análise sob a perspectiva psicossociológica	34
Capítulo 4 – Artigo 2 – <i>Professors’ working conditions in a private higher education</i>	48
Capítulo 5 – Artigo 3 – Condições de trabalho, comprometimento com a organização e com a carreira de docentes	64
Parte III – Considerações finais e referências	82
Capítulo 6 – Considerações finais	83
Referências	87
Anexo	99
Anexo A – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP	100
Apêndices	101
Apêndice A – Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais	102
Apêndice B – Termo de consentimento livre e esclarecido para os questionários	115
Apêndice C – Questionário de condições de trabalho	116
Apêndice D – Escala de comprometimento organizacional	123
Apêndice E – Escala de comprometimento com a carreira	124
Apêndice F – Urnas: fotografias do procedimento de coleta dos dados	125
Apêndice G – Termo de consentimento livre e esclarecido para as entrevistas	126
Apêndice H – Roteiro das entrevistas semiestruturadas	127

Resumo

Adotando uma perspectiva psicossociológica, o objetivo do estudo foi explorar as relações entre as condições de trabalho, o comprometimento organizacional (CO) e o comprometimento com a carreira (CC) de docentes, em um centro universitário (CEU) da rede privada, no interior do estado de Minas Gerais. As condições de trabalho foram avaliadas de modo abrangente, considerando o conteúdo e o entorno do trabalho, a partir de quatro categorias: (1) contratuais e jurídicas; (2) físicas e materiais; (3) processos e características da atividade; e (4) ambiente sociogerencial. O comprometimento organizacional foi analisado a partir do modelo tridimensional (afetivo, calculativo e normativo) e o comprometimento com a carreira, do modelo tetradimensional (afetivo, normativo, investimentos acumulados e alternativas de mudanças). Desenvolvi duas linhas de ações de pesquisa. Na primeira, revisei a literatura de comprometimento organizacional e de carreira e desenvolvi uma reflexão crítica sobre elas com fundamento na perspectiva psicossociológica. Recortando tal reflexão, minutei um artigo científico. Constatei que apesar de avanços em alguns aspectos psicossociológicos nessas investigações, essa perspectiva se revelou em construção entre os artigos revisados. Predominou nesses artigos um foco no nível individual, caracterizado pelas análises das atitudes dos indivíduos perante as organizações e o trabalho. A inserção de elementos de ordem societal e organizacional precisa ganhar mais espaço nas pesquisas sobre os fenômenos psicossociais. A segunda linha consistiu em pesquisa empírica, no qual apliquei a triangulação metodológica, combinando estratégias de coleta de dados (questionários, entrevistas e registros em diário de campo) e de análises de dados (estatísticas diversas e análise de conteúdo). Obtive 145 questionários válidos e realizei 15 entrevistas. Explorei as percepções dos docentes das suas condições de trabalho no segundo artigo e, de modo geral, foram positivas na categoria das condições físicas e materiais, principalmente relativa aos espaços de trabalho, e, entre os fatores do ambiente sociogerencial: infraestrutura e pressão, ambiente conflitivo, violência e discriminação social. Foram negativas as avaliações na categoria contratual e jurídica e as pontuações no fator dos processos e características da atividade – espaço de autonomia – e nos fatores do ambiente sociogerencial – participação, organização da atividade e oferta de informação de saúde. As entrevistas ressaltaram que os docentes se percebem cada vez mais exigidos em suas funções. Explorei as relações entre os fenômenos focalizados no terceiro artigo. Os fatores afetivos de CC e de CO caracterizaram melhor os vínculos dos docentes com a sua carreira e com a sua organização. Das condições físicas e materiais, o fator aspectos psicobiológicos foi o que mais afetou o CO e o CC. Os

fatores dos processos e características da atividade se mostraram bons preditores para os fatores afetivo de CO, afetivo e de investimentos acumulados de CC. O fator infraestrutura e pressão, das condições do ambiente sociogerencial, ofereceu predição direta para os fatores afetivo de CO, afetivo e de investimentos acumulados de CC. O CC afetivo moderou as relações entre as condições de trabalho e o CO afetivo. Todos os resultados foram discutidos à luz dos modelos teóricos e empíricos que os fundamentaram, ancorados no pressuposto de que a relação do indivíduo com seu trabalho, sua organização e seu contexto é dialética. Assim, percepções positivas das condições de trabalho impactam no modo como os docentes estruturam seu CO e seu CC.

Palavras-chave: condições de trabalho; comprometimento organizacional; comprometimento com a carreira; perspectiva psicossociológica; docentes.

Abstract

Adopting a psycho-sociological perspective, the study aimed to explore the relationship among the working conditions, the organizational commitment (OC), and the commitment towards the teachers' careers (CC) to professors in an university center (UCE) of the private network from Minas Gerais. The working conditions were comprehensively evaluated, considering the content and surroundings of the work, since four categories: (1) contractual and legal; (2) physical and material; (3) processes and characteristics of the activity; and (4) socio-managerial environment. The organizational commitment was analyzed based on the three-dimensional model (affective, calculative and normative) and the commitment towards the career took into consideration the tetra-dimensional model (affective, normative, accumulated costs and alternatives for change). I developed two lines of research activities. In the first one, I reviewed the literature on the organizational and career commitment and I developed a critical consideration about it on the basis of a psycho-sociological perspective. Since a part of such reflection, I drafted a scientific article. Despite advances in some psycho-sociological aspects in these researches, this perspective proved to be ongoing among the reviewed articles. In these articles, a focus on the individual level predominates, which is characterized by the analysis of the attitudes of individuals towards their organizations and their work. The insertion of societal and organizational elements needs to gain more space in the researches on the psychosocial phenomena. The second line comprised an empirical research, in which I applied the methodological triangulation, combining data collection strategies (questionnaires, interviews and registers of field diary) and data analysis (statistical techniques and analysis of content). I obtained 145 valid questionnaires and I conducted 15 interviews. I explored the teachers' perception to their working conditions in the second article, and, in general, they were positive within the physical and material category, mainly regarding the working spaces, and among the some socio-managerial environment factors: infrastructure and pressure, conflicting environment, violence and social discrimination. Were negative the evaluations of the contractual and legal category and the scores in the factor of processes and characteristics of the activity – space for autonomy –, and in the factors of the socio-managerial environment – participation, organization of the activity and provision of health information. The interviews highlighted that the professors perceived them front of the increasing demands of roles. I explored the relationship among the researched phenomena in the third article. The affective factors of CC and of OC characterize better the linking from the teachers to their careers and to their

organization. On the physical and material conditions, the psychobiological aspect factor offers more prediction to OC and CC. The factors of the processes and characteristics of the activity proved to be good predictors for the affective factors of OC and the amassed investments of CC. The infrastructure and pressure factor among the socio-managerial environment conditions provided direct prediction for the affective factors of OC and the accumulated costs of CC. The affective CC moderates the relationship between the working conditions and the affective OC. All results were discussed in the light of the theoretical and empirical models in which they were based upon, anchored on the assumption that the individual's interrelation towards his/her work, organization and its context is dialectical. Thus, positive perceptions of the working conditions impact the way the professors structure their OC and CC.

Keywords: working conditions; organizational commitment; commitment career; psycho-sociological perspective; professors.

Resumen

Bajo una perspectiva psicosociológica, el objetivo del estudio fue explorar las relaciones entre las condiciones de trabajo, el compromiso organizacional (CO) y el compromiso con la carrera (CC) de docentes, en un centro universitario (CEU) de la red privada, en el interior del estado de Minas Gerais. Las condiciones de trabajo se evaluaron de forma amplia, considerándose el contenido y el entorno laboral, teniendo en cuenta cuatro categorías: (1) contractuales y jurídicas; (2) físicas y materiales; (3) procesos y características de la actividad; y (4) ambiente sociogerencial. El compromiso organizacional se analizó bajo un modelo tridimensional (afectivo, calculador y normativo) y el compromiso con la carrera considerándose un modelo tetradimensional (afectivo, normativo, inversiones acumuladas y alternativas de cambios). Desarrollé dos líneas de acciones de investigación. En la primera, examiné la literatura de compromiso organizacional y de carrera, y realicé una reflexión crítica sobre ella fundamentándome en la perspectiva psicosociológica. Haciendo un recorte de tal reflexión, esboqué un artículo científico. Constaté que, a pesar de haber avances en algunos aspectos psicosociológicos, en esas investigaciones, esta perspectiva se reveló en construcción en los artículos leídos. Predomina, en dichos artículos, un enfoque a nivel individual caracterizado por análisis de las actitudes de los individuos ante sus compañías y su trabajo. La inserción de elementos de orden social y organizacional precisa ganar más espacio en las investigaciones sobre los fenómenos psicosociales. La segunda línea consistió en una investigación empírica, en la cual apliqué la triangulación metodológica, combinando estrategias de recolección de datos (cuestionarios, entrevistas y registros en diario de campo) y de análisis de datos (estadísticas y de contenido). Obtuve 145 cuestionarios válidos y realicé 15 entrevistas. Las percepciones de los docentes de sus condiciones de trabajo, exploradas en el segundo artículo, en líneas generales, fueron positivas en las dimensiones de las condiciones físicas y materiales, principalmente, relativas a los espacios de trabajo y entre los factores del ambiente sociogerencial: infraestructura y presión, ambiente conflictivo, violencia y discriminación social. Fueron negativas las evaluaciones en las dimensiones contractual y jurídica y en las puntuaciones del factor de los procesos y características de la actividad – espacio de autonomía – y de los factores del ambiente sociogerencial – participación, organización de la actividad y oferta de información de salud. Las entrevistas resaltaron que los docentes están cada vez más exigidos en sus funciones. Las relaciones entre los fenómenos investigados, exploradas en el tercer artículo, indicaron que los factores afectivos de CC y de CO son los que mejor caracterizaron los vínculos de los docentes con su carrera y

con su institución. De las condiciones físicas y materiales, el factor aspectos psicobiológicos fue el que más afectó al CO y al CC. Los factores de los procesos y características de la actividad se mostraron buenos para realizar predicciones sobre los factores afectivos de CO, afectivo y de inversiones acumuladas de CC. El factor infraestructura y presión de las condiciones del ambiente sociogerencial predijo directamente los factores afectivos de CO, afectivo y de inversión acumuladas de CC. El CC afectivo moderó las relaciones entre las condiciones de trabajo y el CO afectivo. Todos los resultados fueron discutidos a la luz de los modelos teóricos y empíricos que los fundamentaron, y se anclaron en el presupuesto de que las relaciones del individuo con su trabajo, su institución y su contexto son dialécticas. Así, las percepciones positivas de las condiciones de trabajo impactan en el modo de los docentes estructuraren su CO y su CC.

Palabras clave: condiciones de trabajo; compromiso organizacional; compromiso con la carrera; perspectiva psicosociológica; docentes.

Apresentação

Os estudos relacionados ao trabalho têm se destacado entre os objetos de interesse dos pesquisadores que integram diferentes campos do saber. A Psicologia do Trabalho e das Organizações não tem poupado esforços na tentativa de melhor compreender o cenário de transformações da ordem social, cultural e tecnológica, pelas quais tem passado o trabalho e as organizações, cada vez mais impulsionadas pelos avanços e pela emergência de novos estilos de gestão, que preconizam o conhecimento e a inovação e que garantam a redução dos custos e o aumento dos capitais (Ferreira, Neves, & Caetano, 2011; Reiche, 2008).

Nesse cenário de transformações, as instituições de ensino superior privado no Brasil não são exceções e convivem com instabilidades e drásticas mudanças. Em consonância com as organizações dos demais segmentos, seus desafios são caracterizados principalmente pela atração e retenção de discentes, constante melhoria na qualidade do ensino e nos serviços prestados. Nesse contexto, aliam-se ainda outras dificuldades, relativas ao reordenamento de suas posições e a sua sustentabilidade em um mercado competitivo (Bosi, 2007; Campos & Körner, 2005; Chaves, 2010).

Recai, assim, sobre o professor universitário, uma carga de atribuições, cuja ênfase se concentra em um fino ajuste entre os novos direcionamentos organizacionais e o seu trabalho. Enfrentar as novas funções que o contexto social e organizacional exige dos professores de ensino superior privado pressupõe o domínio de uma série de habilidades, que não podem ser reduzidas apenas ao domínio do conhecimento e do aprimoramento intelectual (Cançado, Genelhu, & Moraes, 2007).

Atualmente, aprender a lidar com essas mudanças tem me desafiado no cotidiano, uma vez que, desde o ano de 2004, passei a compor o quadro de docentes de um centro universitário privado (CEU), no estado de Minas Gerais, atuando inicialmente no curso de Psicologia e sendo impactada por todos esses aspectos previamente descritos. Instigada, assim, pelo acúmulo das experiências cotidianas e as transformações vivenciadas ao longo de dez anos no trabalho, motivei-me para desenvolver esta tese de doutorado. Esta se sustentou na pesquisa com objetivo central de identificar e compreender se as condições de trabalho se relacionam ao comprometimento com a organização e com a carreira de docentes que atuavam no centro universitário mencionado.

Para alcançar esse objetivo, a pesquisa se orientou por uma perspectiva psicossociológica, que considera que as ações dos indivíduos são processuais e dinâmicas. Suas análises se aplicam a estudos que abrangem relações sociais e intergrupais amplas e

complexas tendo em conta o contexto sócio-histórico-cultural em que se realizam (Álvaro, 1995; Borges, Lima, Vilela, & Morais, 2004; Cardoso & Goulart, 2009). Considerei que esse é o caso do objetivo da pesquisa.

Paralelo ao meu interesse pessoal, outras motivações também foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. Uma delas foram as heranças e inquietações da pesquisa que desenvolvi ainda no mestrado. Nela eu analisei as relações das práticas organizacionais com o comprometimento com a organização e com a carreira de docentes e funcionários administrativos de uma universidade privada, no estado do Rio de Janeiro. Seus resultados e limitações me impulsionaram a seguir avançando com as pesquisas que envolvem tal público e os fenômenos citados.

Outra motivação residiu na evolução do meu trabalho no referido CEU que me oportunizou, ao longo do tempo, passar a ministrar aulas em diferentes cursos, como de Nutrição, Educação Física, Jornalismo, Publicidade e Propaganda. No ano corrente – 2014 –, tenho ministrado aulas na graduação nos cursos de Psicologia, Administração, Ciências Contábeis e Engenharia de Produção, e em cursos de Pós-Graduação *lato sensu*, que contemplam a disciplina de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Essas experiências me possibilitaram lidar com distintos estilos de gestão, interagir com as particularidades dos diferentes cursos, envolver-me com os dilemas dos docentes que neles atuavam, conhecer suas estratégias de enfrentamento, acirrando o desejo de desenvolver esta tese.

Adicionalmente, ressalto que essa foi a única instituição de ensino superior privada, a acolher a iniciativa desta pesquisa. Em outras três que solicitei autorização, os retornos foram desfavoráveis, descartando a possibilidade de análises comparativas, por exemplo. A minha inserção institucional, no caso, se tornou um facilitador capaz de promover o acesso aos participantes da pesquisa, possibilitou uma articulação mais aprofundada entre o contexto institucional e as variáveis compreendidas no estudo, ampliou a visão crítica da realidade pesquisada, além de agora, facilitar a socialização dos conhecimentos advindos. Entretanto, tenho consciência dos riscos de refletir sobre o ambiente em que estamos inseridos, sobre o qual também nutrimos sentimentos pessoais. A minha expectativa é que as vantagens tenham superado as desvantagens. O processo de orientação e de discussão no grupo de pesquisa me auxiliou a considerar meus vieses.

Organizei o texto desta tese em consonância com o Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG. Ele prevê que a tese de doutorado pode ser apresentada sob a forma de três artigos científicos, sendo um deles sobre a revisão da literatura referente ao tema pesquisado ou sobre a metodologia empregada e dois sobre os resultados obtidos no

desenvolvimento da pesquisa. Os artigos seguem as normas de revistas científicas de reconhecida qualidade.

Assim, alinhada às orientações do referido Programa e para atender ao objetivo proposto, organizei a tese em três partes. A primeira delas expõe uma contextualização dos fenômenos envolvidos no estudo, apresenta os objetivos, a justificativa e o desenvolvimento da tese. A segunda abrange os resultados, que envolvem os três artigos elaborados. Nos artigos também estão apresentados os quadros teóricos, objetivos específicos e hipóteses assumidas, de acordo com o propósito de cada um, convergindo para o alcance do objetivo geral. Eles estão organizados de acordo com as normas das três revistas eleitas para suas submissões, sendo que a do segundo artigo já ocorreu. Entretanto, foram realizados ajustes de formatação no momento em que eles foram inseridos no texto desta tese, na Parte II – Resultados –, visando tornar a leitura mais fluida, como: a redução do espaçamento, a retirada das referências (informadas em seção específica nesta tese) e a inserção de tabelas, quadros e figuras no corpo do artigo. A terceira parte é composta pelas considerações finais e todas as referências bibliográficas utilizadas, inclusive aquelas que não foram exibidas ao final dos artigos, para que fossem evitadas redundância ou duplicidades, bem como facilitar a consulta a quem ler o presente texto. Por fim, adicionei um anexo e os apêndices que ilustram alguns capítulos.

Parte I**Contextualização, objetivos, justificativa e desenvolvimento da tese**

Capítulo 1

Contextualização, objetivos e justificativa

As instituições privadas de ensino superior estão se configurando como um espaço dinâmico, com intensa movimentação de docentes entre elas, decorrentes das barreiras que se impõem pela impossibilidade de garantias de estabilidade no emprego e investimento na carreira em uma única instituição, em função das relações de trabalho estabelecidas no setor. Essa nova dinâmica que vem se consolidando tem causado fortes impactos no modo como os docentes estruturam seus vínculos, entre eles, o comprometimento com a sua instituição de ensino e com a sua carreira (Meyer, 2003; Tavares, 2011). Instaura-se assim, um paradoxo: enquanto as organizações estão se tornando cada vez mais dependentes de uma força de trabalho comprometida que representa vantagem competitiva, muitas das mudanças que se introduzem em nome da eficiência (por exemplo, as fusões, estilos de gestão, redução do número de funcionários) têm o potencial de atenuar esse comprometimento (Meyer & Parfyonova, 2010; Mowday, 1998).

O comprometimento organizacional, definido como o vínculo (laço psicológico) que o empregado estabelece com a instituição em que trabalha (Bastos, 1994), emergiu, no início dos anos 80 do século XX, na tentativa de esclarecer as bases psicológicas subjacentes à interação entre o indivíduo e o seu trabalho. A introdução do termo na literatura organizacional promoveu rapidamente um extenso volume de pesquisas impulsionadas pelo intuito de se identificarem os antecedentes do comprometimento e suas consequências para o comportamento do indivíduo no trabalho, em especial seu desempenho.

Atualmente, eles já acumularam evidências e avanços técnico-científicos (por exemplo, confrontação de conceitos, instrumentos, teste e aperfeiçoamento da dimensionalidade). Atendendo a uma recomendação dessa literatura, surgiram também, pesquisas, visando entender e aprofundar o conhecimento acerca do comprometimento frente a distintos focos do contexto de trabalho, isto é, dos padrões de comprometimento dos trabalhadores em relação à sua organização, à sua carreira e ao sindicato, por exemplo. Entre os focos citados, o estudo do comprometimento com a carreira tem sido objeto de um número menor de pesquisas, quando comparado ao número sobre o comprometimento organizacional (Morrow, 1983; Rowe, 2008). Definido por Hall (1971), o comprometimento com a carreira é a força da motivação de um indivíduo em trabalhar no que escolheu. Embora de maneira tímida, esse foco do comprometimento tem ganhado visibilidade desde que a carreira passou a ser um indicador da intenção do empregado em relação à sua organização, no que diz respeito

à continuidade no trabalho, em um momento em que as empresas se mostram incapazes de prover estabilidade no emprego.

Blau (2003) reconhece o paradoxo criado e enfatiza que o momento atual propicia o enfraquecimento do vínculo com a organização, restando ao trabalhador fortalecer o comprometimento com a sua carreira, sem a expectativa de realizá-la em um único lugar. Tal previsão implica em profundas reestruturações cognitivas por parte do trabalhador, processo que não ocorre com a mesma agilidade exigida pelas mudanças vigentes (Zabalza, 2004).

Kanan (2008) sinaliza que não está havendo uma congruência relativamente sólida capaz de garantir a qualidade dos vínculos, quando as necessidades dos docentes são comparadas às respostas das instituições. Compreendemos a afirmação da autora, se, considerarmos as atividades acadêmicas como o ensino, a pesquisa, a extensão, a orientação, exercer cargo de gestão (por exemplo, a coordenação de um curso sem treinamentos para isso) e, adicionalmente, se pensarmos na remuneração destinada a essas funções, nos contratos temporários, na precarização, nos baixos estímulos institucionais e nas inúmeras vulnerabilidades emergentes no ensino superior privado. Para Durham (2003), sem uma reforma nas condições de trabalho dos docentes, a qualidade do ensino tende a decair, além de não promover o estabelecimento de vínculos profícuos entre o docente e a sua instituição de trabalho, implicando em rotatividade ou mesmo adoecimentos. Cientes, assim, do quão pouco alinhadas estão as necessidades dos empregados às organizacionais, as pesquisas vem se atentando para a nova forma em que o universo do trabalho se reestrutura. Bastos, Loiola, Queiroz e Silva (2004) indicaram que a qualidade de vida dos empregados depende de como as suas organizações de trabalho funcionam.

Essas afirmações pressupõem, assim, que o comprometimento dos docentes com a sua instituição de ensino e com a sua carreira, por si só, não são suficientes para garantir a sua dedicação e obter o desejo de manter-se afiliado às suas instituições, havendo a necessidade de se identificarem, também, características organizacionais e do trabalho que possam estreitar essa relação. Nesse sentido é que as pesquisas sobre as condições de trabalho têm ganhado cada vez mais força e visibilidade. Definidas de modo mais amplo, elas podem ser compreendidas como o conjunto de fatores que se situam em torno do trabalho e do seu conteúdo (Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002). Alguns estudos em Psicologia (por exemplo, Barbosa, Borges, Nascimento, Melo, & Silva, 2006; Tavares, 2011) focalizam o fenômeno como variável antecedente, mas exploram pouco a sua predição sobre o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira, se mostrando uma variável muito promissora para novas articulações e análises (Borges, 2010).

Diante do exposto, o objetivo geral desta tese consistiu em identificar e compreender se as condições de trabalho se relacionam ao comprometimento com a organização e com a carreira dos docentes, em um centro universitário privado, no estado de Minas Gerais. Tendo em vista seu alcance, toda a sua elaboração foi norteada por uma perspectiva psicossociológica, que compreende o comportamento humano como resultante de múltiplos constituintes, reconhecendo a integração existente entre diferentes níveis de análise (individual, grupal, organizacional e societal) envolvidos em um único fenômeno (Álvaro, Garrido, Schweiger, & Torregrossa, 2007).

Há algum tempo, estudiosos (por exemplo, Álvaro, 1995; Álvaro, et al., 2007) têm indicado a pertinência de se adotar uma perspectiva psicossociológica nos estudos em Psicologia Social por compreenderem que as organizações encontram-se em permanente interação com a sociedade (Ferreira, Neves, Abreu, & Caetano, 1998; Ferreira, Neves, & Caetano, 2011; Katzell, 1994; Leitão, 1987). Sob essa ótica, as organizações são entendidas como sistemas sociais complexos, resultante da combinação dos efeitos das diferenças individuais, coletivas e contextuais (Kozlowski & Klein, 2000) devendo ser estudadas como tal, na medida em que se deseja obter êxito na compreensão dos comportamentos individuais (Rubin, 2012; Schein, 1982).

A complexidade das transformações da sociedade, conseqüentemente, das organizações é uma tendência inelutável. Analisar, explicar e interpretar seus desafios são, portanto, um dilema, que demanda a implementação de uma perspectiva mais abrangente e integrativa que possa compreendê-los. As condições de trabalho também são consideradas fundamentais para explicitar as vertentes do comportamento das pessoas e as suas articulações com o funcionamento das organizações (Ferreira et al., 1998, 2011).

Pautada nessas reflexões, no contexto do processo de orientação sobre o desenvolvimento da tese, vislumbrei a oportunidade de aprimorar e aprofundar suas bases epistemológicas em parceria com pesquisadores que assumissem a perspectiva psicossociológica em suas investigações, especialmente sobre as condições de trabalho. Adicionalmente, tal medida contribuiria em todo o percurso deste estudo, além de auxiliar nas análises e discussão dos dados. Guiada por esse raciocínio e visando tais benefícios, realizei o doutorado sanduíche, na *Universidad Complutense de Madrid*, sob a orientação da professora Alicia Garrido Luque. A escolha da professora entre os demais pesquisadores se deveu principalmente a duas razões. A primeira delas se refere às reflexões mais amplas sobre a Psicologia Social realizadas por ela, as orientações dos seus estudos para a investigação dos aspectos relacionados ao trabalho, como, os seus significados, a saúde mental dos

trabalhadores e o bem-estar psicológico sob a abordagem psicossociológica. A segunda diz respeito à qualidade dos laços que vem mantendo com instituições de ensino no Brasil, a exemplo da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e de Minas Gerais – UFMG, em especial com a professora Livia Borges, no que se refere à parceria em disciplinas, oferta de seminários, conferências, participação em comissões de avaliação de trabalho de Pós-Graduação, bem como a publicação de estudos em conjunto.

Com o intuito de facilitar a consecução e alcance do objetivo geral descrito, apresento os seguintes objetivos específicos:

- Analisar o comprometimento – organizacional e com a carreira –, e as condições de trabalho como fenômenos multidimensionais, sob uma perspectiva psicossociológica;
- Delinear as condições de trabalho do centro universitário, a partir das percepções dos docentes;
- Identificar o nível de comprometimento organizacional e com a carreira dos docentes;
- Explorar as relações existentes entre o comprometimento organizacional e com a carreira dos docentes;
- Explorar a predição do comprometimento com a organização e com a carreira dos docentes pelas condições de trabalho, e;
- Analisar o comprometimento com a carreira como moderador entre as percepções das condições de trabalho e o comprometimento organizacional.

O pressuposto de estudar simultaneamente as condições de trabalho, o comprometimento com a organização e com a carreira no âmbito docente concentra-se na viabilidade desses fenômenos de trazerem à tona fatores importantes que interferem no mundo do trabalho e no bem-estar dos docentes. Parte do que explica e justifica o comportamento das pessoas no contexto laborativo está ligada aos vínculos estabelecidos, e são eles que fundamentam as percepções e as ações do empregado dentro da organização, e, muitas das vezes, também fora dela (Kanan, 2008). Explorar as relações entre as condições de trabalho de docentes do ensino superior privado com os vínculos refletidos no trabalho adquire relevância, uma vez que, com maior, ou menor intensidade, essa relação também pode interferir na qualidade do ensino.

Poucas pesquisas envolvendo o comprometimento de docentes foram desenvolvidas em ambientes acadêmicos no Brasil. Geralmente, elas são destinadas às empresas ou grandes

indústrias. Os professores que não são comprometidos com sua carreira ou com seu local de trabalho são susceptíveis de dedicar menos esforço na sala de aula como em comparação com os professores com altos níveis de comprometimento. Isso afetaria adversamente a sua realização como profissional, a aprendizagem dos alunos, e o nível de educação no país em geral (Chughtai & Zafar, 2006), uma vez que as instituições de ensino superior (IES) privadas representam 88% da totalidade das IES (INEP, 2011).

Caracterizar essas condições de trabalho permite contribuir para o avanço do conhecimento científico sobre esse cenário, além de ampliar o horizonte de análises na medida em que podem impactar e produzir efeitos no nível do comprometimento com a organização e com a carreira, ou mudar a direção do vínculo entre esses dois focos. As reflexões desenvolvidas contribuirão para conhecer a relação estabelecida entre os docentes, o seu trabalho e a sua instituição de ensino, além de orientar tanto uma nova concepção para administrar os sistemas de trabalho, quanto uma reconfiguração das relações sociais nesse ambiente.

Anseio que os resultados encontrados neste estudo possam contribuir para a promoção de benefícios práticos para avançar nas relações de trabalho, na medida em que forem convertidos em ações capazes de fortalecer as potencialidades percebidas pelos docentes, ou promover melhorias nas condições de trabalho e na formação dos discentes que almejam uma educação de qualidade. Espero que os resultados também colaborem teórica e praticamente com docentes de diferentes instituições e segmentos, e funcionários de organizações que vivenciam realidade semelhante de reestruturações frequentes, no sentido de promover reflexões ou desenvolver estratégias que potencializem o êxito no planejamento da gestão de recursos humanos.

Capítulo 2

Desenvolvimento da tese

Para o alcance dos objetivos propostos nesta tese, realizei algumas etapas preliminares. A primeira delas consistiu em obter o consentimento do centro universitário pesquisado, que por razões de preservação do sigilo, o documento não está aqui exposto e, sequencialmente, a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP (Anexo A). A segunda etapa consistiu na participação no processo de análise das evidências de validade e consistência do Questionário de Condições de Trabalho, em parceria com pesquisadores pertencentes a dois grupos de pesquisa vinculados às Universidades Federal do Rio Grande do Norte e de Minas Gerais. Esse questionário foi adaptado do *European Working Conditions Observatory*¹(EWCO), utilizado em estudos na Europa, disponível em diversos idiomas, incluindo o português. Os docentes, participantes desta tese, foram envolvidos no *survey*, composto também por profissionais de saúde de hospitais universitários. Após todo o processo de reelaboração, sua estrutura final ficou composta por 30 questões (a maioria dividida em subitens), que correspondem a quatro categorias das condições de trabalho: (1) condições contratuais e jurídicas, (2) condições físicas e materiais, (3) processos e características da atividade e (4) aspectos do ambiente sociogerencial (Borges, Costa, Alves-Filho, & Falcão, no prelo). Essa etapa resultou na publicação do artigo intitulado “Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais” (Borges, et al., 2013) (Apêndice A). As evidências de validade e consistência do questionário para a amostra de docentes e profissionais de saúde forneceram suporte para a sua aplicação nesta tese.

Concomitante às etapas preliminares e as demais, desenvolvi revisão de literatura referente ao quadro teórico dos fenômenos focalizados nos objetivos – condições de trabalho, comprometimento organizacional e com a carreira – à luz dos pressupostos da perspectiva psicossociológica, alinhada ao primeiro objetivo específico apresentado. Tais revisões encontram-se apresentadas nos três artigos, e foram apresentados somente neles, a fim de evitar repetições ao longo da leitura desta tese. A revisão sobre condições de trabalho está apresentada concisamente no artigo já citado que segue nesta tese no Apêndice A e também no Artigo 2, apresentado na Parte II da tese. Da revisão sobre comprometimento organizacional e com a carreira, preparei o Artigo 1, que intitulei de: O comprometimento

¹ *European Working Conditions Observatory*- página EWCO <<http://www.eurofound.ie>>

organizacional: uma análise sob a perspectiva psicossociológica. Optei por examinar artigos completos publicados no ano de 2013, através das bases de dados PsycInfo e Scielo, utilizando o termo (português e inglês): comprometimento organizacional. Foram incluídos trabalhos que adotavam o comprometimento organizacional como fenômeno principal de análise, além de estarem inseridos dentro do campo de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Aqueles que o tratavam como correlato, ou como consequente foram excluídos. As análises das publicações consistiram na categorização no que diz respeito aos objetivos, os fenômenos focalizados, os procedimentos (de coleta e de análise) e os níveis de medida (por exemplo: individual, grupal, organizacional, societal). Os mesmos procedimentos também foram destinados para realizar essa análise sobre as publicações que envolviam o comprometimento com a carreira. Diante da semelhança de resultados encontrados nas análises das pesquisas que envolviam os fenômenos e da extensão do artigo, seu recorte se concentrou nas apresentações dos resultados sobre o comprometimento organizacional.

O trabalho de campo sustentou a elaboração de mais dois artigos, que juntos, possibilitaram a consecução dos demais objetivos específicos previamente apresentados. Para cada estratégia metodológica adotada, também descrevi os instrumentos e procedimentos de coleta e análise dos dados. Os resultados encontrados, as discussões e as considerações foram expostas, apontando medidas e sugestões para melhorias organizacionais, identificando as limitações e sugerindo estratégias para pesquisas futuras.

Em atenção ao segundo objetivo específico desta tese, o segundo artigo procurou delinear as condições de trabalho, do centro universitário, de acordo com a percepção dos seus docentes. O terceiro artigo se propôs à consecução dos demais objetivos, especialmente no que diz respeito à exploração das relações entre os fenômenos aqui focalizados.

Para a análise das condições de trabalho, em ambos os artigos, adotei no enquadramento teórico-metodológico a taxonomia que compreende as quatro dimensões dessas condições, previamente apresentadas na etapa de análise das evidências de validade e consistência do Questionário de Condições de Trabalho, a saber: (1) condições contratuais e jurídicas, (2) condições físicas e materiais, (3) processos e características da atividade e (4) aspectos do ambiente sociogerencial (Borges, Costa, Alves-Filho, & Falcão, no prelo). Além das condições de trabalho, foram acrescidas ao terceiro artigo as análises do comprometimento organizacional, considerando o modelo tridimensional – afetivo, calculativo e normativo – de Meyer e Allen (1991) e do comprometimento com a carreira, a partir do modelo tetradimensional – afetivo, normativo, investimentos acumulados e alternativas de mudanças – de Blau (2003).

Para a coleta dos dados, considerando as condições de trabalho, o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira dos docentes, foram adotados três procedimentos: (1) aplicação de questionário; (2) realização de entrevista e (3) registros da experiência de coleta de dados e de acompanhamento, em formato de diário de campo.

O Questionário de Condições de Trabalho aplicado para o desenvolvimento do segundo e do terceiro artigo, foi aquele em que participei da avaliação das evidências de validade e consistência (Borges et al., 2013). As alternativas de respostas para a primeira categoria – condições contratuais e jurídicas – não são escalares por se tratarem de aspectos nominais (normas e critérios internos da organização). As questões relacionadas às demais categorias – condições físicas e materiais, processos e características da atividade e aspectos do ambiente sociogerencial – usam uma escala de frequência que varia de (1) Nunca a (5) Sempre, representando a percepção dos docentes sobre a sua exposição às condições especificadas em cada item. O perfil dos participantes foi conhecido por meio da aplicação de uma ficha sociodemográfica simplificada, que permitiu obter informações como faixa etária, sexo, grau de escolaridade, tempo de trabalho na instituição e na carreira docente, cuidando para a preservação da identidade dos participantes. Essa ficha foi aplicada em conjunto com o questionário de condições de trabalho.

As escalas de comprometimento organizacional e de comprometimento com a carreira também foram aplicadas simultaneamente ao questionário de condições de trabalho, considerados nas análises do terceiro artigo. A obtenção dos dados sobre o comprometimento organizacional foi alcançada pela escala desenvolvida por Meyer e Allen (1991), em formato Likert, variando de (1) Discordo totalmente a (7) Concordo totalmente. Ela é composta por 18 itens, distribuídos igualmente entre as três dimensões do comprometimento organizacional. A análise de evidências de validade e consistência dessa escala foi realizada no Brasil por Ferreira et al. (2002), sendo corroborada a estrutura fatorial originalmente prevista. A escala de Blau (2003) foi utilizada para a avaliação do comprometimento com a carreira, composta por 24 itens, sendo seis relacionados às dimensões afetiva e normativa, oito relacionados à dimensão de investimentos acumulados e quatro dizem respeito à dimensão das alternativas de mudança. Para desenvolver minha dissertação de mestrado testei o referido modelo e a estrutura fatorial original foi encontrada (Souza, 2006). As escalas de comprometimento organizacional e de comprometimento com a carreira aplicam a mesma gradação de resposta.

A aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, TCLE (Apêndice B), precedeu a aplicação dos questionários completos. Esses tiveram o formato impresso (papel), que foi composto pela ficha sociodemográfica, o Questionário de Condições de Trabalho

(Apêndice C), a Escala de Comprometimento Organizacional (Apêndice D) e a Escala de Comprometimento com a Carreira (Apêndice E). Informo que todos esses instrumentos descritos foram organizados de forma a comporem um único formulário.

Para sua aplicação, numa perspectiva censitária, abordei individualmente os docentes, que consistiu em apresentá-los a pesquisa, os cuidados éticos, seus objetivos e os procedimentos para devolução do TCLE e do questionário ao término do preenchimento, sem a minha presença. Foram disponibilizadas urnas (Apêndice F) para a entrega do material nas secretarias de cursos dos dois *campi* do centro universitário, local de muito trânsito de docentes. A opção de recolher os questionários sem a minha presença justificou-se pela preocupação em não intimidar os respondentes, evitando constrangimentos, além de permitir que tivessem tempo disponível para responderem ao questionário de modo mais consciente, no momento que lhes fosse apropriado. Alguns solicitaram o envio do material para seus *e-mails* particulares sendo brevemente atendidos. Conteí com o auxílio de muitos colegas e coordenadores de curso na divulgação da pesquisa e do convite à adesão. Também foram enviados emails aos docentes, solicitando àqueles que eu não havia abordado pessoalmente, para que, caso aceitassem participar da pesquisa, que retirassem nas secretarias, em um dos dois *campi*, o questionário a ser respondido. Essa estratégia contribuiu substancialmente para os registros da experiência de coleta de dados, por ter me possibilitado maior interação com os docentes, conhecer muitos deles, ouvir sugestões e críticas (por exemplo, o tamanho do instrumento) e diferentes episódios relativos à experiência na docência e ao cotidiano do trabalho.

Do total de 258 docentes em atuação à época da coleta dos dados, 145 responderam ao questionário, sendo a maior parcela do sexo feminino (51,7%), com idades variadas que predominaram em torno da média ($M= 42,8$ anos e $DP= 8,41$). No que diz respeito à titulação, 15,8% eram doutores, 56,6% mestres e 26,9% especialistas. Dos participantes, 40 deles dedicavam horas por semana ($M=18,08$ e $DP=14,61$) a diversas atividades de gestão, sendo a mais comum a coordenação dos cursos (12,4%). Em referência ao tempo de serviço, quando se contrapõe o tempo total médio (16,8 anos) com o tempo médio na instituição (9,15 anos), constatou-se que predominam participantes que já tiveram outros trabalhos/empregos (Tabela 1).

Tabela 1
Caracterização dos participantes da aplicação de questionários

Variáveis	Categorias	%	
Sexo	▪ Feminino	51,7	
	▪ Masculino	45,5	
	▪ Não responderam	2,8	
Nível de instrução	▪ Pós-graduação (<i>lato sensu</i> , residência)	26,9	
	▪ Mestrado	56,6	
	▪ Doutorado	15,8	
Se ocupa cargos de gestão	▪ Não responderam	0,7	
	▪ Não	65,5	
	▪ Sim	28,3	
Cargos de gestão e de apoio administrativos	▪ Não responderam	6,2	
	▪ Coord. de curso	12,4	
	▪ Coord. de estágio	0,7	
	▪ Coord. de TCC	0,7	
	▪ Coord. do Núcleo de Práticas	0,7	
	▪ Coord. de Clínica Escola	0,7	
	▪ Coord. de Laboratório	0,7	
	▪ Auxiliar de coordenação	2,1	
	▪ Membro do Núcleo docente estruturante	4,1	
	▪ Membro de Conselho de curso	2,8	
	▪ Membro do Comitê de Ética	0,7	
	▪ Apoio Acadêmico	2,1	
	▪ Não responderam	0,6	
	Média	Desvio Padrão	
Idade	42,8	8,41	
Tempo de trabalho em anos	16,8	10,07	
Tempo no trabalho atual	9,15	7,30	
Horas dedicadas à gestão	18,08	14,61	
N = 145			

As decisões adotadas na etapa subsequente de exame das respostas do questionário foram conduzidas por análises estatísticas preliminares realizadas e também a partir do modelo hipotético geral desta tese, que, considerou os fenômenos nela focalizados – condições de trabalho, comprometimento com a organização e comprometimento com a carreira –, bem como suas dimensões (Figura 1). O modelo foi elaborado tomando como base o quadro teórico da investigação, a fim de possibilitar o teste das relações entre as variáveis envolvidas, explorar a predição do comprometimento com a organização e com a carreira dos docentes pelas condições de trabalho e responder aos objetivos propostos.

É possível notar no referido modelo a ausência de dois fatores na categoria das condições Físicas e Materiais (Aspectos fisicoquímicos e Risco de Acidentes) e de três fatores na categoria do Ambiente Sociogerencial (Oferta de Informação em Saúde, Discriminação Social e Violência). Análises preliminares da normalidade da distribuição dos escores (valor de alfa; variância; kurtoses; skewness) indicaram a necessidade da exclusão desses fatores, sendo corroborada pela inspeção nos gráficos: histograma, normal Q-Q plot e blox-plot.

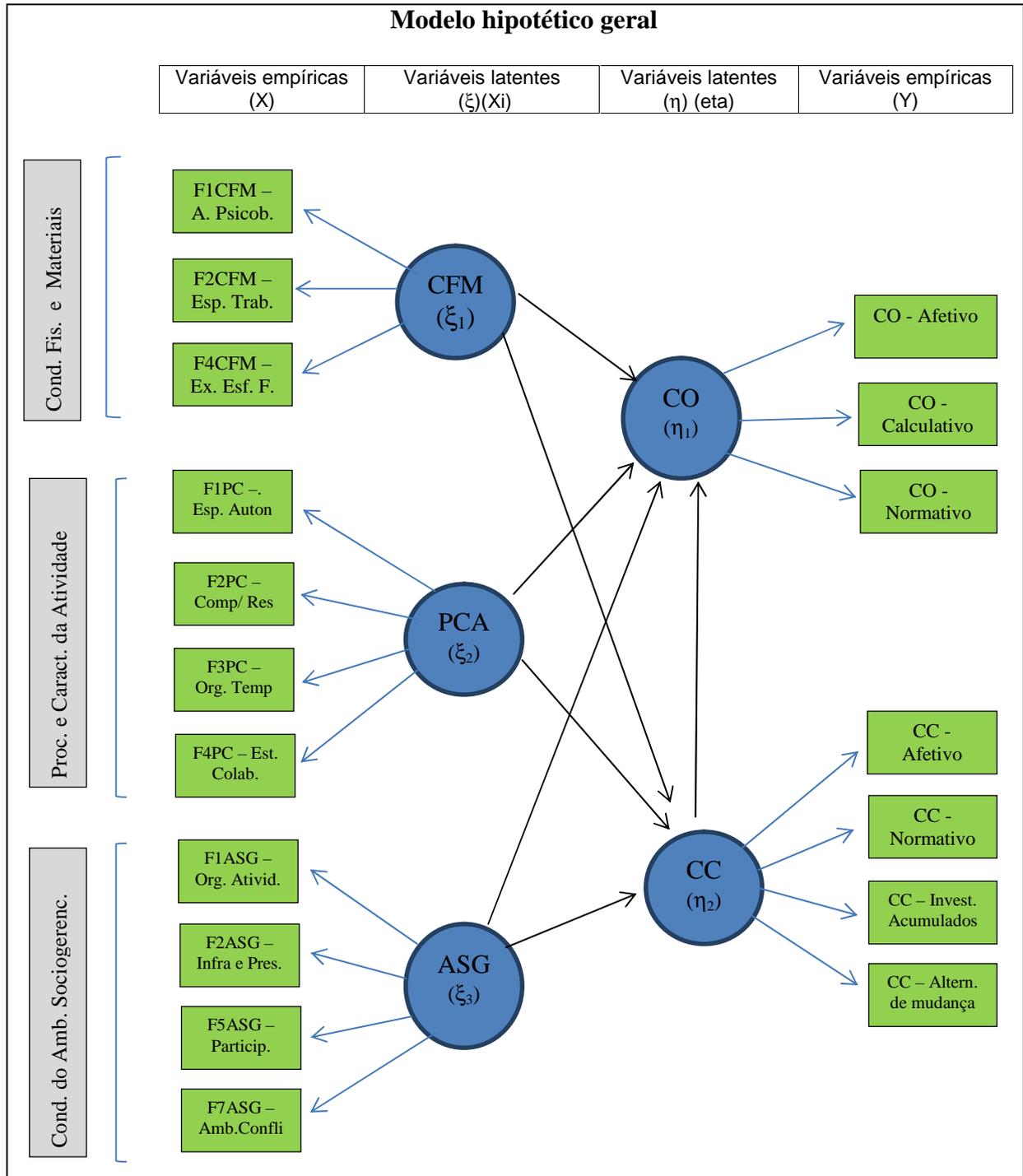


Figura 1. Modelo hipotético geral da tese.

Orientada pelo modelo e diante da sua complexidade, a opção por desenvolver a modelagem de equação estrutural era clara. Mas foi necessário rever tal opção em função inicialmente do tamanho reduzido da amostra para o desenvolvimento desta análise, o que implicaria na confiabilidade dos índices de ajuste do modelo. Outro aspecto estaria relacionado às implicações de testar as variáveis latentes secundárias (Comprometimento

organizacional e com a carreira), uma vez que os tipos de comprometimento podem não compor um único fenômeno, prejudicando também os índices de ajuste do modelo da equação. Adicionalmente, as variáveis latentes exógenas se configuram como categorias mais abstratas que se distanciam da realidade, inviabilizando a realização de análises a partir de um modelo global. Assim, a realização de *Path Analysis* (PAs) se mostrou uma opção mais adequada para testar as hipóteses da tese que estão apresentadas no terceiro artigo.

Diante do exposto, para examinar as respostas do questionário, no segundo artigo foram empregadas análises estatísticas preliminares, descritivas (frequência, média e desvio-padrão) e ANOVA para medidas repetidas (com *post hoc* Bonferroni). No terceiro artigo, além dessas, também foram aplicadas análises exploratórias e de correlação. Para todas contamos com o SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science*). Ainda no terceiro artigo, para desenvolver as *Path Analysis* (PAs), utilizamos o Lisrel 9.10.

A etapa subsequente foi a realização das entrevistas, utilizadas nas análises adotadas pelo segundo artigo. Com essa estratégia priorizei contemplar as especificidades da percepção dos docentes sobre as suas condições de trabalho, bem como auxiliar a interpretação dos resultados obtidos com a aplicação dos questionários. O roteiro foi elaborado com base nas mesmas dimensões das condições de trabalho já apresentadas. Os procedimentos de convite à participação, a explicitação dos objetivos e do TCLE (Apêndice G), antecederam a aplicação de cada entrevista semiestruturada (Apêndice H), que foram realizadas individualmente, nos horários acordados com os participantes. Uma ficha sociodemográfica também foi aplicada, coletando informações como sexo, idade, área de formação e nível de instrução. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. O roteiro das entrevistas também contemplou questões relacionadas ao comprometimento do docente com a sua organização e com a carreira, mas devido à necessidade de concisão do terceiro artigo, elas não foram exploradas ali, permitindo que suas análises sejam utilizadas em novos trabalhos que eu anseio desenvolver. O número de entrevistados seguiu o princípio da saturação, com o total de 15 entrevistados. A participação feminina (N=12) também foi predominante, as idades variaram entre 29 a 54 anos, 10 entrevistados possuíam mestrado e atuavam em diferentes cursos da instituição.

As respostas das entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, respeitando suas fases: a leitura flutuante, a definição de categorias ou códigos de análises, a análise de frequência e a interpretação dos resultados (Minayo, 2000; Turato, 2003). Para realizar essas análises, utilizei o programa QDA Miner 4. Os registros diários da experiência de coleta dos dados complementaram as estratégias anteriores, permitindo que eu apreendesse o cotidiano

do trabalho dos docentes, além de terem contribuído com as análises e discussões dos dados, facilitando o aprofundamento e melhor apreensão dos objetivos.

Parte II
Resultados

Nesta parte encontram-se expostos os resultados das duas ações de pesquisa desenvolvidas nesta tese (revisão de literatura e pesquisa de campo). Em relação à primeira ação, apresento o artigo 1, correspondendo ao Capítulo 3 – O comprometimento organizacional: uma análise sob a perspectiva psicossociológica –, uma reflexão crítica sobre as publicações que envolviam o comprometimento organizacional, no ano de 2013, sob a referida perspectiva.

Concernentes à segunda ação apresento o artigo 2, correspondendo ao Capítulo 4 – *Professors' working conditions in a private higher education* –, que descreveu as condições de trabalho do centro universitário, de acordo com as percepções dos seus docentes. Este artigo foi desenvolvido em parceria com a minha orientadora do doutorado sanduíche, professora Alicia. As relações estabelecidas entre os fenômenos investigados foram apresentadas e discutidas no terceiro artigo, correspondendo ao Capítulo 5 – Condições de trabalho, comprometimento com a organização e com a carreira de docentes. Ele também foi desenvolvido em parceria com duas professoras da *Universidad Complutense de Madrid*, sendo elas: Rosario Martínez Arias (vinculada à Faculdade de Psicologia, docente no Departamento de Metodologia das Ciências do Comportamento); e Ana Isabel Corchado Castillo (vinculada à Faculdade de Trabalho Social, docente no Departamento de Trabalho Social e Serviços Sociais). As contribuições dessas professoras se referiram, principalmente, às decisões dos procedimentos de análises dos resultados adotados no artigo.

Capítulo 3

Artigo 1 – O comprometimento organizacional: uma análise sob a perspectiva psicossociológica

Resumo. Esse trabalho objetivou analisar artigos sobre o comprometimento organizacional (CO), tendo em vista refletir sobre a aplicação e a importância de uma perspectiva psicossociológica nas investigações sobre o fenômeno e em que aspectos as pesquisas avançaram nessa direção. Foram consideradas publicações, no ano de 2013, utilizando-se as bases de dados PsycInfo e Scielo, com o termo (português e inglês): comprometimento organizacional. Do total de 21 artigos encontrados, 11 deles foram analisados. Eles foram categorizados quanto o seu objetivo, os fenômenos focalizados, os procedimentos e os níveis de medida. Os resultados indicaram uma diversidade de fenômenos focalizados articulados ao CO, e a maioria se referiu às atitudes dos indivíduos perante suas organizações e o seu trabalho. A maioria teve seu nível de medida categorizado como individual e apenas quatro combinaram esse nível a outros. Apesar dos avanços em aspectos psicossociológicos nos artigos, essa perspectiva não se revelou completamente como tendência.

Palavras chaves: comprometimento com a organização; perspectiva psicossociológica; revisão de literatura; epistemologia.

As teorias do comprometimento organizacional (CO) têm se tornando mais complexas, dadas as suas proposições de estrutura multifacetada – a afetiva, a normativa, a calculativa – e de múltiplos focos – a organização, a equipe e a carreira (Meyer, Stanley, & Vandenberg, 2013). Recentemente há estudos substituindo a dimensão calculativa, pelas dimensões: faltas de alternativas de emprego e de sacrifícios associados à saída (Stanley, Vandenberghe, Vandenberg, & Bentein, 2013).

Em paralelo aos avanços de tais estudos, a sociedade tem se transformado, ou, se reordenado com distintas relações sociais – mais transitórias e voláteis –, a exacerbação do individualismo, a busca pelo êxito econômico, a liberalização dos mercados e a precarização do trabalho (Bauman, 2001; Lévy, Nicolai, Enriquez, & Dubost, 1994). A sociedade sinalizou para uma renúncia dos contratos sociais duradouros e os sistemas sociais e trabalhistas se fragilizaram, impactando nos projetos de longo prazo estabelecidos entre funcionários e organizações, incluindo a manutenção do CO.

Desde a década de 1980, na literatura (p. ex., Álvaro, 1995; Álvaro, Garrido, Schweiger, & Torregrossa, 2007; Ferreira, Neves, Abreu, & Caetano, 1998; Katzell, 1994; Lapassade, 1983; Leitão, 1987), há orientações e/ou previsões da adoção de uma perspectiva mais psicossociológica, capaz de integrar múltiplos níveis de análise (individual, interpessoal

organizacional e societal), situar os fenômenos no contexto socio-histórico e adotar diferentes estratégias metodológicas. Tais orientações pressupõem que esses níveis de análises são interdependentes, complementares e indissociáveis, refletindo a inserção das pessoas em todos eles. Entretanto, segundo Tavares (2011), na literatura sobre os vínculos das pessoas às organizações, prevalece o nível de análise psicogrupal, apesar de apelar a um nível de análise organizacional-societal, revelando que as orientações mencionadas ainda a desafiam.

Atentas a essa direção, neste trabalho, nosso objetivo foi analisar artigos sobre o CO, publicados em 2013, tendo em vista refletir sobre a aplicação e a importância de uma perspectiva psicossociológica. Será que as tendências apontadas desde os anos 1980 se concretizaram? Analisaremos, então, sobre que aspectos as pesquisas avançaram e se essa perspectiva tem se firmado como uma tendência para as pesquisas futuras.

A psicossociologia do trabalho e das organizações: uma perspectiva de análise

Compreendida como uma disciplina ou perspectiva de análise intermediária entre a Psicologia Social e a Sociologia, a psicossociologia trata da interação, pretendendo romper com a visão dicotômica entre indivíduo e sociedade e se considera integrativa. Ocupa-se em compreender como os indivíduos e grupos percebem a sociedade e agem ali e como impactam e são impactados pelas estruturas sociais (Álvaro, Torregrosa, & Garrido, 1992; Leitão, 1987; Machado & Roedel, 1994). Em outras palavras, preocupa-se em compreender as pessoas nas situações cotidianas, em seus grupos sociais e de trabalho.

Seu campo de pesquisa e reflexão, portanto, está voltado para a compreensão dos grupos, comunidades, organizações, instituições, que são, por sua vez, considerados conjuntos concretos que influenciam a vida das pessoas e são por elas criados, geridos e transformados. Examina os fenômenos simultaneamente em suas dimensões psicológicas e sociais, além de que a referida perspectiva defende que devam ser considerados nas condições socio-históricas concretas (também construídas) em que processualmente se desenvolvem (Álvaro et al., 2007; Machado & Roedel, 1994; Goulart, s/d; Martin-Baró, 1983; Wortmeyer, 2008).

De acordo com Lapassade (1983), as organizações como objeto de investigação emergiu recentemente em função da evolução de sua complexidade e dos fenômenos que nelas ocorrem. A Psicologia Social e a Sociologia não davam conta de analisá-las, apesar das contribuições dos psicólogos sociais como Katz e Kahn (Ferreira et al., 1998; Katz & Kahn, 1996). No âmbito da Psicologia, predominava uma tendência que desprezava as análises das estruturas organizacionais como fenômenos sociais, enquanto se desenvolviam

microabordagens centradas no nível individual. Em contraste, a Sociologia concentrava suas explicações nos processos do nível societal.

A psicossociologia do trabalho e das organizações prioriza a relação das pessoas com seu trabalho e com as organizações. Compreende assim, que as condições de trabalho, o seu conteúdo, as capacidades do trabalhador, suas necessidades, cultura, percepções e experiências são fundamentais para explicar as várias vertentes do comportamento das pessoas e as suas articulações com o funcionamento da organização, podendo também influenciar na saúde, no rendimento, na satisfação e nos vínculos organizacionais, incluindo o comprometimento dos trabalhadores (Ferreira et al., 1998). Em outras palavras, a aplicação de uma perspectiva psicossociológica para explicar os fenômenos tende a construir modelos que incorporam aspectos do nível individual (p. ex., capacidade do trabalhador e suas necessidades) a aspectos macrosociais (ex., cultura) passando por aspectos organizacionais (ex., condições de trabalho e conteúdo do cargo) entre outros níveis intermediários. Além de que considera que um nível de análise atravessa o outro. Por exemplo, as necessidades individuais podem ter nelas representadas influências culturais e do ambiente socioeconômico. Por isso, mencionamos que se considera integrativa.

Sob a ótica dessa perspectiva, os indivíduos, grupos e empresas não são considerados como detentores de uma demanda em si, independentes das outras com as quais eles se articulam. Essas demandas só adquirem sentido umas em relação às outras, devendo, portanto, serem interpretadas em toda a sua complexidade (Katzell, 1994; Kozlowski & Klein, 2000; Lévy et al., 1994). Tal como já defendiam Alderfer e Smith (1982), as dinâmicas entre os indivíduos e os diferentes grupos existentes nas organizações devem ser analisadas em função de um amplo contexto – o organizacional e o societal – sendo dada atenção aos fatores que afetam e moldam substancialmente os vínculos desenvolvidos no contexto organizacional, incluindo o CO.

Ao lado da tendência de evidenciar a complexidade dos fenômenos, do ponto de vista metodológico a adoção da perspectiva psicossociológica tem como consequência a tendência de abraçar a aplicação de diferentes estratégias metodológicas, bem como rejeitar a dicotomia entre técnicas de análises de dados qualitativas e quantitativas (Álvaro, 1995; Carvalho, Pedrosa & Amorim, 2006; Katzell, 1994).

Concepções teóricas dominantes sobre o CO

É difícil precisar quando e qual foi o conceito pioneiro a obter destaque sobre o CO, mas é consensual que há uma multiplicidade de compreensões (Carvalho, Alves, Peixoto, &

Bastos, 2011; Cohen, 2007; Rodrigues & Bastos, 2012). Uma das primeiras concepções sobre o CO a ganhar visibilidade, de natureza unidimensional, associada à perspectiva sociológica, foi desenvolvida por Becker (1960), denominada comprometimento instrumental ou calculativo. Ele definiu o CO como o produto de trocas entre os indivíduos e a organização que têm por base as expectativas de recompensas imediatas ou futuras, os custos contingenciais e a perda de *side-bets* (investimento em algo de valor, como tempo, dinheiro e esforço, feitos pelo indivíduo ao longo de sua permanência na organização, os quais são levados em consideração no momento de se avaliarem alternativas de emprego). O CO, portanto, seria a tendência de se manter engajado devido aos custos associados à sua saída. Ainda de acordo com o autor, o modo e a intensidade de se investir na organização podem variar de pessoa a pessoa.

Uma segunda concepção de natureza atitudinal e afetiva emergiu a partir dos trabalhos desenvolvidos por Mowday, Porter e Steers (1979), denominado comprometimento afetivo. Para esses autores tal construto consistiria em um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos. Três dimensões estariam, portanto, associadas ao conceito, sendo elas, uma disposição para exercer um esforço significativo em prol da organização, uma forte crença e aceitação dos objetivos e o desejo de manter-se filiado à organização.

Posteriormente, parte das pesquisas também passou a referenciar o CO como um sentimento, um desejo ou a intenção do empregado em permanecer na sua organização, predominando uma resposta afetiva e atitudinal (Mottaz, 1987). Atualmente, segue entre os componentes mais estudados do CO. Meyer, Allen e Gellatly (1990) enfatizaram que a diferença entre as duas compreensões reside no fato de que empregados com elevado CO afetivo permanecem nas organizações porque desejam, enquanto aqueles com elevado CO calculativo permanecem por necessidade ou para evitar prejuízos.

A terceira concepção no estudo do CO é a normativa, relacionando-o ao reconhecimento de obrigações e deveres morais para com a organização, os quais são também acompanhados ou revestidos de sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação, quando o empregado pense ou planeje se retirar da organização. Essa visão do CO tem como fundamento os controles normativos usados pelas organizações, ou seja, as normas, os regulamentos, sua missão e valores organizacionais que elas disseminam, moldando o comportamento do indivíduo na direção desejada (Wiener, 1982). Assim, tal visão prescreve que a organização precisa estabelecer um conjunto de valores que auxiliem sua aceitação

entre seus empregados. Nas pesquisas, a concepção normativa recebeu menor atenção até o momento (McInnis, Meyer, & Feldman, 2009; Meyer & Parfyonova, 2010).

Basicamente, os primeiros estudos do comprometimento adotavam um caráter unidimensional, descrevendo-o como uma força que direciona o indivíduo para manter um padrão de conduta relevante para um ou mais focos, por exemplo: a organização, a carreira e o sindicato (Meyer & Herscovitch, 2001). Na tentativa de integrar as diferentes compreensões apresentadas sobre o CO e analisá-lo de modo mais amplo, Meyer e Allen (1991) desenvolveram o modelo tridimensional, composto pelas concepções afetiva, calculativa e normativa, previamente apresentadas. As razões para o empregado permanecer trabalhando na organização encontram-se, portanto, subjacentes à natureza psicológica dos três componentes do modelo, isto é, do desejo, da necessidade e da obrigação moral de continuar na organização. Os empregados podem apresentar vínculos de CO diversificados, compostos pela combinação de diferentes níveis desses componentes, como uma forte necessidade e obrigação, aliadas a um baixo desejo de permanecer na organização. Não é claro que esses componentes sejam os únicos ou que cada um represente um constructo unitário, o comprometimento pode assumir diferentes padrões, de acordo com as entidades a ele relacionadas, por exemplo, a organização ou a carreira (Meyer & Allen, 1991). Esse modelo alavancou os estudos internacionais nos últimos 20 anos. Mas apesar de representar um significativo progresso na direção do conceito do termo, não há um consenso para a sua adoção nos estudos da área (Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva, & Pinho, 2013). Há publicações, por exemplo, em que os autores adotaram um modelo tetradimensional – afetivo, normativo, faltas de alternativas de emprego e sacrifícios associados à saída –, para a mensuração do CO (Stanley et al., 2013).

A prevalência da adoção de concepções multidimensionais que a literatura indica por si não revela tendências psicossociológicas, porém consideramos importante comentar que tal prevalência pode significar uma preparação ou construção de requisito para avançar em direção de tais tendências. O rigor conceitual expresso no tratamento da dimensionalidade do fenômeno conduz a uma melhor aproximação da complexidade da realidade. A dimensionalidade nestes termos é uma abertura a abordagem psicossociológica, porque, tratando-se de um fenômeno concebido como uma forma de vínculo (indivíduo-trabalho e indivíduo-organização), suas dimensões são faces da relação do trabalhador com o trabalho e com a organização. Desta forma a dimensionalidade pressupõe o fenômeno do comprometimento organizacional pensado no contexto socio-histórico (organizacional e societal). Afinal, refletindo a partir dos conceitos anteriormente mencionados referentes a

cada dimensão, concluímos que não existe, por exemplo, comprometimento normativo sem as normas e valores da organização, não existe comprometimento afetivo sem valorização da organização pela sociedade, etc. Assim, compreendemos que a literatura que acabamos de resumir corrobora com a pertinência do nosso objetivo.

Procedimentos metodológicos

Analisamos artigos publicados no ano de 2013, que continham em seu escopo ou objetivo a investigação do CO. As buscas pelos trabalhos foram realizadas nas bases de dados PsycInfo e Scielo, utilizando o termo (português e inglês): comprometimento organizacional. Em seguida, realizamos a leitura dos artigos encontrados para verificar sua adequação aos objetivos desse trabalho. Como critério de inclusão optou-se por trabalhos que adotavam o CO como fenômeno principal de análise (como variável-critério ou antecedente) e que pudessem ser incluídos dentro do campo de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Foram excluídos aqueles que os tratavam como correlato, ou como consequente. Adotados tais critérios, do total de 21 artigos encontrados na busca inicial, 11 deles foram incluídos nas análises.

Examinamos os artigos com base no quadro teórico exposto. O plano de análise consistiu em categorizá-los quanto o seu objetivo, os fenômenos focalizados, os procedimentos (de coleta e de análise) e os níveis de medida (p.ex. individual, grupal, organizacional, societal) por eles abrangidos. Quando os níveis de análise não foram explicitados nos artigos, suas classificações se basearam na compreensão da leitura.

Resultados

A maioria dos artigos ($f=6$) mensurou o CO de modo tridimensional, empregando o modelo de Meyer e Allen (1991). Três deles optaram por mensurar apenas a dimensão afetiva e dois avaliaram as dimensões afetiva e de continuação (calculativa) do CO. Observamos que um artigo (Gallus, Walsh, van Driel, Gouge, & Antolic, 2013) não mencionou a dimensionalidade do CO, porém, pelos exemplos utilizados no texto, compreendemos que considerou apenas com o CO afetivo.

Do conjunto de artigos analisados, quatro focalizaram as dimensões do CO como variáveis antecedentes e sete como critério, como se pode ver nos objetivos de cada pesquisa/publicação na Tabela 1. Foram tomadas como variáveis antecedentes: percepção de suporte organizacional ($f=3$); intenção de permanecer na organização/rotatividade ($f=2$); justiça organizacional ($f=2$); liderança (tóxica e transformacional) ($f=2$); aprendizagem

organizacional (f=1); atitudes do parceiro com a agenda de trabalho (f=1); comprometimento afetivo do cônjuge com a organização do trabalhador (f=1); conflito trabalho família (f=1); contrapartida do trabalho/emprego para a família (f=1); mobilidade entre grupos de diferentes status (f=1); percepção de prestígio organizacional (f= 1); percepção de suporte familiar da organização (f= 1); processos de consolidação dos centros de atenção psicossocial (f=1); reciprocidade organizacional (f=1); satisfação com o emprego e com a liderança (f=1); ter ou não deficiência (f=1); transformações organizacionais (p. ex. mudança de cargos e setores, aumento de salário, estrutura física) (f=1); e variáveis sociodemográficas (f=1).

Como variáveis consequentes, um artigo incluiu a depressão e a ansiedade. Como correlatas, consideraram: satisfação com o trabalho (f=2); suporte organizacional (f=1); intenção de deixar a organização (f=1); qualidade de vida (f=1); e envolvimento (f=1). Como moderadoras foram: civismo (f=1); gênero e características da família (p. ex. números de filhos, tempo de casamento) (f=1); e identificação organizacional (f=1). Por fim, como controle, constaram variáveis demográficas (f=3).

Essa diversidade de fenômenos focalizados e de formas de relacionamento entre eles e o CO, bem como a consideração de uma constelação de aspectos como identificamos na coluna intitulada fenômenos focalizados na Tabela 1 sublinharam a complexidade que os modelos explicativos vêm adotando. O que é corroborado pelos objetivos identificados e pelas aplicações de estatísticas sofisticadas como a equação estrutural, conforme observamos.

O caráter processual esperado dos fenômenos pelo quadro teórico aparece com clareza em dois artigos. Em um (Costa & Bastos, 2013), tal pressuposto foi operacionalizado pela adoção de um *design* longitudinal, em que, se apresentava a hipótese do dinamismo do CO e das transformações organizacionais como variáveis antecedentes. O outro (Alves, Dourado, & Côrtes, 2013) entendia que os vínculos organizacionais (CO, envolvimento e satisfação com o trabalho) estavam implicados no processo de consolidação dos Centros de Atenção Psicossocial que, sendo um processo institucional, envolve níveis de análises organizacionais e sociais.

No tocante ao método, todos os artigos analisados são pesquisas de campo, predominando a aplicação de questionários estruturados (f=10), sendo que desses, um adiciona análise documental (Genari, Faccin, & Macke, 2013) e outro, entrevistas (Costa & Bastos, 2013). Um artigo (Alves, Dourado, & Côrtes, 2013) utilizou exclusivamente entrevistas. No que diz respeito às técnicas de análises de dados, houve também a predominância das técnicas estatísticas (f=10). Sendo que, entre essas, houve uma variedade de técnicas descritivas e inferenciais. No que diz respeito ao tipo de pesquisas, Costa e Bastos

(2013) como já assinalamos se diferenciaram pela aplicação de um *design* longitudinal, enquanto todos os demais usaram *designs* transversais com a característica de eleger o momento da realização das atividades de campo, controlando a evolução dos fenômenos temporalmente.

Em referência ao nível das medidas adotadas, em seis artigos prevaleceu a adoção do nível individual. Em um artigo (Gallus, Walsh, van Driel, Gouge, & Antolic, 2013), o nível de análise adotado foi a unidade administrativa, através da agregação das respostas individuais, analisando a variância das medidas dos fenômenos focalizados entre as unidades investigadas. Um segundo (Wayne, Casper, Matthews, & Allen, 2013) incluiu variáveis extraorganizacionais, como: conflito trabalho-família e o comprometimento afetivo do cônjuge com a organização do trabalhador. Um terceiro (Costa & Bastos, 2013) utilizou medidas ao nível individual e organizacional. Para essa última medida, os autores realizaram entrevistas com os gestores e com os empregados, identificando as transformações organizacionais ao longo de dois anos. Um quarto (Boros & Curseu, 2013) transitou entre o nível individual e societal. A medida considerada societal se referiu ao prestígio organizacional, que foi aferida a partir de questionário estruturado aplicado nos empregados, e em dez jornalistas, além da avaliação publicada em listas especializadas sobre as organizações. Um quinto (Alves, Dourado, & Côrtes, 2013) partiu de entrevistas com os empregados, fez as inferências a partir de seus conteúdos e contextualizou o CO e outros vínculos correlatos implicados no processo de consolidação dos centros de atenção psicossocial, transitando entre o nível individual e institucional de análise.

O nível de análise adotado pelos artigos, entretanto, não se refletiu apenas nas medidas. A maior parte dos fenômenos pesquisados se referiu às atitudes dos indivíduos perante suas organizações (p. ex. CO, identificação, percepção de suporte) e o seu trabalho (p. ex. satisfação e envolvimento), sendo incluído também o comprometimento com os beneficiários. Esse último foco remeteu a um olhar para além das organizações. Portanto, os objetos analisados têm na resposta individual seu ponto de partida, mas são respostas que se referem ao olhar das pessoas para objetos mais amplos. Além disso, observamos que quase a totalidade dos artigos realizou um esforço para contextualizar as circunstâncias em que os dados foram coletados, bem como a inserção organizacional dos participantes.

Tabela 1. Os artigos (2013) sobre comprometimento organizacional segundo suas finalidades, fenômenos, técnicas e níveis de análise

Autores	Objetivo	Fenômenos focalizados	Procedimentos	Níveis de medida
Gallus, Walsh, van Driel, Gouge, & Antolic	- verificar os efeitos da liderança tóxica (negativa) nos resultados da unidade e dos funcionários, prevendo que, a liderança tóxica impacta diretamente o civismo e o civismo mediará a relação entre liderança tóxica, satisfação no trabalho e o CO	- liderança tóxica ou negativa - satisfação com o trabalho - civismo organizacional -CO (afetivo)	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- unidade (grupal)
Meyer, Kam, Goldenberg, & Bremner	- identificar os perfis de CO, seus impactos na intenção de permanecer, na depressão e na ansiedade, como também as condições que possam contribuir para o desenvolvimento de perfis comprometidos	- condições (suporte organizacional percebido, justiça organizacional, satisfação com o emprego e com a liderança) - depressão e ansiedade - intenção de permanecer - CO (tridimensional) - variáveis demográficas (controle)	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- individual
Wayne, Casper, Matthews, & Allen	- analisar se a percepção do empregado de suporte familiar da organização afeta o conflito trabalho-família do empregado e as contrapartidas do trabalho para a família. Esses dois últimos afetam diretamente o CO afetivo do empregado, sendo que o primeiro desses também afeta indiretamente por meio das atitudes do cônjuge à agenda de trabalho e o CO afetivo	- percepção de suporte familiar da organização - conflito trabalho-família - contra-partidas do trabalho para a família - atitudes do parceiro com a agenda de trabalho - CO afetivo - CO afetivo do cônjuge - gênero e características familiares	- de coleta: questionários com os empregados e com seus cônjuges - de análise: estatísticas (SEM)	- individual - extra-organizacional
Valéau, Mignonac, Vandenberghe, & Gatignon Turnau	- estudar o CO de voluntários com a organização e com os beneficiários e o relacionamento desses com a intenção de rotatividade	- intenção de rotatividade - comprometimento (tridimensional) com a organização - comprometimento com os beneficiários da organização - idade, gênero, período de trabalho (controle)	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- individual
Costa & Bastos	avaliar o processo de comprometimento afetivo (CA), de comprometimento de continuação (CC), de percepção de suporte organizacional (PSO) e de intenção de deixar a organização (IDO), associando-os às transformações organizacionais percebidas pelo gestor e trabalhadores	- CO afetivo e de continuação - intenções e comportamentos de deixar a organização - percepção de suporte organizacional - transformações organizacionais	- design: longitudinal (ao longo de 2 anos) - de coleta: questionário e entrevistas - de análise: estatísticas e de conteúdo	- individual - organizacional

Autores	Objetivo	Fenômenos focalizados	Procedimentos	Níveis de medida
Boros & Curseu	- testar um modelo integrado de identificação organizacional, CO (afetivo e de continuação) e intenção de rotatividade em quatro organizações	- intenção de rotatividade - identificação organizacional - CO afetivo e de continuação - percepção de prestígio organizacional - mobilidade entre grupos de diferentes status	- análise preliminar de prestígio organizacional envolvendo pessoas externas - de coleta: questionários - de análise: estatísticas (SEM)	- individual - societal
Cho, Eum, & Lee	- examinar o impacto da aprendizagem organizacional (visão compartilhada e atividade colaborativa, liderança, conhecimentos e habilidades e participação na tomada de decisão) no CO afetivo	- CO afetivo - aprendizagem organizacional	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- individual
Genari, Faccin, & Macke	- avaliar como o CO se manifesta no ambiente interno de organizações em redes	- CO (tridimensional) - variáveis demográficas	- de coleta: questionários e documental - de análise: estatísticas e documentais	- individual
Carvalho-Freitas, Silva, Farias, Oliveira, & Tette	- verificar se o CO e a satisfação com aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho apresentam resultados significativamente diferentes entre pessoas com e sem deficiência	- CO (tridimensional) - qualidade de vida no trabalho - variáveis demográficas - ter ou não deficiência	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- individual
Maciel & Nascimento	- analisar a relação de distintas <i>gestalts</i> (configurações) de liderança transformacional com o CO	- liderança transformacional - CO (tridimensional) - variáveis demográficas	- de coleta: questionários - de análise: estatísticas	- individual
Alves, Dourado, & Côrtes	- investigar a influência dos vínculos organizacionais na consolidação dos Centros de Atenção Psicossocial	- satisfação com no trabalho - envolvimento - CO (tridimensional) - percepções de justiça, suporte e reciprocidade organizacional	- de coleta: entrevistas - de análise: de conteúdo	- individual - institucional

Discussão

As análises dos artigos sobre o CO objetivaram refletir sobre em que aspectos as pesquisas sobre o fenômeno têm caminhado no sentido da aplicabilidade de uma perspectiva psicossociológica em seu escopo. A prevalência da adoção de uma concepção do CO como multidimensional corrobora o que encontramos na literatura revisada como ponto de partida. Mas como já consideramos antes, isto por si só não revela se está havendo uma caminhada em direção a uma perspectiva psicossociológica, mas apenas a abertura para isso.

A constelação de fenômenos considerados em cada pesquisa publicada em 2013, entretanto, é um indicador mais direto da tendência em direção a uma abordagem psicossociológica, pois que tende a abranger fenômenos de distintos níveis de análise sem discriminar cada fenômeno segundo esses níveis. Portanto, consideramos esse traço dos estudos como uma tentativa de adoção de um caráter integrativo como esperado pela abordagem.

Entretanto, a maioria das pesquisas adotou um único nível de medida – individual ou grupal –, corroborando os apontamentos de Tavares (2011), sobre a prevalência desses níveis de análise nas pesquisas sobre os vínculos organizacionais. Um número reduzido de artigos envolvendo diferentes níveis de medida (organizacional, extraorganizacional, institucional e societal) associados ao nível individual apresentaram contribuições que indicam uma tendência a convergir com propósitos psicossociológicos. Eles refletiram uma possibilidade de superar a fragmentação indivíduo-organização-sociedade, à medida que integraram esses diferentes níveis de análises.

A aplicabilidade de um desenho longitudinal e a articulação de mais de uma estratégia metodológica facilitou evidenciar o caráter processual e sócio-histórico dos fenômenos focalizados. Considerar o prestígio organizacional a partir da ótica de pessoas externas a organização sugeriu a complexidade em que esses diferentes níveis são atravessados. A adoção de variáveis extraorganizacionais, embora nem sempre se remeta a um caráter macrossocietal, indicou uma possibilidade de analisar um fenômeno psicossocial considerando múltiplos aspectos e relações por ele envolvidas (Álvaro et al., 2007).

Ainda que, atentos às percepções do indivíduo para a sua organização ou para o seu trabalho, um estudo também direcionou sua atenção para um aspecto não circunscrito nesse ambiente, extrapolando os muros, ao incorporar um olhar para os beneficiários da organização. Tal abrangência pode sinalizar também uma interface com os estudos da Psicologia do Consumidor. De modo semelhante, o artigo categorizado no nível da unidade (grupal) também denotou um maior cuidado no momento em que considerou os resultados de

toda a unidade, coletivamente, que são impactados pelas relações individuais, interpessoais e grupais que se desenvolvem nesse contexto.

Além da prevalência da adoção de uma concepção do CO como um fenômeno multifacetado (p. ex., Costa & Bastos, 2013; Meyer et al., 2013) observamos também análises do CO no contexto de modelos complexos envolvendo várias variáveis antecedentes e/ou consequentes, bem como considerando associações múltiplas entre elas. Essas observações corroboram tendências a considerações integrativas e complexas dos fenômenos já sinalizadas (p. ex., Álvaro, 1995; Katzell, 1994).

Diante do volume de conhecimento que tem sido gerado na área, contribuindo para a ciência, para a prática profissional e para as reflexões sobre o trabalho, o desenvolvimento dos estudos aqui examinados se apresentou orientado por uns ou outros aspectos sugeridos pela perspectiva psicossociológica. Esse fato não elimina, entretanto, as possibilidades de se avançar mais nesse caminho. A inserção de elementos de ordem societal (p. ex. valores, cultura e história regional) e organizacional (estrutura, história) precisa ganhar mais espaço nas investigações sobre os fenômenos psicossociais, no caso o CO, aperfeiçoando a qualidade compreensiva das explicações elaboradas nos termos apontados por Leitão (1987) e Machado e Roedel (1994). Consideramos que mudar a qualidade da explicação tende a mudar as formas de intervir.

Entre os diferentes focos do CO, apenas um deles (o comprometimento com os beneficiários) foi contemplado nos artigos, articulando-o ao foco organizacional, o que sugeri a necessidade de integrar as investigações nessa direção tendo em vista apropriar-se mais adequadamente da complexidade real da vida que não é compartimentalizada, bem como apreender redes de sentido (Figuerola, González, & Solís, 1981 citado por Pessoa & Pinheiro, 2010).

As dificuldades nessa direção são conhecidas, mas necessitam de estratégias capazes de superá-las. Não é tarefa fácil identificar e delimitar precisamente esses níveis, uma vez que eles transitam entre uma linha tênue para que possam ser devidamente categorizados como sendo um ou outro. A operacionalização dos níveis e conceitos envolvidos demandam domínios de metodologias diversificadas, e de mecanismos para estabelecer as relações entre eles (Katzell, 1994). O desconhecimento sobre indicadores sociais e os prazos para a realização das pesquisas são aspectos que também podem ter contribuído para dificultar a adoção de abordagens mais complexas (multiníveis, contextualizadas, com modelos amplos, etc.).

Os trabalhos analisados que avançaram nessa aproximação revelaram contribuições na explicitação dos fenômenos psicossociais. Entre elas destacamos a preocupação com o caráter processual dos fenômenos focalizados, a complexidade dos modelos explicativos com a adoção de análises mais abrangentes e integradas, e a interação entre fenômenos de diferentes níveis, considerando as complexas interações que se constituem em cada nível de análise bem como as inter-influências que se operam entre esses diferentes níveis. A perspectiva adotada nessas investigações configura-se como um incentivo a se posicionar para que novas pesquisas adotem o mesmo caminho tendo em vista concretizar o respeito aos pressupostos psicossociológicos como uma tendência.

Considerações finais

Sobre a adoção de uma perspectiva psicossociológica nas investigações sobre o CO, em síntese, consideramos que, mesmo refletida nos artigos examinados, ela precisa avançar, principalmente se considerarmos que as relações desenvolvidas no contexto organizacional são fruto de múltiplos constituintes e, nesse contexto, os vínculos nascem, desenvolvem ou se extinguem. Eles carecem, no entanto, serem repensados a partir de níveis diversos, que abarquem o dinamismo das relações pelas quais eles são impactados.

Nossa análise se ateve a examinar publicações sobre o CO somente no ano de 2013 a partir de duas bases de dados. Isto foi suficiente para o escopo e/ou objetivo do presente artigo. Entretanto, esse ponto é ao mesmo tempo uma limitação, inviabilizando uma análise mais longa, com uma amostragem mais ampla que possibilitaria verificar de modo mais aprofundado como essas pesquisas vêm avançando gradualmente, ao longo da década. Sugerimos assim, que as pesquisas futuras, se atentem para a superação desses limites.

Explorar o CO articulado a seus diferentes focos (carreira, sindicato, equipes) também deve ser um caminho a se contemplar, uma vez que as investigações sobre o CO já se encontram consolidadas. As pesquisas envolvendo diferentes focos ainda se encontram em número reduzido. Medidas de tendência para diferentes ocupações/profissões devem ser objetos de investigações, articuladas aos valores individuais e sociais atribuídos a elas. Estudos longitudinais e transculturais também devem ser priorizados para melhor se compreender o caráter processual e verificar como as variações culturais podem interferir no modo como os fenômenos estudados se manifestam.

Esperamos que os aspectos aqui levantados possam se úteis para apoiar o planejamento de pesquisas empíricas sobre o CO no que diz respeito a definição do *design* e características de uma abordagem psicossociológica, como adoção de múltiplos níveis de

análise, múltiplos métodos, considerando a processualidade dos fenômenos e a superação da fragmentação indivíduo-organização-sociedade. Isso sinaliza considerar as diferentes implicações dos fenômenos em conjunto com os valores sociais, o contexto da família, os aspectos culturais, o contexto organizacional, as condições de trabalho lá vivenciadas e a influência dos grupos de referência dos empregados dentro das organizações. Reiteramos, por fim, que a adoção de uma perspectiva psicossociológica tende a promover reflexões mais abrangentes sobre a dinâmica dos vínculos com a organização.

Capítulo 4

Artigo 2 - Professors' working conditions in a private higher education

Abstract. This article has examined the professors' working conditions in a private University Center, in the state of Minas Gerais, Brazil, considering four dimensions: (1) juridical and contractual conditions, (2) physical and material conditions, (3) processes and characteristics of the activities, and (4) conditions of socio-managerial environment. The survey concerning working conditions was applied to 145 professors and 15 were interviewed later. The scores on the factors of the dimensions of working conditions were estimated, and with them the statistical analyzes were developed. The interviews were analyzed applying content analysis. The overall results were positive in the dimension of the physical and material conditions, mainly regarding the working space and between four of the socio-managerial environmental factors: Infrastructure and Pressure, Conflicting Environment, and Violence and Social Discrimination. The other factors did not show favorable results. The professors have been experienced precarious working conditions and increasingly required in their duties.

Keywords: working conditions; professors; higher education

According to Anísio Teixeira National Institute for Educational Studies and Research (INEP^F, 2011), 88% of the institutions of higher education in Brazil are private. They employ 217,834 professors and 115,041 of them have worked in the southeast region (INEP, 2011). Private higher education in Brazil has become a business in the last few decades, estimating a transaction of 10 billion of *reais* (Brazilian money) per year. It has demanded each time more competences to copy their traditional duties, covering the teaching in the classroom (Campos, & Körner, 2005) and extra class abilities, such as those aiming at the loyalty of the student to their institution. This conception of education institutions as a business and some of the requirements for professors contradict the abilities and values cultivated on higher education, thereby weakening, for example, the autonomy, the enhancement and the social recognition of their work on a daily basis.

However, only recently researchers have focused on the work of professors within private educational institutes, to the extent that they recognize the transformations experienced by the sector and its responsibility for the training of two-thirds of the professionals of the country (Schwartzman, & Schwartzman, 2002). Contrary to this accelerated development of private institutions of higher education, Esteve (1999) found in his research that the main complaints of the interviewed professors reported working conditions, including their physical and psychosocial aspects. He also showed that the

^F The acronym remains in Portuguese.

working conditions have not evolved in proportion to the demands of the institutions for professors.

Characterizing the professors' working conditions would contribute to the advancement of scientific knowledge about this professional segment, which is increasingly overloaded and devalued (Dias, 2006; Siqueira, 2009). In addition, it would be able to inquire about the management of work systems and reconfiguration of social relations in this setting. It may, therefore, contribute to promotion of the teaching quality.

The intention of studying professors' working conditions from private higher education is also justified by the fact that the antecedent researches have predominately elected the professors of the public sector (Siqueira, 2009). Some reasons for this choice probably consist on the obtainment of authorization for carrying out these studies, as well as the visibility of public institutions of education in society, when compared with the lowest prestige of private institutions.

Thus, the research in this article aimed to characterize professors' working conditions, according to their own assessments, in a private University Center, in the state of Minas Gerais, Brazil.

Working conditions

In Psychology and related fields, Elton Mayo's researches from 1924 to 1932 (Western Electric Company in Hawthorne, Chicago) have become reference for the subsequent study of working conditions (Homans, 1941/1979; Munduate, 1997). Initially, they were planned to analyze the effects of the lighting and infrastructure on workers' productivity, but their results show in addition that the interpersonal interactions between managers and their staff interfered with the employees' behavior, and the result of the production. Then, they recognized the influence of psychosocial factors on the relationship between human being and the work (Homans, 1941/1979; Pereira, 2006). From these studies, in spite of not lacking considerations in researches about one or another aspect of these conditions, the issue was not addressed conceptually and was treated in restricted mode or nonspecific. This approach has made impossible to identify exactly the phenomena covered by working conditions (Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002).

For Álvaro and Garrido (2006), the changes in studies on working conditions began in 1960, impacted by research on quality of life, evaluating the well-being of workers, and approaching social and subjective dimensions. Aligned to this perspective, Prieto (1994),

Ramos et al. (2002) have argued that the considerations about the working conditions should cover the content of the work and its environment.

The notion of which psychosocial aspects may influence more the experience of workers than aspects of physical and material conditions is already consolidated in Psychology since the research on Western Electric (Homans, 1941/1979). Beyond this notion, the previously mentioned authors supported in part their arguments showing that institutions (such as the International Labor Organization, ILO, and the National Institute of Hygiene y Seguridad en el Trabajo, INSHT) have incorporated the use of working conditions expression with wider meaning. They emphasized the role of the European Working Conditions Observatory^G (EWCO), that it is organized and maintained by the European Union, developing activities of surveys to monitor the quality of work and European life in four dimensions: 1) care and safety at work; 2) workers' health and well-being; 3) development of abilities and competencies; 4) conciliation between work and other spheres of life. They search, therefore, to examine which conditions are capable to improve the quality of life and work and prevent illness (Alvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Prieto, Arnal, Caprile, & Potrony, 2009; Ramos et al., 2002).

Adopting conceptual approach, Ramos et al. (2002) postulated that working conditions involve a set of circumstantial aspects in which the work is done, considering also the factors of the surroundings in which it is held. Similarly, Blanch (2003) considers that they encompass the set of situations in which the labor activities are developed and that significantly influence the experience and labor relations. Under the same theoretical line, for Campos and Körner (2005), the working conditions are a scenario in which converges toward a systematic set of social and personal dimensions capable of promoting emotional responses that contribute to the professional performance.

From the foregoing, it is concluded that there is a tendency to recognize that the working conditions include an extensive set of variables. For this reason, some authors elaborated different taxonomies in an attempt of embraces them (Blanch, 2003; Jódar, & Benach, 2004; Ramos, et al., 2002). Then, Borges, Costa, Alves-Filho, and Falcão (in press) presented a proposal for synthesizing them, taking as criterion the similarities between the taxonomies. It resulted in four categories (Table 1): (1) the juridical and contractual conditions; (2) the physical and material conditions; (3) the processes and the characteristics of the activity; and (4) socio-managerial environmental conditions.

^GEuropean Working Conditions Observatory- page EWCO
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/20/em/1/ef0620en.pdf> >

Table 1. The categories of working conditions –Taxonomy

1- Juridical and contractual conditions
These aspects related to a legal nature (autonomous versus employment), the contractual forms in the case of employment (formal or informal), the stability of the contract (unstable or stable), and the modalities of formal contract (temporary, indefinite). They also include the incentive system (retributions), and the definitions of time to be dedicated to work (for example: shift work, working schedule).
2- Physical and material conditions
These are the most concrete components. They refer to the surroundings of the work activities with regard to geographic and architectural spaces, the facilities and the physical conditions and/or safety of equipments.
3- Processes and characteristics of the activity
They cover the aspects that relate to the content of work activities, the organization and division of labor, the demands of the workplace, the ways of implementing the activities, and worker's performance.
4- Socio-managerial environmental conditions
These aspects related to interpersonal interactions (whether horizontal or vertical), the social practices of management in the case of jobs (because the conditions of work acquire an organizational dimension), and the social practices arising from the insertion in the market labor (partnerships, formal or informal networks, etc.).

Source: Borges et al. (in press).

Based on this model, a survey was carried out with civil construction workers, health professionals and professors. Its results pointed out that those categories are composed by different factors and that they vary depending on the occupancies in particular. The Table 2 presents the factors found for professors, and for health professionals. In this research, the working conditions were investigated by adopting as reference those factors. The category of juridical and contractual conditions is not presented because its answers are nominal. Therefore, they were not submitted to factor analysis (Borges et al., 2013).

Method

The research was carried out at a private University Center, located in the state of Minas Gerais, Brazil, founded in 1969. It attended 8.195 students, among them middle school, technical courses, undergraduate courses, specialization (Post-graduation *lato sensu*) and master's degree, as well as distributed across fields of exact sciences, social applied sciences, education and health.

Two techniques of data collection were used: 1) an application of structured questionnaire, and 2) conducting interviews. The subsequent sections describe how they were developed.

Table 2. Factors in the Questionnaire of Working Conditions by category

Physical and material conditions
Psychobiological Aspects: Perception of exposure to the risks of physical and material environment that may have an impact on health (bodily and psychological).
Work Space: Perception of exposure to perform the activities within specific organizational installations and/or how necessary it is to be carried out in the field and in virtual space.
Physicochemical Aspects: Perception of exposure to the physical and material of work environment, such as the presence of vapors, smoke and dust; temperature and lighting.
Requirements for Corporal Effort: Perception of exposure to work activities that require a mechanical implementation and repetitive movements, with the use of machines and equipment.
Risks of Accidents: Perception of exposure to the different risks of small accidents, incapacitating and fatal.
Processes and characteristics of the activity
Space of Autonomy: Perception of work organization with the possibility to decide autonomously which methods, planning, and rhythm will be applied on work activities. It is the space of action.
Complexity, Responsibility and Fastness: The proportion that the worker is required to execute complex tasks, speed, liability for damages and initiative against the unforeseen.
Organization of Time: How much autonomy it is offered to organize the work in time, and to plan breaks, days off, holidays and vacations.
Encouraging Collaboration: How it is possible to count on the collaboration of peers and to collaborate with them in carrying out the work.
Socio-managerial environmental conditions
Organization of Activities: The nature and the distribution of activities in the work environment. The aspects of participant's perception of the organizational managerial functions concretely.
Infrastructure and Pressure: Direct and indirect pressures (through infrastructural fragility); exposure to situations with lack of equipment and tools; perception of disproportionate demands to infrastructure conditions.
Provision of Information to Health: Participants' perception of managerial actions to prevention to work accidents and to occupational health problems. It estimated availability of information about the hazards.
Social Discrimination: Subjection of participants to discrimination situations by personal traits (for example: age, height, blindness, and sex). This factor also alludes the participants' perception of how the organizational management minimizes discriminatory actions.
Participation: Participants' perception about the interactive practices of consultation on changes in the work organization, and of openness to dialog around the work performance.
Violence: Allusion to threats of physical aggression, verbal abuse, intimidation, harassment and sex discrimination. Therefore, this factor refers to the friendliness of interpersonal relations.
Conflicting Environment: Participants' evaluation about the possibilities of being involved in the interpersonal situations that they require different values of them.

Source: Adapted from Borges et al. (2013).

Participants

The faculty of undergraduate and post-graduate disposed of 277 professors, of whom 258 were working at the time of data collection. Everybody was invited to participate in the application of questionnaire, following a census perspective. This procedure resulted that 145 participants replied to the questionnaire voluntarily. About the formal education level, 15.8% of these participants had the doctorate degree, 56.6% masters' degree, and 26.9% specialists. They had a balanced distribution by sex, whereas 51.7% of them was female. Their ages varied predominately in around the mean ($M=42.8$, $SD=8.41$). Of the participants, 40 dedicated hours per week ($M=18.08$, $SD=14.61$) to the various management activities of which the most common has been the coordination of courses (12.4%). In reference to working time of experience, the average of total time ($M=16.8$ years, $SD=10.07$) contrasted

with the average of time in the institution ($M=9.15$ years, $SD=7.30$). Then, predominant participants have already had prior experiences.

To define how many participants should be interviewed, the criterion of saturation and convenience were adopted. This procedure resulted 15 interviews. Among these participants, women ($N=12$) were predominant, their age ranged from 29 to 54 years, and 10 of them had master's degree and worked in various courses at the institution.

Instruments

It was applied the Questionnaire of Working Conditions (QWC), adapted from the initially developed by the European Working Conditions Observatory. The version of the used questionnaire has 30 structured questions, the most of which are divided into items and all of them cover the four basic dimensions of working conditions (Table 1). To the issues related to the first category, juridical and contractual conditions, despite being structured, the alternative answers are nominal. Their levels are socially established. The items of other categories are answered on a five-point Likert scale, ranging from Never to Always. The validity and consistence evidences of QWC were previously examined by exploratory factor analysis and Cronbach's Alpha coefficients (Borges et al., 2013), as shown in Table 3. Those analyses used the participants' responses of the present research added the health professionals' responses from a public university.

Table 3. Consistency of the factors of the questionnaire of Working Conditions

Factors by Category	PEV		Factors by Category	PEV	
Physical and Material Conditions			Process and Characteristics of the Activity		
1- Psychobiological Aspects	0,22	0,90	1- Space of Autonomy	0,13	0,81
2- Work Space	0,10	0,73	2-Complexity, Responsibility and Quickness	0,10	0,75
3- Physicochemical Aspects	0,08	0,64	3- Organization of Time	0,09	0,72
4- Requirements for Physical Effort	0,06	0,81	4- Encouraging Collaboration	0,05	0,63
5- Risks of Accidents	0,05	0,82			
Socio-managerial environment conditions					
1- Organization of Activities	0,27	0,81	5- Participation	0,05	0,63
2- Infrastructure and Pressure	0,11	0,90	6- Violence	0,05	0,80
3- Provision of Information to Health	0,08	0,88	7- Conflicting Environment	0,04	0,80
4- Social Discrimination	0,07	0,58			

Legend: PEV (Proportion of explanation of variance); (Cronbach's Alpha Coefficient)

Later interviews were conducted using a previously prepared guide, based on the same categories (Table 1). The interviews gave priority to address the specificities of professors' perception about their working conditions. They also aimed to strengthen the interpretation of results obtained from the questionnaires. All of them were recorded and transcribed.

Procedures

The QWC was distributed to all professors when were invited to participate. They answered the questionnaire in traditional format (paper and pen) or in electronic format, receiving them by e-mail in this last alternative. After being answered, those of traditional format were deposited by the participants in a plastic box (like an urn). This procedure helps to maintain the anonymous character of participation. The answers were analyzed by application of statistical techniques, which will be identified in the proportion that the results will be present in the next section.

All interviewed professors agreed their answers were recorded for being transcribed and submitted to the content analysis later. The results were used in this article partially, like a support for understanding and situating in the context the results of structured questionnaire.

Results and discussion

Juridical and contractual conditions

Participants' answers to questionnaire revealed that the majority of juridical and contractual conditions are almost invariable aspects, since they are predefined by the University Center and by the institutions that affect it (e.g., labor legislation, internal rules and criteria). Professors were thus subjected to a formal contract of indefinite duration (91%), and with a working journey in approximately 25 hours ($SD=11.19$). However, they in practice worked on average 32 hours per week ($SD=15.07$). The system of contract varies into hourly (39.1%), partial time (40.7%) and full time (20.2%).

In the interviews, most of participants reported practicing an exhaustive day of work ($f=7$), sometimes even impairing their social life, in order to face the different additional demands what culminate in an unexpected overload of work in contrast to formal contract. This situation is expressed in the following statements, for example: "I consider I work a lot, ... too much. I have no right to enjoy Saturday, Sunday, holiday. I do not have social life because of college. I live, breathe and perspire this college. I do not dedicate less than 60 hours per week to this institution" (Participant 2); "The professor does not have a schedule out of the classroom, to prepare, to study, to correct, or when time is given to them [...] They work more hours than these" (Participant 13).

Such mentioned overload in the interviews is accentuated when one considers that the average of travel time to go and get back to work was 45 minutes. This aspect was indicated in the responses to QWC. The monthly income of 62% of participants concentrated above 3,000.00 *reais* (Brazilian money). For 50% of them, the salary is the only income, and to 39%

of professors, their income was approximately half of the family income. In Brazil, the average income of university professors is significantly higher than those of other professionals with university education, whose income revolving around R\$ 3,800.00 (IBGE, 2013).

Professors expressed in the interview that they evaluate their wage bad or unfair (f=4), when consider the their activities, including receiving little to develop research (f=4) or did not receive for attendance and participation in meetings (f=2), as seen in their words: "So today is a stupid activity, because besides working hard, you do not have proportional counterparts. I would deserve more, I really work a lot. I would say the weakest side is the contractual ... It is not fair" (Participant 2), [...] "I work on research but we have a few hours. We get very little for research, there is little investment in this item, if you would be important academic" (Participant 1); "[...] the professors does not get paid to attend these meetings, but in compensation I do not come to meetings" (Participant 13).

In reference to the benefits provided by employment, social security (86%), the use of the health plan for 15% of participants, complete or partial funding of training courses for 11%, and supplement wage for transport to 2% of resident professors in the capital of state were identified. The interviews revealed that this aspect focused on the greatest complaints from participants. For them (f=10), the institution does not offer benefits or they do not know their dealership (f=6), as such phenomenon is expressed by a participant: "Yes, we basically do not have benefits. Well, if there are benefits I do not know about them" (Participant 1). The researched University Center does not make available to professors clear information about its rewards policy. Professors with more work experience reported that the criteria for the distribution of benefits are not known to everyone, but somebody are covered with some assistance for studies cost, and for additional training, either transportation or scholarship.

Professors (f=9) reported that the institution does not offer support for continuing education and training. If they want to capacitate themselves, they should use personal resources and not rely on institutional aid. Besides they feel instability to remaining in employment (f=4), according to the following statement: "It is something that I have questioned, it is a matter of motivating attendance at conferences, courses, or perform even doctoral studies, [...] then that's it, I do not have such benefits" (Participant 11); "[...] the college should pay more attention to the professor's career. A career plan, I think it would be interesting" (Participant 4); "[...] in a private institution, I am always insecure and ... there is always an uncertainty of what will happen at the end of the semester" (Participant 8).

Considering the reported results, it is perceived that the experience of participants implies a sense of devaluation as professionals and those corroborate the studies that pointed out the fragility of contractual relation to this activity (Mancebo, 2010; Siqueira, 2009). In the context of private higher education, antecedent researches pointed out to the precarious working conditions of professors (Guimarães, Monte, & Farias, 2013; Santos, 2012; Carvalho, 2010; Mancebo, 2010; Bosi, 2007).

The hourly regimen of work also legitimizes a model of precarious job, by appearance of the false freedom of professors to compose of their salary based on the amount of hours they can teach (Siqueira, 2009). This regimen incentives or pressurizes professors to perform activities and disciplines that they would do not wish. However, the positive answers to these pressures are manifested by professors, because they need to maintain a wage level, or even remain employed at the institution.

Among antecedent publications about professor's job in Brazil, there is a consensus that it has been characterized by an overload, by the stiffness in fulfillment of the activities and schedules, by carrying out unpaid work or a small amount as extracurricular pay, and by little incentive to continuing education (Guimarães, et al., 2013; Santos, 2012; Bosi, 2007).

Physical and material conditions

For the analysis of other categories – physical and material conditions, processes and characteristics of the activity, and socio-managerial environmental conditions – participants' scores were estimated for each one of the QWC factors by the weighted average of the marks awarded the items by factor loadings (Borges et al., 2013). Then, the means and standard deviations of these scales were computed and applied ANOVA for repeated measures, with *post hoc* (Bonferroni) test, to compare the means of the factors in the same category of working conditions.

To physical and material conditions, the *post hoc* test demonstrated that all the factors were observed in different frequency by professors (Table 4). The factor with the highest average was Workspace (M=3.2). Participants' answers predominate on the lower ranges of scores (97%) than the midpoint of the scale, 3, what shows that professors' work happen between the residential and organizational spaces. It tends to be elaborated and planned out of the classroom or of the institution, most of the times in the professors' house. The final implementation is made in the classroom, or on the installations of the institution.

Responses among the other factors in this category are concentrated in the lowest ranges of the scale. Perception about Risk of Accidents concentrated 100% of the answers in

the lowest range, followed by physicochemical factors aspects (99.4%), psychobiological aspects (93.8%) and Requirements for Physical Effort (54.5%). Although some professors teach classes in laboratories handling substances, or harmful products and residues, such distribution expresses that exposure to these factors is very low or does not apply to the reality of the investigated professors' work. Thus, it was considered a positive indicator (Table 4).

Table 4. Statistics regarding the factors of physical and material conditions (N=145)

Factors of Physical and Material Condition	Average	Standard Deviation	Frequency (%) of participants per range in scores for the factors			
			x 2	2<x 3	3<x 4	x>4
Workspace	3,2	0,4	33,1	64,1	2,8	-
Requirements for Physical Effort	2,8	0,8	54,5	39,3	6,2	-
Psychobiological Aspects	2,0	0,6	93,8	6,2	-	-
Physicochemical Aspects	1,8	0,4	99,4	0,6	-	-
Risks of Accidents	1,3	0,3	100	-	-	-

ANOVA (F=741,00; p<0,001)

Interviewees' answers from this category indicated that the physical infrastructure of the institution corresponds to their job requirements for most of professors (f=9), as observed in the speech: "... in terms of structure, in terms of resource, the school offers us all the resources we need" (Participant 1); "... about the classroom, I think it has improved a lot. These things as air conditioning, data show, computer, I thought it became very good, so, this part of the classroom is resolved" (Participant 2).

But they complains about the number of students in classrooms (f=2), deficiencies in remaking copies (f=1), and the lack of cold water (f=1). An example of such complaints is the following speech: "Today I have extremely crowded classrooms ... I have 8, 9 classes, with 60 students. I can't cope with that" (Participant 3).

Recently, the investigated institution went through a period of modernization of its classrooms, including air conditioning, computers and projectors equipment, with keys for the exclusive use of professors, thereby catalyzing the positive responses of them on this category. The results also corroborate the survey data, developed through the partnership with three important entities (FUNDACENTRO; SAAEMG; SINPRO- MG, and FITEE)^H, which indicated that the professors consider the satisfactory working environment in 90%, qualifying it in the progressive sense of their suitability for the purposes of teaching activity

^H FUNDACENTRO: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho; SAAEMG: Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de Minas Gerais, SINPRO-MG: Sindicato dos professores do Estado de Minas Gerais; FITEE: Federação Interestadual de Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino.

(Salim, Gomes, Matos, & Mota, 2009). For other factors in this same category, the results expressed the opposite to those found by Cruz, Lemos, Welter and Guisso (2010), that demands improvements in the working environment of the teacher, such as a favorable conservation of materials, equipment and protections to risks.

Processes and activity characteristics

Regarding the third category, the *post hoc* test indicated that the factors were perceived by professors at different frequencies (Table 5). In the Space of Autonomy factor, the responses are concentrated in the range between 2 and 3, and the participants had the highest average. The Encouraging Collaboration factor, presents a second mean and the bimodal distribution between the first and second interval, despite the predominance in the second. Coincidentally, the Complexity, Responsibility and Quickness factor had identical average (M=3.4), but participants' scores were more concentrated in the range from 2 to 3. The Organization of Time factor concentrated most of the answers in the lowest range. The organization of professors' work is tied to a fixed academic calendar and a teaching plan previously established. The distribution of schedules and organization of the academic calendar are not made by them and are only communicated to everyone in the end of each semester. Thus, implementation of the work itself, the planning of activities, schedules and respites are linked to these conditions.

Table 5. Statistics regarding the factors of processes and characteristics of activity (N=145)

Factors of processes and characteristics of activity	Average	Standard Deviation	Frequency (%) of participants per range in scores for the factors				
			x 2	2<x 3	3<x 4	x>4	
			Space of Autonomy	3,6	0,4	11,7	72,4
Encouraging Collaboration	3,4	0,7	37,3	39,9	22,8	-	
Complexity, Responsibility e Quickness	3,4	0,6	24,1	62,1	13,8	-	
Organization of Time	2,3	0,7	83,5	14,4	2,1	-	
ANOVA (F=147,64; p<0,001)							

In the interviews, with regard to this category, the contents highlighted about work overload (f=6), autonomy (f=4), the mission/responsibility of transforming the student (f=3), teaching unwanted subjects (f=3), as observed in the speech: "The problem with working conditions is the workload that we've had, there's no time for anything" (Participant 5); "I have autonomy to work things out here" (Participant 10); "we get illiterate student who

arrives here, and, instead of me teaching discipline technique, I have to teach Portuguese. I cannot advance and at the same time I have to prepare the student" (Participant 7); "Diversity of courses to work specific subjects. I should work particularity of each course and I cannot get. One subject that you have not mastered, you have to teach it. And sometimes the subject I'm an expert at, I cannot teach" (Participant 3).

Although the professors' autonomy is linked to different control mechanisms such as institutional administration, the teaching plan of the subjects, their load time and the academic calendar, the professor's flexibility in managing the execution of their work does not nullify. Teachers have a partial freedom to control their activities in the classroom, guided by the criteria that judges are more didactic and essential to student education. Outside of the classroom, that autonomy faces the organization and distribution of work, the institutional determinations, and the evaluation models and norms, what contributes to the inflexibility of professors' work or diminishes their decision-making power. Possibly, these reasons explain the responses of participants indicating rare experience of autonomy.

Other two factors of great complaints of professors are related to impotence on the decision of which subjects they will teach and the amount of hours that will contract each semester. These factors are almost always resolved by institutional direction without prior consultation with teachers, in order to control the distribution of hours in attendance of overpriced contracts and in accordance with the institutional needs for the semester (Carvalho, 2010). These actions often incur heavy workload, difficult managing of time and fulfillment of inherited responsibilities, and again teaching unwanted subjects. At the same time, professors must develop their attributions in the best way to ensure good grades towards mechanisms for internal and external assessments.

Kilimnik, Sant'Anna, and Barros (2011) in research with students of a master's program in Brazil, showed that the professor profession had been attractive, because it enables the development and better balance between personal and professional life. The results of present research indicate that the professor's experience does not correspond to that students' expectative, once that they pointed to a professors' difficulty to distribute their time between the execution of the professional activities, and the distribution of days off. Then, professors' emotional exhaustion is also partially determined by how their work is organized.

Socio-managerial environment

In reference to the last category of working conditions (Table 6), the Participation factor showed a highest average (M=2.6), followed by the Infrastructure and Pressure factor (M=2.3). The Organization of Activities, Conflicting Environment and Offer Health Information factors, despite having identical scores (M=1.9), the *post hoc* test (Bonferroni), found that they were perceived differently by professors. This difference expresses the aspects of distribution of answers. It is observed (Table 6) that answers of Conflict Environment are more concentrated in lowest range than other factors. Violence (M=1.3) and Social Discrimination (M=1.1) factors have lowest averages. The responses in all factors concentrated below the midpoint of the scale, i.e., professors perceived as “never” or “rarely ” their exposure to each of these factors.

Table 6. Statistics concerning factors of Socio-managerial Environment (N=145)

Socio-managerial Environment Factors	Average	Standard Deviation	Frequency (%) of participants per range in scores for the factors			
			x 2	2<x 3	3<x 4	x>4
Participation	2,6	0,8	75,9	17,9	6,2	-
Infrastructure and Pressure	2,3	0,8	84,2	15,2	0,6	-
Organization of Activities	1,9	0,7	87,6	12,4	-	-
Conflicting Environment	1,9	0,8	94,4	5,6	-	-
Offer Health Information	1,9	1,0	82,8	12,4	4,8	-
Violence	1,3	0,6	97,3	2,7	-	-
Social Discrimination	1,1	0,3	99,3	0,7	-	-

ANOVA (F=105,16; p<0,001)

Among the seven factors that make up this category, the results of four factors can be considered positive: Infrastructure and Pressure, Conflicting Environment, Social Discrimination and Violence. Professors marked suffer little or no disproportionate requirement, violence and discrimination. They experience a good working environment, culminating in friendly relation. The results in the remaining factors – Participation, Organization of Activities and Offer Health Information – is negative, indicating little rapprochement between institutional decisions and the changes with themselves, lack of knowledge about the exercise of managerial function as the distribution of activities and about the preventive actions against accidents and occupational health.

In the interviews, good relationship with colleagues (f=11) and a favorable work climate (f=5) prevailed. In contrast, the participants also mentioned authoritarianism from colleagues (f=3), flawed assessment channels (f=2), having suffered violence (f=2) and

discrimination by age or sex ($f=1$, respectively). Look at the following lines: "I love my colleagues" (Participant 3); "I can't designate it violence, but then being scolded by a student, may I designate it violence? It hurt (laughter). It hurt, hurt, hurt" (Participant 15).

An indicator of educational quality is the approval of students in internal and external evaluation systems, as concourses. To do so, professors need to ensure the quality of education, approvals of different assessment systems and establish healthy emotional linkings between customer/student, so that the professor can also be well evaluated by them and can maintain on employ. This relationship also contributes in the process of building loyalty to customer/student with the educational institution, and so the cycle keeps up.

In a publication from Cruz et al. (2010), professors also demonstrated constraints related to participation and organization of their activity. The fragmentation of the task and overload were considered a stressful source, while the favorable interpersonal relationship is fundamental factor for personal and organizational health. The authors indicated that how much more control over their work by individuals, the less chance of rising tension and illness. In this research, the results in this category indicated low participation in the control of their work, what may have the negative impact in health and job satisfaction.

Final considerations

The research about the professors' working conditions has been intensified in an attempt to understand the transformations that have taken place, like the commercialization of the sector and its impacts on the quality of teaching and on professors' health. This study aimed to investigate the professors' working conditions from a private University Center, considering four major categories: juridical and contractual, physical and material, processes and characteristics of activity and socio-managerial environment.

The results showed that, among the four surveyed categories, physical and material conditions were best evaluated by participants, especially in factors of Workspace and Risks of Accidents. Four of the seven factors from socio-managerial environmental conditions were also perceived as positive. These factors are Infrastructure and Pressure, Conflicting Environment, Violence and Social Discrimination. In juridical and contractual conditions, professors pointed out the instability, fragility, difficulties in wage composition and lack of incentives for continuing education. These aspects correspond to those which are commonly valued to make flexible work relations or to deconstruct the aims of well-being state. However, the participants refer to those as aspects that affect negatively the quality of job exercising and their ethic and morality. For the process and characteristics of activity,

problems related to insufficient autonomy, intensification of work, overload and the difficulty in managing time were detected. Among the factors perceived as negative in socio-managerial environment, the insufficiency of participation in decision making, of knowledge about the organization of activities, and of guidance on health were emphasized.

Additionally, professors perceived that their work is also at the mercy of student's judgment, what has diminished their autonomy and increased the effort to become accepted and remain in the institution. The professor's aspirations have lost ground to economic priorities of private higher education and to the client's sieve in the education market.

The results of the interviews concerning to the physical and material conditions were also best evaluated by professors, especially concerning infrastructure offered by the University Center, but they complained about the length of classes. About the process and characteristics of activity, work overload and the teaching of unwanted disciplines by them were also detected. The positive aspects was highlighted autonomy in the classroom to teach the contents of the form that they evaluate be better. About socio-managerial environmental conditions, the relationship between colleagues and supportive work climate were perceived as positive. The negatives were their experiences of discrimination and violence in the workplace and failures in channels of internal evaluation.

Professors in the private sector are experiencing a new reconfiguration of their working condition, expressed in temporary or unstable contracts, reduction or control of autonomy, extensive classes, control by customers/students and by the mechanisms of internal evaluation, or even cameras installed in classrooms, under the grounds of safety. The found results express a reality of transformations in the career of professors, having an accumulation of tasks without proportional counterparts. The situation of contradiction certainty produces effects on the quality of education and life, triggering illnesses. Dealing with this intensification of work will require these professionals the mastery of personal and professional skills that go beyond the intellectual knowledge.

Regarding the limitations of this research, its results should not be generalized since it was characterized as a case study, performed in a specific University Center. When compared to other institutions, we should pay attention to the particularities and context of each one. But the results encourage asking: what occurs in other institutions? Therefore, the results generate concerns to be considered by regulatory institutions, and entities of social class, such as trade unions. To professors, the results can be useful because they can collectively plan and develop solid proposals for changes.

The working conditions maintained in higher education institutions must continue accounting source for new reflections on aspects such as the systematization of private higher education, and quality of education. It is pertinent to explore them in new research, under other drawings and perspectives, as well as the opportunity to discuss and deliberate strategies to promote actions that can improve professors' working condition.

Capítulo 5

Artigo 3 – Condições de trabalho, comprometimento com a organização e com a carreira de docentes

Resumo. Este estudo analisou a relação entre as condições de trabalho, o comprometimento organizacional (CO) e o comprometimento com a carreira (CC), em uma amostra de 145 docentes, de um centro universitário (CEU) privado, no Brasil. Os resultados indicaram que os fatores afetivo de CC e de CO foram os que melhor caracterizaram os vínculos dos participantes com a sua carreira e com a sua organização. Das condições físicas e materiais, o fator aspectos psicobiológicos foi o que mais afetou o CO e o CC. Os fatores dos processos e características da atividade se mostraram bons preditores para os fatores afetivo de CO, afetivo e investimentos acumulados de CC. O fator infraestrutura e pressão, das condições do ambiente sociogerencial ofereceu predição direta para fatores afetivo de CO, afetivo e de investimentos acumulados de CC. O CC afetivo moderou as relações entre as condições de trabalho e o CO. As análises sobre as condições de trabalho vivenciadas pelos docentes contribuíram para uma melhor compreensão sobre o modo como estruturam seu CO e seu CC, como para a emergência de modelos de gestão capazes de propiciar melhorias nessas condições, promover saúde, bem-estar no trabalho e maior efetividade da instituição.

Palavras-chaves: condições de trabalho; docentes; ensino superior; comprometimento organizacional; comprometimento com a carreira

Entre as transformações do contexto de trabalho de docentes no ensino superior privado brasileiro destacam-se, de um lado, a intensificação e diversificação das atribuições, os critérios de remuneração (Oliveira, Paschoalino, & Rocha, 2011), a precarização das condições de trabalho, a mercantilização do ensino superior (Bosi, 2007; Chaves, 2010; Oliveira et al., 2011), a desvalorização social do magistério e o baixo rendimento dos alunos no *ranking* dos Exames Nacionais (Oliveira et al., 2011). De outro, a sociedade brasileira tem demandando incremento na qualificação dos trabalhadores e no acesso à educação superior.

Essas transformações provavelmente impactam sobre o modo como os docentes vêm estruturando seus vínculos, como o comprometimento organizacional (CO) e com a carreira (CC). Reter funcionários, bem como manter seus níveis de CO e CC têm sido um desafio (Hausknecht, Rodda, & Howard, 2009; Reiche, 2008). Esses vínculos são importantes para o sucesso das organizações e para o bem-estar dos funcionários, representando vantagens para ambos (Rodrigues & Bastos, 2012; Borges, Marques, & Adorno, 2006). Os trabalhadores têm se atentado para a flexibilidade das organizações dedicando mais atenção às suas carreiras para se manterem empregados. Diante de tal cenário, o foco do CO pode estar diminuindo, enquanto aumenta o CC (Blau, 2003; Meyer & Allen, 1997).

Becker (1960) sinalizou que em condições apropriadas de trabalho, o CO se fortalece. Alguns aspectos das condições de trabalho foram evidenciados como antecedentes do CO e do CC, destacando as relações entre líderes e grupos, as características do trabalho e organizacionais (Darden, Hampton, & Howell, 1989; Mowday, Porter, & Steers, 1982). Mas as pesquisas que exploraram essa relação não partiram de uma conceituação prévia que delimitasse tais condições. Assim, essa pesquisa buscou analisar a relação entre as condições de trabalho em um centro universitário (CEU) privado no Brasil e o CO e o CC vivenciado por seus docentes. Explorar essas relações adquire relevância, uma vez que, com maior, ou menor intensidade, ela interfere na qualidade do ensino e no bem-estar dos docentes.

Condições de trabalho

As pesquisas de Elton Mayo entre 1924 a 1932, na Western Electric Company, se tornaram referência para o estudo das condições de trabalho (Homans, 1941/1979; Munduate, 1997). Entre outras contribuições, ele apontou que aspectos psicossociais influenciam mais a produtividade que as condições físicas e materiais (Homans, 1941/1979; Ferreira, Neves, & Caetano, 2011; Le Gall, 1971; Pereira, 2006). Depois de tal marco, não faltaram, então, considerações sobre aspectos das condições de trabalho. Mas o tema tem sido tratado de modo inespecífico e sem identificar a abrangência do fenômeno (Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002).

Prieto (1994), Ramos et al. (2002) argumentaram que as considerações sobre as condições de trabalho deveriam abranger o conteúdo do trabalho (como a complexidade, a execução e o modo de organização) e o seu entorno (como o clima, manutenção de equipamentos). Eles ancoravam-se no fato de que órgãos, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o *Instituto Nacional de Seguridad y Higiene en el Trabajo* (INSHT), usam a expressão condições de trabalho com tal abrangência. Destacamos o papel do *European Working Conditions Observatory*^F (EWCO), que desenvolve atividades de pesquisas para monitorar a qualidade do trabalho e de vida europeia (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Ramos et al., 2002; Prieto, Arnal, Caprile, & Potrony, 2009).

As definições mais amplas das condições de trabalho apontam que elas envolvem um conjunto de aspectos circunstanciais e do entorno em que o trabalho é desenvolvido e promovem respostas emocionais que contribuem para o desempenho profissional (Ramos et al., 2002; Blanch, 2003; Campos & Körner, 2005). Entretanto, diferentes taxonomias sobre as condições de trabalho tem sido elaboradas (Ramos et al., 2002; Blanch, 2003; Jódar &

^F EWCO (www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/20/em/1/ef0620en.pdf). Acesso em 14 de outubro de 2011.

Benach, 2004) e foram sintetizadas (Borges, Costa, Alves-Filho, & Falcão, no prelo), nas categorias: (1) condições contratuais e jurídicas; (2) condições físicas e materiais; (3) os processos e as características da atividade; e (4) as condições do ambiente sociogerencial (Tabela 1).

Tabela 1. As categorias das condições de trabalho –Taxonomia

1- Condições contratuais e jurídicas
Referem-se aos aspectos de natureza jurídica (autônomo versus emprego), às suas formas contratuais no caso do emprego (formal ou informal), à estabilidade do contrato (instável ou estável) e às modalidades de contrato formal (temporário, por tempo indefinido). Abrangem ainda o sistema de incentivo (retribuições) e as definições do tempo a ser dedicado ao trabalho (por exemplo: regime e jornadas de trabalho).
2- Condições físicas e materiais
São os componentes mais concretos. Referem-se ao entorno das atividades de trabalho no que diz respeito aos espaços geográfico e arquitetônico, às instalações e às condições físicas e/ou material de segurança.
3- Processos e características da atividade
Abrangem os aspectos relativos ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.
4- Condições do ambiente sociogerencial
Incluem as interações interpessoais (horizontais ou verticais), as práticas sociais relativas à gestão quando se trata do trabalho na forma de emprego (dimensão organizacional) e as práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (parcerias, redes de trabalho formais ou informais, etc.).

Fonte: Borges et al. (no prelo).

Baseado nesse modelo, Borges et al. (2013) realizaram um *survey* com operários da construção civil, docentes e profissionais de saúde. Apontaram que essas categorias são compostas por diferentes fatores, podendo variar em função das ocupações. Na Tabela 2, estão os fatores encontrados para docentes e profissionais da saúde. A categoria das condições contratuais e jurídicas não está apresentada, porque seus indicadores são nominais (ex: contratos de trabalho, critérios e normas internos) e não foram tomados para análises fatoriais.

Adotando essa taxonomia, Souza, Garrido e Borges (submetido) pesquisaram as condições de trabalhos de docentes em um CEU privado. As condições físicas e materiais foram as melhores avaliadas. Os resultados nas demais categorias predominantemente evidenciaram percepções desfavoráveis dos docentes sobre suas condições de trabalho, corroborando estudos anteriores já citados (Bosi, 2007; Chaves, 2010; Oliveira et al., 2011).

Tabela 2. Fatores do Questionário de Condições de Trabalho por categoria

Condições físicas e materiais
Aspectos Psicobiológicos: Percepção de exposição a: riscos do ambiente físico e material que podem ter impacto na saúde (corporal e psíquica).
Espaço de Trabalho: Percepção de exposição a: realizar as atividades dentro de instalações específicas da organização e/ou quanto é necessário ser realizado no campo e no espaço virtual.
Aspectos Físicoquímicos: Percepção de exposição a aspectos do ambiente físico e material do trabalho, como: a presença de vapores, fumaça e poeira; temperatura e iluminação.
Exigências de Esforço Físico: Percepção de exposição a: atividades de trabalho que exigem uma execução mecânica e movimentos repetitivos, com uso de máquinas e equipamentos.
Riscos de Acidentes: Percepção de exposição a riscos de acidentes: pequeno porte, incapacitantes ou fatais.
Processos e características da atividade
Espaço de Autonomia: Percepção da organização do trabalho com a possibilidade de decidir autonomamente pelos métodos, planejamento e ritmo do que se realiza. Espaço de ação.
Complexidade, Responsabilidade e Rapidez: Quanto se exige do trabalhador execução de tarefas complexas, rapidez, responsabilidade por danos e iniciativa diante do imprevisto.
Organização do Tempo: Quanto de autonomia se dispõe para organizar o próprio trabalho no tempo, planejar intervalos, folgas e férias.
Estímulo à colaboração: Quanto é possível contar com a colaboração na realização do trabalho.
Condições do ambiente sociogerencial
Organização das atividades: Natureza e distribuição das atividades no ambiente de trabalho. Revela aspecto da percepção do participante sobre o exercício da função gerencial organizativa, o que justifica a denominação.
Infraestrutura e Pressão: Pressões diretas e indiretas (por meio da fragilidade infraestrutural): exposição a situações de falta de equipamentos e material de trabalho; percepção de exigências desproporcionais às condições de infraestrutura.
Oferta de Informação de Saúde: Percepção dos participantes sobre ações gerenciais de prevenção a acidentes de trabalho e a problemas de saúde ocupacional, informando o trabalhador sobre os riscos existentes.
Discriminação Social: Sujeição dos participantes a situações de discriminação baseadas em traços pessoais (por exemplo: idade, altura, cegueira, sexo). A percepção do participante quanto ao gerenciamento na organização que minimize ações discriminatórias.
Participação: Percepção dos participantes sobre as práticas interativas de consulta sobre mudanças na organização do trabalho e de abertura ao diálogo em torno do desempenho no trabalho.
Violência: Alusão a ameaças de violência físicas, agressões verbais, intimidações, perseguições e discriminação sexual. Refere-se, portanto, à amistosidade das relações interpessoais.
Ambiente Conflitante: Percepção do participante no que se refere às possibilidades de ser envolvido em conflitos interpessoais e em situações que divergem de seus valores e princípios.

Fonte: Adaptada de Borges et al. (2013).

Comprometimento com a organização e com a carreira

O CO vem sendo pesquisado desde 1960 e, a partir da validação do questionário desenvolvido por Mowday, Steers e Porter (1979), o fenômeno se posicionou internacionalmente como um importante tema de estudo. Entretanto, a abordagem do CO seguiu caracterizada pela fragmentação conceitual (Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva, & Pinho, 2013; Carvalho, Alves, Peixoto, & Bastos, 2011; Cohen, 2007; Rodrigues & Bastos, 2012). Entre as definições do CO, apresentam-se: a) produto de trocas entre os indivíduos e a organização que têm por base as expectativas de recompensas imediatas ou futuras e a perda de *side-bets* (algo de valor, como tempo, dinheiro e esforço) associados à saída (Becker, 1960); b) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização, bem como a disposição a exercer esforço em seu benefício e o desejo de manter-se nela (Mowday et al.,

1982); c) os vínculos que um indivíduo firma com elementos da sua realidade produtiva, trazendo a noção de engajamento (Meyer & Allen, 1991); e d) um laço psicológico entre as pessoas e os aspectos do seu ambiente de trabalho, ou, o “contrato psicológico” entre os empregados e a organização (Albuquerque, Marques, Medeiros, & Siqueira, 2005; Bastos, 1994; Siqueira & Gomide, 2004).

Frente à multiplicidade de dimensões relacionadas ao CO foram propostos modelos para sintetizá-las. Um deles foi desenvolvido por Meyer e Allen (1991), sendo conhecido como o modelo tridimensional do CO (Tabela 3).

Tabela 3. Dimensões do Modelo Tri-dimensional

Dimensões	Caracterização	A pessoa permanece na organização porque...	Estado Psicológico
Afetiva	Quanto o empregado se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	... sente que quer permanecer	Desejo
Instrumental ou Calculativa	Quanto o empregado se mantém ligado à organização devido à análise dos custos associados com a sua saída.	... sente que necessita permanecer	Necessidade
Normativa	Quanto o empregado possui um sentido de obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer	Obrigaçã

Fonte: Os três componentes do CO (Meyer & Allen, 1991).

Os empregados podem apresentar estados psicológicos de CO diversificados, como uma forte necessidade e obrigação, aliadas a um baixo desejo de permanecer na organização (Meyer & Allen, 1991). Esse modelo alavancou os estudos internacionais nos últimos 20 anos, caracterizando o fenômeno como multidimensional. No Brasil, ele foi testado por Ferreira et al. (2002) em uma amostra composta por 234 trabalhadores, pertencentes a organizações públicas e privadas, na cidade do Rio de Janeiro, sendo corroborada a estrutura fatorial original. Os estudos recentes seguiram adotando tal dimensionalidade, algumas vezes incluindo-a em modelos que integram vários fenômenos individuais (perfil) e organizacionais, como a satisfação, a liderança, a justiça e a rotatividade (Meyer, Kam, Goldenberg, & Bremner, 2013).

O CC, por sua vez, foi definido pela primeira vez como sendo a força da motivação do indivíduo em trabalhar em uma carreira escolhida por ele mesmo. Nesse contexto, o trabalho passa a fazer parte de um plano de vida e não se resume mais a um fim em si mesmo, mas, ao contrário, leva o indivíduo a fixar objetivos, a estabelecer prioridades e a definir um curso a seguir (Hall, 1971). Blau (1985, 1988, 1989) o compreendeu como uma atitude, uma vocação ou uma dedicação de um indivíduo para a manutenção de uma série de trabalhos relacionados a um domínio ocupacional ou profissional específico. O CC, portanto, envolve persistência,

ou seja, o quanto o indivíduo se sente capaz de manter a direção definida para seu trabalho, apesar das dificuldades por ele encontradas (Blau, 1985; Okurame, 2012).

A experiência, tomada como elemento principal do CC, interliga pontos, momentos ou etapas da carreira dos indivíduos. Não considera somente o fato de o indivíduo ocupar um cargo na organização ou desempenhar um papel de trabalho, sendo o CC um ponto de mediação entre os indivíduos, o trabalho e a sociedade (Magalhães & Bendassolli, 2013).

Meyer, Allen e Smith (1993) procuraram estender o modelo do CO de Meyer e Allen (1991) ao CC. Segundo os autores, embora o modelo tenha encontrado sustentação em estudo realizado com uma amostra de enfermeiras e empregados do governo canadense, seria necessária a realização de novas pesquisas que o confirmassem. As carreiras são complexas e variadas em termos de modalidades, especializações, treinamento, socialização, contexto de trabalho e trajetórias, sendo importante realizar novos testes.

Blau (2003), por sua vez, demonstrou que o CC pode ser melhor representado em um modelo tetradimensional, adicionando uma dimensão ao modelo anterior, sendo elas: a afetiva, a normativa, os investimentos acumulados e as alternativas de mudança. As duas primeiras dimensões do modelo são definidas de modo semelhante à caracterização de Meyer e Allen (1991) e de Meyer, Allen e Smith (1993). Os investimentos acumulados dizem respeito ao preço emocional, aos prejuízos financeiros e aos danos nas relações interpessoais associados ao fato de o empregado desistir de sua carreira. As alternativas de mudança referem-se às opções de emprego e trabalho visíveis ao indivíduo no mercado, nas quais entram em jogo os interesses pessoais, as novas condições de suporte, o treinamento e a experiência.

Souza (2006) testou o modelo apresentado por Blau (2003) por meio de análise fatorial com rotação oblíqua em uma amostra composta por 411 docentes e funcionários administrativos de uma universidade privada e encontrou a mesma estrutura fatorial.

Hipóteses

Os vínculos entre os indivíduos e as organizações estão enfraquecendo diante das pressões da lógica do mercado, da multiplicidade de contratos de trabalho, da sobrecarga, entre outros fatores (Magalhães & Bendassolli, 2013; Rubin, 2012). Dada a ausência de um equilíbrio entre as demandas dos docentes e o retorno de suas instituições de trabalho, o CC pode estar se tornando mais elevado, quando comparado ao CO. Estudos sobre esses vínculos dos trabalhadores apontaram nessa direção (Johnson, 1996; Meyer & Allen, 1997).

Eles têm percebido como baixos os investimentos financeiros das suas instituições em relação à sua capacitação, remuneração e benefícios, pouca autonomia na tomada de decisões e instabilidade em suas organizações (Souza, Garrido, & Borges, submetido). Diante dessas considerações, elaboramos a primeira hipótese:

- Hipótese 1 (H1): Os docentes tendem a comprometerem-se mais à carreira do que à organização.

A necessidade de trabalhar mais que o previsto, atrelada à permanência do docente por mais tempo na instituição de trabalho (Cruz, Lemos, Welter, & Guisso, 2010; Souza et al., submetido) pode contribuir para o seu desconforto físico e mal-estar psicológico, afetando o seu CO. Entre esses incômodos destacaram-se: a percepção entre a desproporcionalidade do salário recebido e a responsabilidade de trabalho; ruídos produzidos, estado de conservação de materiais e do ambiente, descontentamento com as condições de trabalho, ausência de recursos, o distanciamento entre os colegas e pressão relativa a prazos (Cruz et al., 2010). Elaboramos, então, a segunda hipótese:

- Hipótese 2 (H2): Das condições físicas e materiais, o fator espaço de trabalho é o que mais influencia o CO numa relação inversamente proporcional, e o CC numa relação diretamente proporcional.

Souza et al. (submetido) identificaram entre a depreciação das condições de trabalho, a pouca autonomia percebida pelos docentes para decidir sobre a organização das suas funções, a ausência de participação nas tomadas de decisões, dificuldades no gerenciamento do tempo e controle na execução das atividades. Esses resultados contribuíram para a elaboração da terceira hipótese:

- Hipótese 3 (H3): Os fatores dos processos e características da atividade afetam o CO e o CC numa relação diretamente proporcional.

Apesar de sinalizarem para a fragilidade que os vínculos estão se constituindo atualmente, há um consenso sobre a força do CO e do CC para o alcance dos objetivos organizacionais e bem-estar dos trabalhadores. Siqueira e Gomide (2004), revisando a literatura, identificaram que os estudos têm considerado características pessoais, organizacionais, percepção de suporte organizacional e de justiça no trabalho como antecedentes do CO afetivo, sendo que as características pessoais têm fraco apoio empírico enquanto os dois últimos, forte apoio. Corroborando, Rousseau e Aubé (2010) encontraram que o suporte do supervisor e o apoio social dos colegas de trabalho se relacionam positivamente ao CO afetivo, e a percepção da adequação dos recursos de trabalho e das condições do ambiente tem efeito moderador nessa relação.

Retomando as pesquisas de Elton Mayo, que indicaram a importância dos aspectos psicossociais na produtividade dos trabalhadores e considerando que as condições de trabalho podem influenciar as percepções dos trabalhadores sobre a sua organização e o seu comprometimento (Alcover, Martínez-Íñigo, & Chambel, 2012; Rousseau & Aubé, 2010), apresenta-se a quarta hipótese desse estudo:

- Hipótese 4 (H4): As condições do ambiente sociogerencial afetam o CO. A organização das atividades e a participação afetam numa relação diretamente proporcional (H4a), enquanto infraestrutura e pressão e o ambiente conflitante inversamente proporcional (H4b). O fator participação afeta o CC numa relação diretamente proporcional (H4c).

De acordo com Magalhães e Bendassolli (2013), as práticas de gestão devem se adequar à força de trabalho, possibilitando melhor relacionamento e cooperação entre os profissionais e as suas organizações. Condições de trabalho, treinamento, desenvolvimento de competências e planejamento de carreira estão entre as estratégias utilizadas em troca de comprometimento, lealdade e orientação dos profissionais para o alcance das metas.

Shim e Rohrbaugh (2011) afirmaram que, para um indivíduo aceitar um determinado emprego, mesmo com as restrições impostas pelo mercado de trabalho, ele pode necessitar implicar-se com a escolha de uma carreira. Esta escolha gera um conjunto de expectativas que a pessoa deposita na organização, podendo, ser uma variável crítica na forma como ele estrutura o CO e o CC (Blau, 1985). As pessoas buscam trabalho/emprego em empresas, universidades ou hospitais que estão de acordo com seus valores pessoais e planejamentos de carreira. Assim, o CC pode se fortalecer ou enfraquecer ao longo do tempo, à medida que o trabalho ou a organização passam a não atenderem às necessidades ou às expectativas.

O CC pode afetar o CO dos empregados, pois, eles trilham seu plano de carreira, o perseguem, e querem realizá-lo na empresa que se mostrar mais promissora. De modo contrário, a intenção de sair aumentará, à medida que decrescer o nível de CC. O funcionário ficará menos motivado, suas expectativas se reduzirão, implicando diretamente em sua produtividade e qualidade de vida. As orientações dos funcionários para um trabalho específico precedem suas orientações para toda a organização (Chang, 1999, 2005). O grau de satisfação e a identificação com o trabalho que executa é um poderoso antecedente do CO (Currihan, 1999). Diante do exposto, apresentamos a última hipótese:

- Hipótese 5 (H5): O CC afetivo modera a influência da percepção das condições de trabalho no CO afetivo dos docentes.

Método

A pesquisa foi realizada em um CEU privado, fundado em 1969, localizado em Minas Gerais (Brasil). No período das atividades de campo, ele contava com 277 professores e atendia a 8.195 alunos, entre ensino médio, profissionalizante, graduação, especialização (pós-graduação *lato sensu*) e um mestrado.

Participantes

Do total de docentes da graduação e pós-graduação, no momento da coleta de dados atuavam 258, e, desses, 145 (56,2%) responderam ao questionário estruturado. Os critérios de inclusão definiram-se pela deliberação dos docentes em participar e estarem em atividade na instituição durante o período de coleta de dados. Em relação à titulação 15,8% eram doutores, 56,6% mestres e 26,9% especialistas. A distribuição por sexo foi equilibrada, 51,7% eram mulheres. A idade média dos participantes foi de 42,8 anos (DP=8,41). Do total, 28,3% deles assumiam também atividades de gestão, sendo mais comum a coordenação dos cursos (12,4%). O tempo médio de trabalho (16,8 anos, DP=10,07) foi maior que o tempo médio na instituição (9,15 anos, DP=7,30).

Instrumentos

Aplicamos o Questionário de Condições de Trabalho (QCT), elaborado a partir do desenvolvido inicialmente pelo *European Working Conditions Observatory*. A versão utilizada tem 30 questões estruturadas, sendo a maioria dividida em itens abrangendo quatro categorias (Tabela 1). Na presente pesquisa, entretanto, utilizamos as respostas apenas das questões referentes às três últimas categorias, haja vista que as condições contratuais e jurídicas tendem apresentar uma variância mínima, à medida que os participantes atuavam no mesmo CEU. Os itens das demais categorias são respondidos em escala Likert de 5 pontos, variando de Nunca a Sempre. O QCT teve sua validade examinada pela aplicação de análise fatorial exploratória e estimativa dos coeficientes de consistência (Borges et al., 2013) em amostra que incluiu os participantes dessa pesquisa (Tabela 4).

O CO foi mensurado pela Escala de Comprometimento Organizacional (ECO) de Meyer e Allen (1991). As evidências de validade foram examinadas por Ferreira et al. (2002), que aplicaram análise fatorial exploratória com rotação oblíqua, corroborando a estrutura trifatorial (Tabela 3) e encontraram coeficientes Alfa de Cronbach de 0,85; 0,76 e 0,78

respectivamente. A escala compõe-se de 18 itens e para respondê-los os participantes utilizaram uma escala, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7).

O CC foi avaliado através da ECC (Escala de Comprometimento na Carreira) de Blau (2003), com 24 itens, abrangendo as dimensões afetiva, normativa, dos investimentos acumulados e das alternativas de mudança. A análise de consistência interna desses fatores resultou em coeficientes Alfa de Cronbach de 0,91, 0,83, 0,78 e 0,84 respectivamente (Souza, 2006). A ECO e a ECC utilizam a mesma escala de resposta.

Tabela 4. Consistência dos fatores do questionário de Condições de trabalho

Fatores por categoria	PEV		Fatores por categoria	PEV	
Condições físicas e materiais			Processos e características da atividade		
1- Aspectos Psicobiológicos	0,22	0,90	1- Espaço de Autonomia	0,13	0,81
2- Espaço de Trabalho	0,10	0,73	2- Complexidade, Responsabilidade e Rapidez	0,10	0,75
3- Aspectos Físicoquímicos	0,08	0,64	3- Organização do Tempo	0,09	0,72
4- Exigências de Esforço Físico	0,06	0,81	4- Estímulo à Colaboração	0,05	0,63
5- Risco de Acidentes	0,05	0,82	Condições do ambiente sociogerencial		
1- Organização das atividades	0,27	0,81	5- Participação	0,05	0,63
2- Infraestrutura e Pressão	0,11	0,90	6- Violência	0,05	0,80
3- Oferta de Informação de Saúde	0,08	0,88	7- Ambiente Conflitante	0,04	0,80
4- Discriminação Social	0,07	0,58			

Legenda: PEV (Proporção de explicação da variância); (Coeficiente Alfa de Cronbach)

Fonte: Souza, Garrido & Borges (submetido)

O perfil dos participantes foi conhecido via uma ficha sociodemográfica, elaborada para obter informações como faixa etária, sexo, grau de escolaridade, tempo de trabalho na carreira docente e na instituição de ensino, que foi aplicada em conjunto com o questionário.

Procedimentos de coleta e análises de dados

Para se coletar os dados, os quatro questionários (QCT, ECO, ECC e ficha sociodemográfica) foram distribuídos a todos os participantes, no momento em que consentiram em participar. Ele foi respondido em formato tradicional (papel e caneta) ou em formato eletrônico, para aqueles docentes que optaram recebê-lo por e-mail. Aqueles de formato tradicional, depois de respondidos, foram depositados em uma caixa de plástico (como uma urna) pelos participantes, para manter o caráter anônimo de participação.

Para iniciar as análises dos dados, estimamos os escores por participantes em cada um dos fatores do QCT, da ECO e da ECC, mediante o cálculo das médias das pontuações atribuídas aos itens que os compunham. O processo de exploração dos dados, especialmente examinando a normalidade das distribuições dos escores, indicou a necessidade de se excluir

alguns fatores de duas categorias das condições de trabalho: (1) nas condições físicas e materiais, o fator aspectos físicoquímicos – devido o baixo valor de alfa, $\alpha=0,64$ e baixa variância, $var=0,15$ – e o fator riscos de acidentes – devido à baixa variância ($var=0,11$) e às magnitudes da kurtoses (1,29) e da skewness (1,33); (2) nas condições do ambiente sociogerencial, os fatores oferta de informação de saúde, discriminação social e violência. Esses apresentavam respectivamente *skewness* de 1,32, 3,22 e 2,37 e *kurtosis* de 1,42, 13,00 e 6,48. A falta de normalidade dos escores em tais fatores também foi corroborada pela inspeção nos gráficos – histograma, normal Q-Q plot e blox-plot.

Para analisar os dados em relação à H1, aplicou-se análise de variância (ANOVA) para medidas repetidas e, em relação às H2, H3, H4 e H5, inicialmente foram estimadas as correlações (Pearson) entre os escores dos fatores. Observados os pares com coeficientes significativos, aplicamos *Path Analysis* (PAs). Para desenvolver as análises exploratórias, ANOVA e análises de correlação, utilizamos o SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science*) e para desenvolver as PAs, o Lisrel 9.10.

Resultados

Os resultados da ANOVA (Tabela 5) para medidas repetidas, com teste *post hoc* (Bonferroni) revelou diferenças entre as médias do conjunto de fatores ($F=6054,08$; $p<0,001$). O teste *post hoc*, por sua vez, indicou que há diferenças significativas entre a média do CO afetivo ($p<0,001$) e os dois outros fatores: normativo e calculativo, mas entre esses dois últimos não existem diferenças significativas. O mesmo teste em relação ao CC indicou haver diferenças significativas entre as médias de todos os fatores ($p<0,001$) e essas, em ordem decrescente, são: CC afetivo; CC alternativa de mudança; CC investimentos acumulados e CC calculativo.

Tabela 5. ANOVA com medidas repetidas entre os fatores de CC e CO, conforme equivalência conceitual

	Pares	Média	Desvio Padrão	Bonferroni	
				Diferença das médias	Nível de significância
1	CC afetivo CO afetivo	6,42 5,40	0,72 1,18	1,02	<0,001
2	CC normativo CO normativo	3,26 3,83	1,41 1,30	-0,58	<0,001
3	CC investimentos acumulados CO calculativo	3,82 3,82	1,34 1,06	0,00	1,00
4	CC alternativas de mudança CO calculativo	4,69 3,82	1,52 1,06	0,86	<0,001

($F=6054,08$; $p<0,001$) (N= 145)

Portanto, os vínculos com a organização e com a carreira são predominantemente afetivos, sendo que com a carreira, seguem a importância atribuída às alternativas de mudanças. Focalizando a H1, consideramos do teste *post hoc* os pares conceitualmente semelhantes de CC e de CO: (1) CC afetivo e CO afetivo; (2) CC normativo e CO normativo; (3) CC investimentos acumulados e CO calculativo e (4) CC alternativas de mudança e CO calculativo. A Tabela 5 mostra que há diferenças significativas em três pares – o primeiro, segundo e quarto – sendo que no caso do segundo par a média de CO é maior do que a de CC. Esses resultados corroboram parcialmente a H1, os fatores afetivos de CC e de CO são os que mais caracterizam os vínculos dos participantes com a sua carreira e com a sua organização.

As correlações entre os fatores das condições físicas e materiais, os fatores de CO e de CC indicaram apenas uma variação conjunta significativa e positiva entre o fator aspectos psicobiológicos e o fator investimentos acumulados de CC (Tabela 6). Desenvolvemos uma PA com os dois primeiros fatores das condições físicas e materiais (variáveis antecedentes), o fator investimentos acumulados de CC (variável critério) e o fator normativo de CC e afetivo de CO como variáveis moderadoras. Os resultados não apresentaram indicadores de bom ajuste do modelo ($\chi^2=11,23$; $p = 0,01$; $df= 7$ e $RMSEA= 0,138$) e o fator aspectos psicobiológicos demonstrou ser o melhor preditor da variável critério (coeficiente de regressão de 0,61). Nesse modelo se destacou apenas uma equação de regressão, explicando uma proporção relevante da variância ($R^2=0,37$), na qual são preditores significativos o fator normativo de CC ($p<0,001$) e os aspectos psicobiológicos das condições físicas e materiais ($p=0,06$). Os resultados encontrados, portanto, não corroboraram a H2, no sentido de que entre os fatores de condições físicas e materiais, não é o fator espaço de trabalho que mais afeta o CO e o CC, mas o fator aspectos psicobiológicos.

Tabela 6. Correlações entre os fatores dos processos físicos e materiais e dos de CO e CC

Fatores de CO e CC		Aspectos psicobiológicos	Espaço do trabalho	Exigência de esforço físico
Comprometimento organizacional	Afetivo	-0,02	-0,13	-0,05
	Calculativo	0,03	0,10	-0,02
	Normativo	0,04	-0,01	0,04
Comprometimento com a carreira	Afetivo	0,06	0,07	0,03
	Normativo	0,10	0,00	0,05
	Investimentos acumulados	0,22**	0,11	0,05
	Alternativas de mudança	-0,02	-0,03	0,06

**Correlação é significativa para o nível de 0,01.

As correlações desenvolvidas para testar a H3 (Tabela 7) indicaram que os fatores afetivos de CO e de CC foram os que apresentaram o maior número de coeficientes significativos com os fatores dos processos e características da atividade. Além deles, apenas o fator investimentos acumulados de CC correlacionou-se significativamente com o fator complexidade e responsabilidade.

Tabela 7. Correlações entre os fatores dos processos e características da atividade e dos de CO e CC

Fatores de CO e CC		Espaço de autonomia	Complexidade e responsabilidade	Organização do Tempo	Estímulo à colaboração
Comprometimento organizacional	Afetivo	0,17*	-0,05	0,24**	0,16*
	Calculativo	0,07	0,01	-0,06	0,07
	Normativo	0,05	0,01	0,04	0,10
Comprometimento com a carreira	Afetivo	0,18*	0,01	0,20*	0,03
	Normativo	0,08	0,04	0,03	0,08
	Investimentos acumulados	0,01	0,19*	-0,09	-0,08
	Alternativas de mudança	0,05	0,07	-0,06	-0,04

**Correlação é significativa para o nível de 0,01. *Correlação é significativa para o nível de 0,05.

A PA (Figura 1) realizada com aqueles fatores correlacionados significativamente apresentou bons ajustes ($\chi^2= 5,04$; $p = 0,654$; $df=7$ e $RMSEA= 0,000$). Embora os fatores de processos e características da atividade não afetarem todos os fatores de CO e CC, eles se mostraram bons preditores para os fatores afetivo de CO, afetivo e investimentos acumulados de CC. Apesar da existência de efeitos diretos de pequena magnitude ($p<0,05$) de três fatores dos processos e características da atividade sobre o CO afetivo – espaço de autonomia, organização do tempo e estímulo à colaboração –, eles apresentam efeitos indiretos ($p<0,05$) moderados pelo CC afetivo e pelos investimentos acumulados de CC.

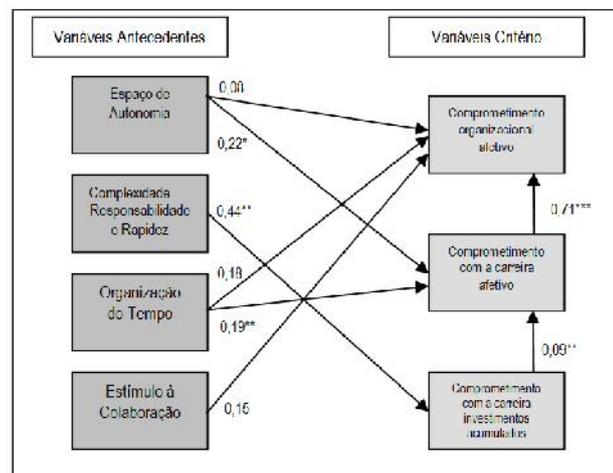


Figura 1. PA para verificar H3 e H5. *Significativo para $p < 0,1$. **Significativo para $p < 0,05$. ***Significativo para $p < 0,01$.

O output do Lisrel apresenta também as formas reduzidas das equações, em que se desprezam as relações entre as variáveis-critério. Notamos, então, que o fator organização do tempo aparece como bom preditor de CO afetivo ($\beta=0,32$; $p=0,03$).

Dos fatores das condições do ambiente sociogerencial apenas o fator participação não apresentou correlações com os fatores de CO e CC (Tabela 8). E entre esses dois últimos, apresentaram correlações significativas com os primeiros, os fatores afetivo de CO, afetivo e de investimentos acumulados de CC.

Tabela 8. Correlações entre os fatores do ambiente sociogerencial e dos de CO e CC

Fatores de CO e CC		Organização da atividade	Infraestrutura e pressão	Participação	Ambiente conflitivo
Comprometimento organizacional	Afetivo	-0,23**	-0,32**	0,08	-0,23**
	Calculativo	0,04	-0,05	-0,06	-0,01
	Normativo	-0,07	-0,14	0,00	-0,17
Comprometimento com a carreira	Afetivo	-0,17*	-0,19*	-0,02	-0,19*
	Normativo	0,00	-0,08	-0,02	-0,01
	Investimentos acumulados	0,12	0,24**	0,02	0,09
	Alternativas de mudança	-0,10	-0,07	-0,01	0,01

**Correlação é significativa para o nível de 0,01. *Correlação é significativa para o nível de 0,05.

Os índices apresentados pela PA (Figura 2) entre os fatores que se mostraram correlacionados revelaram bons ajustes ($\chi^2= 2,77$; $p=,429$; $df=3$ e $RMSEA= 0,000$), fornecendo evidências empíricas para corroborar parcialmente a H4. Indica que o fator infraestrutura e pressão ofereceu predição direta para os escores nos fatores afetivo de CO ($p=0,01$), afetivo ($p=0,07$) e de investimentos acumulados de CC ($p<0,001$), além dos efeitos indiretos moderados significativamente pelo CC afetivo ($p<0,001$) e pelo CC investimento acumulados ($p=0,004$).

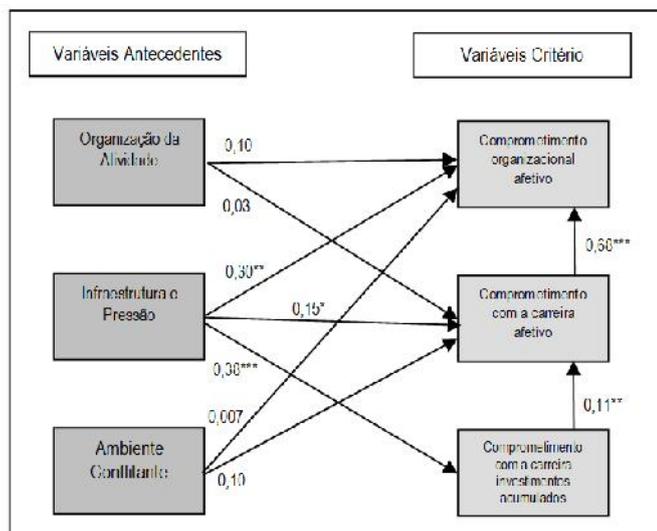


Figura 2. PA para verificar H4 e H5. *Significativo para $p < 0,1$. **Significativo para $p < 0,05$. ***Significativo para $p < 0,01$.

Nas PAs desenvolvidas para testar H3 e H4, também foi testada a H5, sobre a moderação de CC afetivo na relação entre as condições de trabalho e o CO afetivo. Nessas PAs, os índices corroboraram a moderação. Na PA desenvolvida para testar a H2 não fizemos o mesmo, porque não encontramos relações entre as condições físicas e materiais e CO.

Discussão

Esse trabalho teve como objetivo analisar as relações estabelecidas entre as condições de trabalho, o CO e o CC, dos docentes, em um CEU privado. No que se referiu às relações entre o CO e o CC, os resultados evidenciaram que os fatores afetivo do CC e do CO predominaram entre os demais, sendo o primeiro ainda maior que o segundo. Os docentes do ensino superior tendem a apresentar níveis de CC afetivo mais altos, uma vez que, *a priori*, eles atuam em áreas por eles escolhidas, investiram em sua formação, convergindo para uma maior identificação com a docência e a valorização do trabalho. Tal resultado caracteriza uma forte identificação e um apego, com a carreira docente, como também com os objetivos e valores do CEU, sinalizando um desejo dos docentes de permanecerem em ambos. Essa evidência se mostrou coerente com outros estudos que também encontraram elevados níveis de comprometimento afetivo de docentes do ensino superior com as suas carreiras e suas instituições de ensino, quando comparados aos demais fatores (Leone, Araújo, & Kanzaki, 2012; Rowe, 2008).

Apesar do destaque nas dimensões afetiva de CC e de CO, respectivamente e em ordem decrescente, encontramos a dimensão alternativas de mudança de carreira, num indicativo de que os docentes também consideram viável trocar suas carreiras, caso necessitem, considerando seus conhecimentos e experiência. Os valores apresentados nos fatores investimentos acumulados de CC e calculativo de CO foram equitativos e próximo da média, ou seja, o investimento dos docentes em suas carreiras podem estar sendo dosado pelas análises das suas percepções das relações de troca estabelecidas entre eles e o CEU. Assim, diante de uma avaliação atrativa do mercado regional, ou melhores propostas de concorrentes, principalmente relacionadas a benefícios, remuneração e melhores condições de trabalho, as possibilidades dos docentes trocarem de carreira e de organização se fortaleceriam.

Os resultados das relações estabelecidas entre as condições de trabalho, o CO e o CC revelaram que, das condições físicas e materiais, o fator aspectos psicobiológicos é o que mais afeta o CO e o CC. Quanto menos os docentes se sentem expostos a riscos no ambiente de trabalho que podem impactar negativamente a saúde, revelando percepções positivas sobre

esse fator, maiores podem ser os níveis de CO e de CC. Diferente do que previa a H2, o espaço de trabalho, ainda que não atenda às expectativas e necessidades dos docentes, não impactaria tanto em seu CO e seu CC quanto a estarem expostos diretamente a riscos nocivos. O estudo desenvolvido por Cruz et al. (2010) sinalizou que a percepção do docente de estar exposto a riscos de contaminação durante a execução de alguma tarefa se relacionou diretamente com a síndrome de *burnout* e com as intenções de desistir da sua carreira.

Os processos e características da atividade, de modo geral, se revelaram bons preditores para as dimensões afetiva de CO, afetiva e de investimentos acumulados de CC, fornecendo evidências empíricas parciais à H3. O fato do docente perceber que dispõe de maior autonomia para decidir pelos métodos a serem adotados, o planejamento e o ritmo da realização do trabalho, como também as folgas e os intervalos preteridos, impacta no sentimento de permanecerem vinculados às suas instituições de ensino e à suas carreiras. A colaboração entre os colegas e os pares proporciona maior apoio psicossocial, impactando na qualidade das relações, no ambiente, assim, conseqüentemente, os níveis de CO afetivo tendem a aumentar. Na literatura da área, o apoio percebido entre os colegas tem sido tomado como uma estratégia eficaz para se lidar com o estresse e desenvolver maior CO, à medida que a assistência emocional e técnica prestada se torna um recurso valioso para se alcançar sucesso na carreira, revertendo em atitudes positivas para o trabalho (Hakanen, Schaufeli, & Ahola 2008; Kay & Wallace 2010).

O fator complexidade e rapidez também afetou os investimentos acumulados de CC. A complexidade do trabalho docente no ensino superior, além da responsabilidade e o compromisso com a educação de qualidade para a formação dos discentes, tem exigido cada vez mais domínio de conhecimento técnico, articulações com novas tecnologias e modalidades de ensino. Para o bom desempenho dessas atribuições, os docentes investem em formação, atualização constante e treinamentos técnicos, bem como contam com a experiência adquirida na realização do seu trabalho, implicando em uma percepção de investimento em sua carreira ao longo do tempo. A complexidade e variedade da tarefa são fatores motivacionais da teoria de Herzberg (1997) que impulsiona as pessoas a lidarem com os desafios impostos pelo trabalho, impactando as percepções dos investimentos acumulados em suas carreiras.

Dos fatores do ambiente sociogerencial, infraestrutura e pressão foi o que mais se relacionou com os fatores do CO e do CC, num indicativo de que quanto mais os docentes percebem que o CEU investe em equipamentos, material adequado de trabalho, exigências proporcionais às condições de infraestrutura disponíveis, maiores podem ser seus níveis de

CO e de CC, desejando investirem em suas carreiras para melhor realizá-las nesse CEU. A relação estabelecida entre os fatores organização da atividade e ambiente conflitante, com os fatores afetivo de CO e de CC revela a avaliação positiva dos docentes sobre a relação com os pares, os gestores e o exercício da função, impactando na intenção de permanência em suas carreiras e no CEU pesquisado. Essas relações encontradas se mostraram coerentes com outros trabalhos que identificaram as características situacionais e organizacionais, o suporte do supervisor, a adequação do trabalho e as condições do ambiente como importantes variáveis antecedentes sobre o CO afetivo (Alcover, Martínez-Íñigo, & Chambel, 2012; Rousseau & Aubé, 2010; Siqueira & Gomide, 2014).

O CC afetivo moderou a relação entre as condições de trabalho e o CO afetivo, conforme previsto pela H5. Em consonância com a afirmação de Magalhães e Bendassolli (2013), de modo abrangente, a carreira é uma forma de mediação entre o sujeito, o trabalho e a sociedade. As condições de trabalho e as oportunidades para o desenvolvimento de carreira oferecidas pelas instituições de ensino aos docentes refletem em maior empenho dedicado na conquista das metas organizacionais, produzindo efeito crucial sobre o CO dos docentes. Ao contrário, a falta de oportunidade para capacitar e desenvolver sua carreira, ausências de benefícios, contratos temporários, a sobrecarga, a instabilidade, a hierarquização e a ausência de autonomia nas tomadas de decisão no trabalho são apontadas como desvantagens para que o docente se mantenha trabalhando no ambiente acadêmico (Chughtai & Zafar, 2006; Cruz et al., 2010; Feldman & Turnley, 2004; Souza et al., submetido). As cobranças por resultados impostas aos docentes devem estar alinhadas às condições de trabalho que lhes são oferecidas. À medida que as instituições de ensino superior privadas e seus gestores se atentarem para as condições de trabalho apresentadas, os docentes tenderão a desenvolver percepções positivas de suas instituições. Essas ações, por sua vez, poderão torná-los motivados (Herzberg, 1997) a permanecerem empenhados nelas e em suas carreiras e sentirem-se mais valorizados, fomentando seu CO (Chughtai & Zafar, 2006).

Considerações finais

O estudo das relações estabelecidas entre as condições de trabalho, o CO e o CC de docentes no ensino superior privado deveriam ganhar mais força. Há poucos trabalhos que investigam essas relações. Os estudos envolvendo esses fenômenos, particularmente no Brasil, tendem a se concentrar em organizações de diferentes segmentos, principalmente, de indústrias, de transportes, comerciais e bancários.

Em que pesem os resultados e as reflexões suscitadas por esta pesquisa, os gestores devem procurar implementar medidas de melhorias sobre essas condições, cientes do impacto que provocam no CO e CC dos docentes, e os benefícios que os efeitos desses vínculos revertem às instituições. Adicionalmente, o fato de esta pesquisa ter sido realizada com uma única carreira – os docentes –, pertencentes a um mesmo CEU privado, possibilita uma compreensão mais homogênea dos resultados, que pode resultar em estratégias e medidas que atendam uniformemente às expectativas compartilhadas por esses profissionais.

Mas, no desenvolvimento desta pesquisa, também registramos limitações. Entre as principais, estão a natureza do corte transversal dos dados, o número de docentes envolvidos e o fato de ter sido realizada em apenas um CEU. Para estudos futuros sugerimos a adoção de desenhos longitudinais, capazes de se inteirar da evolução e dos impactos das relações de trabalho vivenciadas ao longo do tempo, uma vez que o CO e o CC são fenômenos dinâmicos, sujeitos a influências do ambiente externo e interno. No entanto, sabemos que é desafiante realizar estudos longitudinais em ambientes de rápida mudança, de vínculos contratuais cada vez mais fluidos e sobrecarga de trabalho, dificultando a abertura das instituições de ensino às pesquisas (Alcover et al., 2012).

Também seria importante contar com um número maior de participantes, realizar estudos comparativos entre os CEU's, entre eles e diferentes organizações privadas, entre docentes de instituições do setor público e, ainda, comparar estudos com docentes em atuação com aqueles que trocaram ou abandonaram suas profissões. Tais medidas permitiriam melhores compreensões sobre os impactos que as transformações no universo do trabalho exercem na precarização das condições de trabalho e nos vínculos desses profissionais. Paralelamente, é conveniente ampliar pesquisas que busquem articular variáveis explicativas do CO e do CC a variáveis antecedentes fora do ambiente organizacional, integrando questões de nível social.

Essas sugestões visam também contribuir para que os resultados aqui apresentados somados com a evolução de novos trabalhos possam chamar a atenção de gestores dos CEU's privados para a importância de se cuidar das condições de trabalho desses centros. Tal medida pode contribuir para a emergência de novos modelos de gestão capazes de propiciar melhorias nessas condições e influenciar o CO e o CC dos docentes. Adicionalmente, a percepção positiva desses preditores, impacta em uma melhor eficiência, da própria instituição, na formação dos discentes, no trabalho docente e no seu bem-estar, à medida que essas relações exercem impacto direto nas demais esferas da sua vida.

Parte III
Considerações finais e referências

Capítulo 6

Considerações finais

Esta tese partiu de uma perspectiva psicossociológica e explorou as relações existentes entre as condições de trabalho (condições contratuais e jurídicas, físicas e materiais, processos e características da atividade e aspectos do ambiente sociogerencial), o comprometimento organizacional (afetivo, calculativo e normativo) e o comprometimento com a carreira (afetivo, normativo, investimentos acumulados e alternativas de mudança) de docentes de um centro universitário privado.

Dentre os resultados obtidos, foram apresentados os três artigos elaborados, cada um, de acordo com os respectivos objetivos que se propunham alcançar, em prol da consecução do objetivo geral proposto. Inicialmente, o primeiro artigo analisou as publicações sobre o comprometimento organizacional, em 2013, sob uma perspectiva psicossociológica, em consonância com o primeiro objetivo específico. Identifiquei, assim que, apesar dos avanços nos estudos relativos principalmente às compreensões multidimensionais do fenômeno e ao uso de métodos complexos de análises, essa perspectiva ainda não se evidenciou como uma tendência nas pesquisas de *design* empírico, que o envolviam. Esse resultado também se apresenta como um convite aos pesquisadores que se dispõem a estudar esses fenômenos psicossociais, para que o façam de modo mais abrangente e multinível. Apesar de ter ciência da dificuldade que se impõe perante esse planejamento, alternativas devem ser traçadas, uma vez que tais estratégias se configuram mais adequadas para apreenderem toda a complexidade desses fenômenos.

A exploração das relações entre as variáveis desse estudo foram explicitadas no segundo e terceiro artigo. A percepção dos docentes sobre suas condições de trabalho foram explicitadas no segundo artigo. As condições contratuais e jurídicas apresentaram poucas variações uma vez que os docentes estavam submetidos a contratos de trabalho estabelecidos pela mesma instituição. Eles indicaram, de modo geral, a prática de uma jornada que não condiz com a contratada, salários desproporcionais às exigências, alto volume de queixas relativo à carência e o desconhecimento dos benefícios institucionais oferecidos e baixo suporte para a formação continuada. As condições físicas e materiais foram as melhores avaliadas, principalmente no que se refere ao fator espaço de trabalho, indicando que ele atende às necessidades em termos de infraestrutura e recursos, como equipamentos, apesar de queixas relativas à quantidade de alunos em uma única sala de aula. Os processos e características da atividade não apresentaram resultados favoráveis. Os docentes enfatizaram

pouca autonomia para a organização do seu trabalho e do tempo, implicando em desgastes decorrentes do modo como ele está estruturado. Quatro fatores das condições do ambiente sociogerencial foram responsáveis pelas percepções positivas dos docentes sobre essa dimensão, (sendo eles: infraestrutura e pressão, ambiente conflitivo, violência e discriminação social), enquanto três deles (participação, organização das atividades e oferta de informação de saúde) foram avaliados desfavoravelmente. Apesar da importância que o bom relacionamento entre os pares exerce no ambiente de trabalho, a baixa participação nas tomadas de decisões, a desaprovação sobre o modo como as atividades são distribuídas e organizadas, e a ausência de informações capazes de prevenir adoecimentos, impactam na percepção negativa dos docentes sobre suas condições de trabalho.

O terceiro artigo, responsável pelas explorações entre os fenômenos investigados e pelo teste das hipóteses revelou que o vínculo afetivo predominou entre o comprometimento com a organização e com a carreira, sendo ainda maior no segundo, corroborando parcialmente a H1, que presumia que o comprometimento com a carreira dos docentes seria mais acentuado que o comprometimento organizacional. Das condições físicas e materiais, o fator aspectos psicobiológicos foi o que mais afetou o comprometimento com a organização e com a carreira, não fornecendo evidências empíricas para corroborar a H2, que previa o fator espaço de trabalho como capaz de influenciá-los. Os fatores dos processos e características da atividade se mostraram bons preditores dos fatores afetivo do comprometimento organizacional e afetivo e de alternativas de mudança da carreira, corroborando quase a totalidade da H3, que considerava que os fatores dessa categoria afetariam o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira. Das condições do ambiente sociogerencial, o fator infraestrutura e pressão se revelou o melhor preditor para os fatores afetivo do comprometimento organizacional, afetivo e de investimentos acumulados do comprometimento com a carreira. O fator participação não apresentou correlação com os dois fenômenos. Esses resultados validaram parcialmente a H4, uma vez que, ela considerava os fatores do ambiente sociogerencial como capazes de afetar o comprometimento organizacional (H4a), que o fator infraestrutura e pressão se relacionaria apenas com o comprometimento organizacional (H4b) e o comprometimento com a carreira seria afetado pelo fator participação (H4c). O comprometimento com a carreira moderou a percepção dos docentes sobre suas condições de trabalho (nas dimensões dos processos e características da atividade e do ambiente sociogerencial) e o comprometimento organizacional afetivo, confirmando a H5 que pressupunha o efeito moderador do comprometimento afetivo com a

carreira na relação entre as condições de trabalho e o comprometimento organizacional afetivo dos docentes.

Cumpram ressaltar também as principais limitações advindas no desenvolvimento desta tese, para se ponderar a aplicação dos resultados obtidos. A primeira delas diz respeito ao caráter transversal desse estudo, o tamanho da amostra envolvida, consequência do fato de ter sido desenvolvido em um único lugar. Apesar de terem sido suficientes para atenderem aos objetivos propostos e testar suas hipóteses, tais restrições inviabilizam as generalizações dos seus resultados para outros centros universitários, ou demais instituições de ensino superior, além de não possibilitarem retratar o caráter processual e dinâmico da estruturação do comprometimento dos docentes. Os resultados refletem apenas uma realidade circunstancial, que não se mantém em longo prazo. Adicionalmente, o fato de se tratar de uma pesquisa desenvolvida na abordagem psicossociológica, essa limitação mostra que o caráter processual dos fenômenos não foi suficientemente apreendido, o que poderia ter sido melhor com desenhos longitudinais.

A segunda se reporta à concentração das análises na percepção dos fenômenos investigados sem articulá-las às características dos docentes. Essas características sejam demográficas (como sexo, idade e tempo de trabalho) ou disposicionais (valores pessoais, culturais e personalidade) permitem comparações e reflexões sobre esses diferentes aspectos como antecedentes do comprometimento.

Para estudos futuros, sugiro que a possibilidade de se considerar a adoção de uma perspectiva psicossociológica se efetive, orientados a realizá-las em amostras maiores de docentes, pertencentes a diferentes instituições de ensino superior do segmento privado e público. A inclusão de diferentes categorias ocupacionais, em estudos comparativos, que considerassem diferentes níveis de análise (individual, organizacional e social), também possibilitaria um maior aprofundamento nas análises sobre como eles percebem suas condições de trabalho e como elas impactam no comprometimento com a organização e com a sua carreira, proporcionando a integração de diferentes prismas para se examinar esses fenômenos.

Em que pesem todos os resultados aqui alcançados, eles não devem ser compreendidos como suficientes e definitivos. As condições de trabalho se modificam de acordo com as necessidades e demandas que emergem, e os sentimentos e as percepções das pessoas decorrentes dos impactos dessa transformação não são estanques. Reconheço, assim, que novos estudos devem ser desenvolvidos, em diferentes momentos, a fim de se acompanharem a evolução da relação entre os três fenômenos analisados.

Acredito que as contribuições deixadas por esse trabalho estão centradas: (1) na atenção às orientações da literatura sobre a adoção de uma perspectiva psicossociológica nos estudos dos fenômenos psicossociais; (2) na análise das condições de trabalho de modo mais abrangente, considerando seu entorno; (3) na pluralidade de métodos e técnicas estatísticas avançadas, adotadas para a obtenção dos seus resultados; (4) no fato de ter investigado o comprometimento com a carreira, um foco do comprometimento com menor volume de pesquisas; (5) nas análises envolvendo três modelos teóricos, um conjunto de relações, até então, com poucas evidências empíricas; (6) no estudo dos docentes do ensino superior privado, uma profissão ampla e heterogênea, que não tem sido devidamente considerada nas pesquisas que envolvem o comprometimento, mas que viabiliza a formação de inúmeros profissionais, incluindo os pesquisadores e; (7) nas possíveis contribuições que os resultados encontrados possam trazer à esses docentes, à medida em que ações institucionais podem ser implementadas com o propósito de conferir a eles melhores condições de trabalho.

Em atenção à última contribuição descrita, um relatório específico será destinado ao Centro Universitário onde a pesquisa se desenvolveu, com sugestões que possam ser convertidas em ações favoráveis à melhoria da relação entre ele e os seus docentes, podendo fortalecer o comprometimento organizacional e com a carreira desses últimos.

Adicionalmente, os achados desta tese podem se configurar em implicações teóricas e práticas importantes para a compreensão dos efeitos de um conjunto cada vez maior de fatores que se concretizam no ambiente acadêmico e organizacional (contratos temporários, inserção de novas tecnologias, rotatividade de pessoal, alta competitividade, exigências para o bom desempenho e produtividade). Esse conjunto é determinante para se refletir sobre as configurações do trabalho nas próximas décadas e a demanda por profissionais cada vez mais comprometidos com suas organizações e suas carreiras.

Referências

- Albuquerque, L. G., Marques, G. M., Medeiros, C. A. F., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, 11(1), 1-22. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/download/19700>
- Alcover, C. M., Martínez-Íñigo, D., & Chambel, M. J. (2012). Perceptions of employment relations and permanence in the organization: mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit. *Psychological Reports*, 110(3), 839-853. doi 10.2466/01.07.21.PR0.110.3.839-853
- Alderfer, C. P., & Smith, K. K. (1982). Studying intergroup relations embedded in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 27, 35-65. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/i341314>
- Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. In A. Garrido, *Sociopsicología del trabajo* (pp. 99-130). Barcelona: Editorial UOC.
- Álvaro, J. L., Garrido, A., Schweiger, I., & Torregrossa, J. R. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica*. Barcelona, UOC.
- Álvaro, J. L., Torregrosa, J. R., & Garrido, A. (1992). Estructura social y salud mental. In J. L. Álvaro, J. R. Torregrosa, & A. Garrido (Orgs.), *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental* (pp. 9-30). Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Alves, H. M. C., Dourado, L. B. R., & Côrtes, V. N. Q. (2013). A influência dos vínculos organizacionais na consolidação dos Centros de Atenção Psicossociais. *Ciência saúde coletiva*, 18(10), 2965-2975. doi: 10.1590/S1413-81232013001000021
- Barbosa, S. C., Borges, L. O., Nascimento, I. S., Melo, A. A. F., & Silva, A. K. L. (2006). O trabalho dos operadores de produção de petróleo norte-riograndenses. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6, 111-137. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/1125/7140>
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 279-310). Porto Alegre: Artmed.

- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A.V. B., Loiola, E., Queiroz, N., & Silva, T. D. (2004). Conceito e perspectivas de estudo das organizações. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 63-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40. doi: 10.1086/222820
- Blanch, J. M., (2003). Condiciones de Trabajo. In J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 23-48). Barcelona: Editorial UOC.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488. doi: 10.1348/096317903322591596
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288. doi: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297. doi: 10.1590/S1414-98932013000200005
- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103. doi: 10.1016/0001-8791(89)90050-X
- Borges, L. O. (2010). *Observatório das Condições de Trabalho* (Relatório Técnico de Pesquisa/2009), Belo Horizonte, UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., & Falcão, J. T. R. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A., & Barros, S. C. (2013). Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em dois grupos ocupacionais. *Avaliação Psicológica* (Online), 12, 213-225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33502750501>
- Borges, L. O., Lima, A. M. S., Vilela, E. C., & Morais, S. S. G. (2004). Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional. *Revista de*

- Administração de Empresas*, 3(1), 1-24. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a10>
- Borges, R. S. G., Marques, A. L., & Adorno, R. (2006). Investigando as relações entre políticas de RH, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Práticas Administrativas*, 2(1), 59-72. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-eorb-1602.pdf>
- Boros, S., & Curseu, P. L. (2013). Is it here where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1553–1562. doi: 10.1111/jasp.12104
- Bosi, A. P. (2007). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, 28(101), 1503-1523. Recuperado de <http://www.cedes.unicamp.br>
- Campos, M. R., & Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Montevideo: UNESCO.
- Cançado, V. L., Genelhu, P., & Moraes, L. F. R. (2007). Comprometimento com a profissão: um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 55(12), 5-26. doi: 10.1590/S0034-76122011000500002
- Cardoso, S. U., & Goulart, I. B. (2009). As relações de trabalho em equipes terceirizadas: um estudo das significações psicossociais para os trabalhadores e para as organizações. *Gestão Contemporânea*, 6(6), 147-176. Recuperado de <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/download/11/7>
- Carvalho, A. M. A., Pedrosa, M. I., & Amorim, K. S. (2006). Retomando o debate qualidade x quantidade: uma reflexão a partir de experiências de pesquisa. *Temas em Psicologia*, 14(1), p. 51-62. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v14n1/v14n1a07.pdf>
- Carvalho, C. C. (2010). Trabalho docente nas instituições privadas de ensino superior Expressão da precarização do trabalho docente. In Seminário Internacional da Rede de pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação, Rio de Janeiro. *Anais do Seminário Internacional da Rede de pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação*. Recuperado de <http://nupet.iesp.uerj.br/arquivos/carvalho.pdf>
- Carvalho, P., Alves, F. J. O., Peixoto, A. L. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 127-141. Recuperado de <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/view/2761/2982>

- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M, Oliveira, M. S., & Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF* [online], 18(1), 09-120. doi: 10.1590/S1413-82712013000100012
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52, 1257-1278. doi: 10.1177/001872679905201002
- Chang, E. (2005). Employees overall perception of HRM effectiveness. *Human Relations, SAGE Publications*, 58(4), 523-544. doi: 10.1177/0018726705055037
- Chaves, V. L. J. (2010). Expansão da privatização/mercantilização do ensino superior brasileiro: a formação dos oligopólios. *Educação & Sociedade*, 3(111), 481-500. Recuperado de <http://www.cedes.unicamp.br>
- Cho, D.; Eum, W. S. J., & Lee, K. H. (2013). The impact of organizational learning capacity from the socio-cognitive perspective on organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 14(4), 511-522. doi: 10.1007/s12564-013-9282-9
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11, 39-64. Recuperado de http://applyhrm.asp.radford.edu/Volume2011/MS%2011_1_%20Chughtai%20%28pages%2039-64%29.pdf
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2013). Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 19(3), 675-708. doi: 10.1590/S1413-23112013000300006
- Cruz, R. M., Lemos, J. C., Welter, M. M., & Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 1, 147-160. Recuperado de <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n4/REID4art8.pdf>
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9, 495-524. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00031-5
- Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989). Career versus organizational commitment: antecedents and consequences of retail salespeople's commitment. *Journal*

- of Retailing*, 65, 80-106. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=1989-41451-001>
- Dias, A. J. C. (2006). *O ensino superior privado em Uberlândia: precarização do trabalho docente*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. Recuperado de <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/819/1/ens.pdf>
- Durham, E. R. (2003). *O ensino superior no Brasil: público e privado* (Documento de trabalho nº. 03). Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior – NUPES. Universidade de São Paulo. Recuperado de <http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt0303.pdf>
- Esteve, J. M. (1999). *Mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: Edusc.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (2004). Contingent employment in academic careers: relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 284–307. doi: 10.1016/j.jvb.2002.11.003
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2011). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: Editora Escolar.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., Abreu, P. N., & Caetano, A. (1998). *Psicossociologia das organizações*. Portugal: McGraw-Hill.
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Souto, S. O., Braga, L. L., Rocha, P. M., & Pacheco, G. L. (2002). *Adaptação brasileira de uma Escala Tridimensional para avaliação do comprometimento organizacional*. Painel apresentado no I Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão, São Paulo. Recuperado de <http://cbp.cfp.org.br/congre/ebook/paineis/paineis.rar>
- Gallus, J. A., Walsh, B. M., van Driel, M., Gouge, M. C., & Antolic, E. (2013). Intolerable cruelty: A multilevel examination of the impact of toxic leadership on U.S. military units and service members. *Military Psychology*, 25, 588-601. doi: 10.1037/mil0000022
- Genari, D., Faccin, K., & Macke, J. (2013). Mensuração do comprometimento organizacional em redes de indústrias vitivinícolas brasileiras. *Revista de Administração*, 19(2), 351-383. doi.org/10.1590/S1413-23112013000200004
- Goulart, I. (s/d). A Psicossociologia e a Educação. Manuscrito não publicado (Material de aula).
- Guimarães, A. R., Monte, E. D., & Farias, L. M. (2013). O trabalho docente na expansão da educação superior brasileira: entre o produtivismo acadêmico, a intensificação e a precarização do trabalho docente. *Universidade e Sociedade*, 52, 34-45. Recuperado de <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1254203900.pdf>

- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement. *Work and Stress*, 22, 224–241. doi: 10.1080/02678370802379432
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76. doi: 10.1016/0030-5073(71)90005-5
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48, 269–288. doi: 10.1002/hrm.20279
- Herzberg, F. (1997). Novamente: como se faz para motivar funcionários? In C. W. Bergamini, & R. Coda. (Orgs.), *Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança*. São Paulo: Atlas.
- Homans, G. C. (1979). As pesquisas na Western Electric. In Y. F. Balcão & L. L. Cordeiro (Eds.), *Comportamento humano na Empresa: uma ontologia* (pp. 5-44). Rio de Janeiro: FGV. (Originalmente publicado em 1941)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2013). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Sínteses dos Indicadores (PNAD2012)*. Recuperado de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_sintese.shtm
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2011). *Resumo Técnico: Censo da Educação Superior 2011*. Recuperado de http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2011.pdf
- Jódar, P., & Benach, J. (2004). Condiciones de trabajo. In F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos, A. M. García (Eds.), *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp.17-36). Barcelona: Masson.
- Johnson, R. (1996). Antecedents and outcomes of corporate refocusing. *Journal of Management*, 22, 439–483. doi: 10.1016/S0149-2063(96)90032-X
- Kanan, L. A. (2008). *Características do Processo de Vinculação de Coordenadores de Curso com o Trabalho e com a Universidade*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de <http://www.cfh.ufsc.br/~ppgp/Lilia%20Kanan.pdf>
- Katz, D., & Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.

- Katzell, R. A. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1-93). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Kay, F. M., & Wallace, J. E. (2010). Is more truly merrier?: Mentoring and the practice of law. *Canadian Review of Sociology*, 47, 1–26. doi: 10.1111/j.1755-618X.2010.01220.x
- Kilimnik, Z. M., Sant’Anna, A. S., & Barros, D. T. R. (2011). Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: expectativas em relação à transição profissional e metáforas sobre carreira e competências para a carreira docente. In A. S. Sant’Anna, & Z. M. Kilimnik (Eds.), *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 156-173). Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.). *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lapassade, G. (1983). *Grupos, organizações e instituições*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Le Gall, A. (1971). *Psicossociologia das empresas*. Lisboa: Livraria Clássica Editora.
- Leitão, M. L. (1987). *Psicossociologia das organizações*. Manuscrito não publicado (Relatório apresentado para concurso de professor Associado da Universidade do Porto. Portugal).
- Leone, N. M. C. P. G., Araújo, S. M., & Kanzaki, M. A. N. (2012). O olhar dos servidores Técnico-Administrativos e Docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre Comprometimento Organizacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 4(3), 319-340. Recuperado de <http://www.apgs.ufv.br>
- Lévy, A., Nicolai, A., Enriquez, E., & Dubost, J. (1994). *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Petrópolis: Vozes.
- Machado, M. N. M., & Roedel S. (1994). Apresentação. In A. Lévy, A. Nicolai, E. Enriquez, & J. Dubost (Eds.). *Psicossociologia: análise social e intervenção* (pp. 7-12). Petrópolis: Vozes.
- Maciel, C. O., & Nascimento, M. R. (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 48(3), 544-559. doi: 10.5700/rausp1105
- Magalhães, M. O., & Bendassolli, P. F. (2013). Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In L. O. Borges & L. Mourão. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 433-464). Porto Alegre: Artmed.

- Mancebo, D. (2010). Trabalho docente na educação superior brasileira: mercantilização das relações e heteronomia acadêmica. *Revista Portuguesa de Educação*, 23, 73-91. Recuperado de <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/rpe/v23n2/v23n2a04.pdf>
- Martín-Baró, I. (1983). *Acción e ideología. Psicología social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA.
- McInnis, K., Meyer, J., & Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature- based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 165-180. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.007
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, Califórnia: Sage.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.09.001
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=fulltext.journal&jcode=apl&vol=75&issue=6&page=710&format=PDF>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/journals/apl/78/4/538.pdf>
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381-401. doi: 10.1037/mil0000007
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person - centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190–202. doi: org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007

- Meyer, V., Jr. (2003). Novo contexto e as habilidades do administrador universitário. In V. Meyer Jr, & J. P., Murphy (Eds.). *Dinossauros, Gazelas & Tigres: novas abordagens da administração universitária* (pp. 139-158). Florianópolis: Insular.
- Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento - pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Morrow, L. P. (1983). The “Meet and Happy Conversation”: Dalila's Role in Samson Agonistes. *Milton Quarterly*, 17(2), 38-42. doi: 10.1111/j.1094-348X.1983.tb00546.x
- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, 28(4), 541-558. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/4120673>
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4) 387-401. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00006-6
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Munduate, L. J. (1997). *Psicología social de la organización: las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Okurame, D. E. (2012). Linking work-family conflict to career commitment: the moderating effects of gender and mentoring among Nigerian Civil Servants. *Journal of Career Development*, 39(5), 423-442. doi: 10.1177/0894845310391903
- Oliveira, M. A. M., Paschoalino, J. B. Q, Rocha, T. C. (2011). Políticas para o ensino superior: profissionalização ou proletarização do trabalho docente? *Trabalho & Educação*, 20(2), 77-89. Recuperado de <http://150.164.116.248/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/641/740>
- Pereira, O. G. (2006). A emergência do paradigma americano. In J. Vala, & M. B. Monteiro (Eds.). *Psicologia Social* (pp. 31-47). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Pessoa, V. S., & Pinheiro, J. Q. (2010). Do que você lembra quando pensa em energia do vento? Um estudo sobre o conhecimento da energia eólica. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 44(2), 361-367. Recuperado de www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04437.pdf
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Hoac.

- Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M., & Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. In J. M. Peiró, & F. Pietro (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo: actividad laboral em su contexto* (pp. 15-36). Madrid: Síntesis.
- Reiche, B. S. (2008). The configuration of employee retention practices in multinational corporations foreign subsidiaries. *International Business Review*, 17, 676–687. doi: 10.1016/j.ibusrev.2008.09.004
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entrincheiramento Organizacional: Construção e Validação da Escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700. doi: 10.1590/S0102-79722012000400008
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: the moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *Journal of Social Psychology*, 150(4), 321-340. doi: 10.1080/00224540903365380
- Rowe, D. E. O. (2008). *Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas*. Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador.
- Rubin, B. A. (2012). Shifting Social Contracts and the Sociological Imagination. *Social Forces*, 91(2), 327-346. doi: 10.1093/sf/sos122
- Salim, C. A., Gomes, D. L., Matos, E. C., & Mota, L. E. M. (2009). *O trabalho e os agravos à saúde dos professores da rede privada de ensino do Estado de Minas Gerais*. Recuperado em 28 de agosto, 2013 de <http://www.sinprominas.org.br/imagensDin/arquivos/558.pdf>
- Santos, S. D. M. (2012). A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. *Educar em Revista*, 46, 229-244. doi: 10.1590/S0104-40602012000400016.
- Schein, H. Edgar. (1982). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.
- Schwartzman, J., & Schwartzman, S. (2002). *O ensino superior privado como setor econômico* (Relatório de Pesquisa/2002), Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Recuperado de <http://www.schwartzman.org.br/simon/pdf/suppriv.pdf>
- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284. doi: 10.1177/0275074010374504

- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, T. C. A. (2006). *O trabalho docente nas instituições de ensino superior privado em Brasília*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/2583>
- Siqueira, T. C. A. (2009). Ensino Superior Privado: notas sobre o trabalho dos docentes nas Instituições Particulares de Ensino Superior em Brasília. *Revista de Ciências Sociais*, 40, 62-71. Recuperado de http://www.rcs.ufc.br/edicoes/v40n2/rcs_v40n2a4.pdf
- Souza, A. L. R. (2006). *As práticas organizacionais e o comprometimento com a organização e com a carreira*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro.
- Souza, A. L. R., Garrido, A., & Borges, L. O. (submetido). Professors' working conditions in a private higher education.
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 176-187. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.011
- Tavares, S. (2011). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.). *Manual de Psicossociologia das organizações* (pp. 347-377). Lisboa: Editora Escolar.
- Turato, E. R. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa*. Petrópolis: Vozes.
- Valéau, P., Mignonac, K., Vandenberghe, C., & Gatignon, T. A. (2013). A study of the relationships between volunteers' commitments to organizations and beneficiaries and turnover intentions. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 45(2), 85-95. doi: 10.1037/a0027620
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606-622. doi: 10.1037/a0032491
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. doi: 10.5465/AMR.1982.4285349

Wortmeyer, D. S. (2008). Introdução a uma perspectiva psicossociológica para o estudo das Forças Armadas. Recuperado de <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32029-37663-1-PB.pdf>

Zabalza, M. A. (2004). *O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas*. Porto Alegre: Artmed.

ANEXO

Anexo A - Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP**

Projeto: CAAE - 0496.0.203.000-11

**Interessado(a): Profa. Livia de Oliveira Borges
Departamento de Psicologia
FAFICH - UFMG**

DECISÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP aprovou, no dia 26 de outubro de 2011, o projeto de pesquisa intitulado "**Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docente em instituição de ensino superior**" bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O relatório final ou parcial deverá ser encaminhado ao COEP um ano após o início do projeto.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. T. Marques Amaral', is written over a horizontal line.

**Profa. Maria Teresa Marques Amaral
Coordenadora do COEP-UFMG**

APÊNDICES

Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais¹

Livia de Oliveira Borges²

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG, Brasil

Maria Teresa Pires Costa

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal

Antônio Alves Filho

Universidade Federal de Alagoas, Palmeira dos Índios

Anizaura Lídia Rodrigues de Souza,

Centro Universitário do Leste de Minas Gerais, Coronel Fabriciano e Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG, Brasil

Jorge Tarcisio da Rocha Falcão

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, Brasil

Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite, Sabrina Cavalcanti Barros

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG, Brasil

RESUMO

A pesquisa foi realizada com o objetivo de propor um questionário sobre as condições de trabalho, explorando sua consistência e validade de construto, bem como se as estruturas fatoriais variam por ocupações. Desenvolveram-se dois *surveys*, um com 411 operários da construção de edificações e outro com 145 docentes de um centro de educação superior e 119 profissionais de saúde de hospitais universitários. Os resultados mostraram a fatorabilidade das escalas referentes a três categorias das condições de trabalho, a saber: condições físicas e materiais, processos e características da atividade e ambiente sociogerencial. Compreendeu-se que as diferentes estruturas fatoriais encontradas por amostras refletem as especificidades das ocupações dos seus participantes. O questionário pode ser útil para diagnósticos ocupacionais, embora ainda apresente pontos a serem aperfeiçoados.

Palavras-chave: condições de trabalho; análise fatorial; diagnóstico ocupacional.

ABSTRACT – Questionnaire of work condition: elaboration and factorial structure in occupational groups

The research reported here was developed aiming to propose a questionnaire about work conditions, to explore its consistence and validity of construct, and to verify if factor structures vary for occupation. Two surveys were developed, one with 411 building construction workers, and the other with 145 teachers of a higher education center and 119 health professional workers in university hospitals. Results show the factorability of scales to three categories of work conditions: physical and material conditions, process and characteristics of activities, and sociomanagerial environment. Differences between found factorial structures were understood as reflecting specificities of occupations of participants. The questionnaire can be useful to occupational diagnoses, although it presents some aspects to improve.

Keywords: working conditions, factor analysis, occupational diagnosis.

RESUMEN – Cuestionario de condiciones de trabajo: reelaboración y estructura factorial en grupos ocupacionales

La investigación se realizó con el objetivo de proponer un cuestionario acerca de las condiciones de trabajo, explorando su consistencia y validez de constructo, así como si las estructuras factoriales difieren por ocupaciones. Fueron desarrollados dos *surveys*, uno con 411 trabajadores de la construcción de edificaciones y otro 145 con profesores de un centro de educación superior y 119 profesionales de salud de hospitales universitarios. Los resultados mostraron la factorabilidad de escalas referentes a tres categorías de las condiciones de trabajo, las cuales son: condiciones físicas y materiales, procesos y características de la actividad y entorno sociogerencial. Se comprendió que las distintas estructuras factoriales encontradas reflejen las especificidades de las ocupaciones de los participantes. El cuestionario puede ser útil para diagnósticos ocupacionales, a pesar de que tenga puntos para perfeccionar.

Palabras clave: condiciones de trabajo; análisis factorial; diagnóstico ocupacional.

Partindo-se do pressuposto de que o trabalho é uma categoria social estruturante da vida das pessoas e da sociedade (Marx, 1867/1975; Marx & Engels, 1946/1981;

Sartre & Ferreira, 1961), impactando na qualidade de vida (Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2009), na construção de identidades e no desenvolvimento

¹ Pesquisa desenvolvida com apoio do CNPq, por meio de bolsa de produtividade em pesquisa e edital de ciências humanas e programa PIBIC e com o apoio da CAPES por meio do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG.

² Endereço para correspondência: Rua Dr. Sylvio Menicucci, 131, apto 101, B. Castelo, 30.840-480, Belo Horizonte-MG. Tel: (31) 3582-7939 / 8387-8407 / 3409-6266 (UFMG, sala 4100).

socioeconômico dos países e suas diferentes regiões (Antunes, 1995; Castel, 2008; Castells, 1999; Mattoso, 1995; Santos, 2009; Toni, 2003), é pertinente preocupar-se em construir ferramentas para apreender como os trabalhadores percebem as condições de trabalho praticadas na atualidade. As instituições públicas (por exemplo, Ministério do Trabalho e Emprego) tendem a necessitar ampliar as informações sobre as condições de trabalho e sobre as experiências dos trabalhadores com elas. Os profissionais, que lidam com o tema da qualidade de vida no trabalho e emprego e suas consequências para as pessoas e para a sociedade, necessitam, por sua vez, de instrumentos adequados.

Desenvolveu-se, então, pesquisa para propor um questionário de condições de trabalho, testar a sua consistência e validade de construto, bem como explorar a variação das estruturas fatoriais em dois grupos ocupacionais distintos. Partiu-se de uma reflexão sobre as condições de trabalho, entendendo-a como um pré-requisito para a construção de questionário capaz de abordá-las em sua multidimensionalidade. Então, na seção subsequente, resume-se tal reflexão para depois descrever o método da pesquisa, resultados e conclusões.

Condições de trabalho

Condições de trabalho são fenômenos de caráter multi e interdisciplinar. Por isso, as primeiras contribuições teóricas antecedem a história da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), pois as condições de trabalho foram tratadas em perspectivas distintas em obras clássicas, como as de Marx (1867/1975) e Engels (1845/1986). A PTO surgiu, entre outros aspectos, reagindo a demandas do setor industrial que solicitava respostas acerca de como escolher e adaptar o ser humano às condições organizacionais (Martin-Baró, 1988). Focalizava, então, mais os atributos pessoais do que os aspectos do entorno e do conteúdo do trabalho.

As pesquisas de Elton Mayo, entre 1924 e 1932, foram um marco na PTO, evidenciando o impacto das relações interpessoais no desempenho profissional (Schein, 1965/1982; Zanelli & Bastos, 2004) e contribuindo para inverter o foco da atenção dos psicólogos para o entorno organizacional. As considerações nas pesquisas por aspectos das condições de trabalho se tornaram frequentes. No entanto, não foram comuns no século XX formulações sobre a conceituação das condições de trabalho como um construto teórico. Segundo Ramos, Peiró e Ripoll (2002), o termo condições de trabalho seguiu sendo usado de forma ampla e inespecífica nas demais ciências humanas e, na Psicologia, era incluído com o intuito de focalizar suas consequências psicossociais.

A despeito de inexistência de uma conceituação clara do que sejam as condições de trabalho, autores de manuais influentes na formação de pesquisadores e profissionais sintetizaram o conhecimento acumulado sobre o assunto e apresentaram tipologias. É o caso de Tiffin e McCormick (1942/1959), que caracterizaram as condições de trabalho

como referentes ao contexto do cargo e esboçaram uma tipologia cujas categorias mais amplas são: iluminação, condições atmosféricas, ruído, música, jornada de trabalho e sua organização. Os autores explicitaram que compreendiam as condições de trabalho como equivalentes aos fatores higiênicos da teoria da motivação de Herzberg. Nessa teoria, são fatores higiênicos os aspectos extrínsecos ao trabalho em si (por exemplo: salário, instalações e relações interpessoais) e são efetivamente motivadores os relativos ao conteúdo do trabalho (Herzberg, Mausner, & Synynderman, 1959). Portanto, tal tradição teórica separou os aspectos do entorno e do conteúdo do trabalho.

Mais recentemente, Muchinsky (1994) dedicou um capítulo de seu manual às condições de trabalho. Discorreu sobre aspectos relacionados às condições de trabalho como: estressores físicos; aspectos ergométricos, biomecânicos e fisiológicos; fadiga física, mental e laboral; acidentes de trabalho e sua relação com traços pessoais do trabalhador; trabalho em turnos; alcoolismo e abuso de drogas, relacionados com outras áreas da vida do indivíduo. Nota-se que a ausência de uma atenção ao conceito de condições de trabalho persistiu, conduzindo o autor a incluir nas condições de trabalho aspectos que dizem respeito às reações do trabalhador como fadiga e alcoolismo.

Na perspectiva psicodinâmica, a atenção às condições de trabalho acompanhou a evolução das pesquisas e das publicações. Tal perspectiva distinguiu os conceitos de organização do trabalho de suas condições. Ferreira e Mendes (2003, 2008), inspirados em tal abordagem, aplicaram o termo contexto de trabalho, o que, por sua vez, abarcou três amplas categorias: condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho. Nesse ponto, aproximaram-se de Tiffin e McCormick (1942/1959), reduzindo as condições de trabalho ao entorno do cargo, mas diferenciaram os aspectos interpessoais em uma categoria própria de modo que as condições de trabalho só se referiam aos aspectos físicos e às estruturas organizacionais.

Na mesma época da publicação do manual de Muchinsky, Prieto (1994) apresentou uma reflexão que rompeu com o que era usual na Psicologia: defendeu que se deve compreender as condições de trabalho, abrangendo o conteúdo, o ambiente de trabalho e os aspectos do emprego e salariais. Argumentou que não se devem ignorar aspectos relativos ao emprego, como a regulação do mercado de trabalho, as condições jurídicas de contratação, a estabilidade versus a instabilidade do emprego, a natureza dos postos de trabalho e os critérios de seleção adotados pelas empresas, entre outros. Além disso, abordou as condições de trabalho inseridas no contexto das discussões sobre as condições de vida das pessoas.

Ramos e cols. (2002) resgataram as contribuições de Prieto (1994) e chamaram atenção para a divergência entre reduzir as condições de trabalho ao entorno da atividade na Psicologia, enquanto em outros segmentos científicos e profissionais se adota um conceito mais amplo como o defendido por Prieto. Mostraram que instituições como a OIT,

Organização Mundial de Saúde (OMS), *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT) e o Direito do Trabalho na Espanha lidam com uma concepção ampla de condições de trabalho a exemplo daquela desenvolvida por Prieto. Considerando tal argumentação, entende-se que a persistência do conceito restrito da Psicologia pode ter implicações legais indesejáveis, quando da emissão de laudos psicossociais diante de questões trabalhistas.

Em contrapartida, o conceito de Prieto (1994) pode ser criticado por ser pouco útil para diferenciar as condições de trabalho de outros construtos. Porém, Ramos e cols. (2002), além de defenderem a concepção de Prieto, esboçam um conceito mais detalhado, a saber: “qualquer aspecto circunstancial em que se produzem as atividades de trabalho, considerando tanto os fatores do entorno físico em que o trabalho se realiza quanto as circunstâncias temporais em que se dá e as condições sobre as quais os trabalhadores desempenham seu trabalho” (p. 35).

Seguindo a mesma linha teórica, Blanch (2003) conceituou condições de trabalho como o conjunto de circunstâncias em que se desenvolvem as atividades laborais e que incidem significativamente, tanto na experiência laborativa, quanto na dinâmica das relações de trabalho. Esses dois conceitos abrangem critérios para diferenciar as condições de trabalho de outros construtos.

Ramos e cols. (2002) apresentaram uma taxionomia das condições de trabalho organizada segundo seis amplas categorias: condições de emprego, condições ambientais (físicas, geográficas e arquitetônicas), condições de segurança, características da tarefa, processo de trabalho, e condições sociais ou organizacionais. Esses autores agregam a dimensão sócio-organizacional de análise aos aspectos estudados por Muchinsky (1994), enfatizando o papel do clima

organizacional. Porém, esse conceito não abrange todos os aspectos simbólicos que condicionam o trabalho nas organizações, como a cultura organizacional, que deveria ser compreendida como uma dimensão importante das condições de trabalho. Blanch (2003) e Alvaro e Garrido (2005) também esboçaram tipologias, embora essas sejam mais fragmentadas do que a primeira referida. A de Blanch apresenta a peculiaridade de detalhar mais os aspectos contratuais e jurídicos, os quais na tipologia de Ramos e cols. (2002) estão incluídos na categoria de condições de emprego.

Todas essas contribuições conceituais e classificatórias têm impactado a pesquisa sobre o assunto, o que se revela nas publicações da última década e em iniciativas como a do European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<http://www.eurofound.ie>) que mantém o European Working Conditions Observatory (EWCO), promovendo levantamento (*survey*) quinquenal, e disponibilizando um acervo eletrônico de documentos, análises e ferramentas. Não se descreverão aqui as contribuições dessas publicações e iniciativas, tendo em vista a manutenção do escopo do artigo. Pesquisadores brasileiros (Borges, Alves-Filho, Costa, & Falcão, no prelo) elaboraram uma síntese das tipologias citadas, que se apresenta concisamente nas Tabelas 1 e 2, pois tal síntese norteou a elaboração do questionário objeto da presente pesquisa como será indicado na seção do método.

As tipologias representam o esforço de organizar os diversos componentes das condições de trabalho. São necessários, entretanto, testes empíricos sobre elas, tendo em vista a proposição de modelos teóricos crescentemente robustos. Espera-se que as subcategorias da Tabela 2 apresentem variações por ocupações, especialmente se elas diferem acentuadamente no tocante ao processo produtivo e aos requisitos de escolaridade exigidos dos trabalhadores.

Tabela 1
As grandes categorias das condições de trabalho (Taxionomia)

Categorias	Conceitos
1) Condições contratuais jurídicas	Referem-se ao conjunto de aspectos jurídicos (autônomo versus emprego), contratuais no caso do emprego (formal ou informal), a sua estabilidade (instável ou estável) e às modalidades (temporário, por tempo indefinido). Abrange também aspectos como o sistema de incentivo e o tempo de dedicação ao trabalho.
2) Condições físicas e materiais	São os componentes mais concretos. Referem-se ao entorno das atividades de trabalho no que diz respeito às condições físicas, ao espaço arquitetônico e instalações, às condições de segurança física e/ou material e às formas em que se lida com o impacto do espaço geográfico e condições climáticas sobre o trabalho.
3) Processos e características da atividade	Abrange os aspectos referentes ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades, ao desempenho e aos espaços de autonomia e ação.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Diz respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão, quando se trata do trabalho na forma de emprego, e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (parcerias, redes de trabalho formais ou informais etc.).

Fonte: Borges, Costa, Alves-Filho, & Falcão (no prelo).

Tabela 2
Sínteses das taxonomias das condições de trabalho

	Categorias/subcategorias/conceitos	Elementos componentes, indicadores ou exemplos
Condições contratuais e jurídicas	Regime jurídico Diz respeito à diferenciação entre trabalho e emprego e às condições de contratação no caso do emprego. (Remete ao mercado de trabalho).	Trabalho autônomo versus emprego; emprego formal versus informal e modalidade do contrato (indefinido, temporal, jornada completa, parcial etc.)
	Sistema de incentivo Refere-se à variedade e às formas em que são oferecidas contrapartidas socioeconômicas ao trabalho realizado.	Salário; salário de base fixa ou pago por comissão; horas extraordinárias pagas; assistências sociais e sanitárias (benefícios)
	Tempo Diz respeito à quantidade de horas dedicadas ao trabalho, à organização dessa quantidade de tempo e à estabilidade ou não de tal organização.	Número de horas semanais (duração); tipo de jornada (regular, móveis, por plantão etc.); mudanças de horário; turnos e horários de trabalho; trabalhos nos sábados e domingos e tempo de descanso e férias.
Condições físicas e materiais	Fatores físicos do trabalho Abrangem os aspectos que caracterizam o ambiente físico, incluindo os aspectos relativos ao clima e/ou o preparo do ambiente de trabalho para lidar com as adversidades climáticas.	Nível de ruído, temperatura; vibrações; inalação de vapores; manipulação de substâncias tóxicas; radiações; umidade; iluminação; qualidade do ar; limpeza e higiene.
	Lugar do trabalho (Espaço geográfico) Refere-se à “[...] existência de suficiente espaço para poder desenvolver a atividade laboral, a distribuição desse espaço, sua configuração e as relações que se estabelecem entre o espaço e os trabalhadores [...]” (Ramos e cols., 2002, p. 43)	Trabalho em casa versus espaço organizacional; teletrabalho; trabalho executado na rua; trabalho realizado em espaço aberto; estrutura e configuração do espaço laboral, privacidade, distribuição territorial etc.
	Desenho espacial-arquitetônico Abrange o espaço, os materiais e equipamentos necessários ao desempenho profissional.	Trabalho em computadores, posturas prejudiciais; cargas pesadas; equipamentos, mobiliário, instrumentos e relações do trabalho com esses aspectos (ergonomia).
	Condições de segurança Refere-se a quanto os aspectos anteriores (físico, espacial, instalações e arquitetônico) representam ameaças à integridade dos trabalhadores, bem como às práticas adotadas, tendo em vista a prevenção de consequências indesejáveis.	Riscos das condições físicas do ambiente; riscos gerados pelo uso de máquinas, ferramentas e equipamentos; riscos oriundos no planejamento arquitetônico do espaço de trabalho; dispositivos de prevenção; vivência do acidente de trabalho e suas consequências e doenças do trabalho.
Processos e características da atividade	Controle e autonomia Diz respeito ao controle que o trabalhador dispõe sobre os modos de execução de suas atividades bem como sobre o tempo, ritmo e demais condições de trabalho. É o espaço de autonomia que o trabalho dispõe.	Possibilidade de eleger o ritmo de trabalho, os métodos e a ordem das tarefas; possibilidade de descansar; liberdade para eleger férias; autonomia, responsabilidade, iniciativa, exigência, variedade, interesses, criatividade, controle e complexidade das atividades; inserção na hierarquia da organização e nível de autoridade (no caso de emprego).
	Ritmos de trabalho Refere-se ao modo em que se define a velocidade, cadência e sequência em que as atividades são executadas.	Velocidade de execução das atividades de trabalho; necessidade de cumprir prazos e tempo disponível para cumprir as tarefas e/ou responsabilidades assumidas.
	Conteúdo do trabalho Refere-se a características da atividade e os atributos da tarefa e do fazer profissional.	Ajuste entre demandas e habilidades; possibilidades de aprender atividades novas; complexidade; monotonia; repetição e necessidade de resolver problemas.
	Processo Refere-se às formas de organização e distribuição das atividades e encargos do trabalho, aos métodos e técnicas de produção, ou, às demandas e planejamento do posto de trabalho.	Método e critério de organização do processo de trabalho; bem como divisão de atribuições e responsabilidades.
	Papel social Abrange a previsão das funções sociais implicadas na realização ou execução das atividades.	Clareza ambiguidade e conflito de papéis.
Condições do ambiente sociogerencial	Igualdade de oportunidades Diz respeito às possibilidades de o trabalhador de lidar com as oportunidades do mercado de trabalho e como suas atividades o projetam diante da sociedade.	Objeto de discriminação (sexual, por idade, por nacionalidade, por incapacidades etc.); status e poder.
	Informação e participação Refere-se ao acesso às informações e possibilidades de participar e influir nos processos decisórios referentes aos processos e demais condições de trabalho (incluindo as condições de contratação no caso do emprego).	Informação sobre riscos; possibilidade de discutir condições de trabalho.
	Clima Organizacional Refere-se às características das relações interpessoais do ambiente sociogerencial, sejam as relações horizontais, sejam verticais.	Coesão grupal, apoio mútuo, cooperação, empatia, cordialidade, harmonia etc.; estilo de direção e de comunicação, competitividade, tendências ao conflito etc.
	Violência no lugar de trabalho Refere-se aos aspectos que expõem o trabalhador a situações de agressão (física, moral e psicossocial) e sofrer discriminações sociais e humilhações.	Possibilidades e ameaças de agressão física; possibilidades de assédio moral; promoção de discriminação e riscos psicossociais.

Fonte: Adaptada de Borges, Costa, Alves-Filho, & Falcão (no prelo).

Método

Tendo em vista propor um questionário de condições de trabalho, testar sua consistência e validade de construído, bem como explorar se há variação das estruturas fatoriais por ocupações, desenvolveram-se dois *surveys*: o primeiro com operários da construção de edificações de Belo Horizonte e o segundo com profissionais de saúde de hospitais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e docentes de um centro de ensino superior em Minas Gerais. As ocupações de cada amostra são substancialmente diferenciadas: em uma os participantes desenvolvem trabalho classificado de braçal e industrial, enquanto na outra desenvolvem trabalho técnico especializado e/ou intelectual e de prestação de serviços.

Participantes

O primeiro *survey* contou com uma amostra³ de 411 operários de duas organizações de porte médio em Belo Horizonte. Uma das organizações presta serviços de construção de edificações, reforma e manutenção de imóveis, vinculada a uma instituição pública. A outra é uma construtora e incorporadora privada, atuante no mercado de imóveis habitacionais.

No segundo *survey*, a amostra foi composta de 264 participantes, sendo 119 profissionais de saúde e 145 docentes. Entre os profissionais de saúde, há profissionais de nível superior e técnicos de nível médio. Entre os operários da construção de edificações há mais concentração masculina (94,6% de homens e 5,4% de mulheres) do que entre os profissionais de saúde e docentes (65,4% de homens e 34,1% de mulheres). A idade média dos operários é mais baixa ($M = 35,85$ anos; $DP = 11,75$) do que entre os participantes do outro grupo ocupacional ($M = 49,39$; $DP = 9,04$). Os operários da construção habitacional apresentam um tempo de trabalho na organização muito baixo ($M = 1,62$; $DP = 2,45$), indicando elevada rotatividade. No outro grupo ocupacional, o tempo médio de atuação na organização atual é de 19,32 anos ($DP = 10,44$), refletindo o fato de que parte deles são funcionários públicos com estabilidade no emprego.

O tamanho das amostras foi construído pelo resultado da aplicação de dois critérios: (1) considerar que para aplicar

análises fatoriais se recomenda uma proporção de 5 a 10 participantes por item e (2) abordar a população respeitosamente, convidando as pessoas a participar, mas mantendo a livre adesão e sem usar persuasão direta. Esse segundo critério contribuiu para a construção de amostras acidentais.

Instrumento da pesquisa

O Questionário de Condições de Trabalho foi elaborado a partir do desenvolvido pelo European Working Conditions Observatory (EWCO), utilizado em estudos na União Europeia (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, <http://www.eurofound.ie>). Aquele questionário é predominantemente estruturado, com questões de múltipla escolha, mas raras questões preveem respostas em conformidade com uma escala Likert. Algumas preveem respostas dicotômicas (sim e não). É disponível em vários idiomas inclusive o Português, praticado em Portugal. Em síntese, a reelaboração do questionário consistiu nas seguintes etapas: (1) revisão das questões acerca da sua linguagem e aplicabilidade na cultura brasileira; (2) confronto das questões com a tipologia sintetizada nas Tabelas 1 e 2; (3) elaboração de questões para subcategorias não cobertas da tipologia; (4) teste de especialistas para avaliar a representação das categorias da tipologia e revisão da redação das questões de acordo com os problemas detectados no teste de especialista; e (5) estudo piloto ($N = 360$) que revelou problemas de compreensão de itens e dificuldades dos participantes se posicionarem quando as alternativas de resposta eram dicotômicas. Realizou-se, então, nova revisão de redação dos itens e a reestruturação das alternativas de respostas segundo uma escala de frequência (1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Algumas vezes; 4 = Muitas vezes; 5 = Sempre), além de prever a alternativa “Não se aplica” para as questões referentes a três categorias abarcadas pelo questionário: condições físicas e materiais; processos e características da atividade; e condições do ambiente sociogerencial.

Após tal processo de reelaboração, a versão utilizada na presente pesquisa (Apêndice 1) ficou composta por 35 questões (a maioria dividida em subitens), abrangendo as quatro grandes categorias das condições de trabalho (Tabela 1), distribuindo-se conforme a Tabela 3.

Tabela 3
Questões por categorias

Categorias da tipologia das condições de trabalho	Questões
1) Condições contratuais e jurídicas	Questões de 1 a 18.
2) Condições físicas e materiais	Questão 19 (com 44 itens).
3) Processos e características da atividade	Questões 20 (8 itens), 21 (2 itens), 22 (5 itens), 23 (9 itens), 24 (3 itens), 25 (14 itens), 26 (2 itens), 27 (7 itens), 28 (3 itens), 29 (3 itens) e 30.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Questões 31 (6 itens), 32 (12 itens), 33 (14 itens), 34 e 35.

³ São amostras acidentais, que diferem de amostras aleatórias porque a escolha dos participantes segue a acessibilidade dos participantes de forma que nem todos os potenciais participantes têm a mesma probabilidade de inclusão (Kish, 1996; Sarriá, Guardiã & Frixia, 1999).

As questões referentes às condições contratuais e jurídicas não fazem uso da escala de frequência (Nunca a Sempre), mas são estruturadas com alternativas nominais. Por isso, não farão parte das análises a serem apresentadas.

Procedimentos de coleta de dados

Em todas as organizações participantes, a coleta de dados seguiu as seguintes etapas: contato com a direção, solicitando a anuência para aplicação dos questionários; agendamento em cada local de trabalho; visitas aos locais de trabalho, informando sobre a pesquisa; aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); e aplicação do questionário. Preservou-se o anonimato dos participantes, mantendo o TCLE separado do questionário e adotando ficha sociodemográfica simplificada (idade, sexo, instrução e tempo de serviço).

Além desses procedimentos gerais, houve diferenças na etapa de aplicação propriamente dita dos questionários. Assim, para os operários da construção de edificações, a aplicação do questionário foi individualizada, as perguntas foram lidas pelo aplicador (previamente treinado) e as respostas registradas em computador de mão (Pocket PC). Como a maioria das perguntas contava com uma escala de frequência, o operário recebeu uma folha em que, representando os níveis da escala, retângulos estavam ordenados de cima para baixo com tons decrescentes de azul e com os níveis nominalmente (Nunca a Sempre) impressos ao centro de cada retângulo. Assim, o operário não precisou memorizar os níveis da escala e podia verbalizar sua resposta e/ou apontar no papel. No segundo survey, no centro de ensino superior, o TCLE e o questionário ficavam com o participante que, após responder, os depositava em caixas plásticas (como urnas):

uma para questionários e outra para TCLE. No período em que essas urnas estiveram disponíveis, os coordenadores de curso colaboraram na divulgação, encaminhando correio eletrônico aos docentes, convidando-os a participar da pesquisa. Nos hospitais da UFRN as urnas eram móveis. Nessa instituição, alguns questionários foram respondidos com a presença do aplicador, interagindo com o participante.

Procedimentos de análise dos dados

Para preparar as respostas para a análise fatorial, adotaram-se alguns cuidados antecedentes: levantaram-se as respostas em branco por itens e substituíram-se pela média dos demais sujeitos (calculada, excluindo os casos em branco); excluíram-se itens que foram usados em apenas um local de coleta de dados, haja vista as diferenças de realidade; e avaliou-se também se havia itens cujas respostas estavam excessivamente concentradas em único ponto da escala, aproximando-se do que se define como uma constante e não uma variável. Sobre o primeiro desses cuidados, esclarece-se que as escolhas dos participantes pela alternativa “Não se aplica” foram consideradas respostas em branco. Então, foram submetidas àquele cuidado: uma resposta em 17 itens, duas respostas em 13 itens, três respostas em seis itens; bem como 8, 10, 11 e 18 respostas em um distinto item.

Para cada uma das três categorias com questões escalares, aplicou-se análise fatorial (*principal axis factoring*) em separado e, em etapas, na mesma sequência, conforme Tabela 4. Adotados tais procedimentos, as análises fatoriais permitiram identificar os fatores empíricos que compõem cada categoria das condições de trabalho e a estimativa dos coeficientes alfa de Cronbach permitiram gerar um indicador de consistência ou fidedignidade de cada fator.

Tabela 4
Procedimentos técnicos adotados nas análises fatoriais

Etapa	Procedimentos técnicos adotados
Fase inicial	Examinaram-se os valores das <i>communalities</i> de cada item e para aqueles com coeficiente menor que 0,30, verificou-se, na matriz de correlação, se havia algum coeficiente superior a 0,30. Caso contrário, eliminou-se aquele item, e reiniciou-se a análise fatorial.
Análise da fatorabilidade	Adicionalmente aos procedimentos da etapa anterior, considerou-se o coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO).
Definição do número de fatores	Consideraram-se, os seguintes critérios: a magnitude dos <i>eigenvalues</i> , o gráfico <i>Scree Plot</i> , se o conjunto de itens dos fatores atingia um coeficiente alfa de Cronbach adequado ⁴ , se os fatores podiam ser distinguidos conceitualmente e se conduziam a uma solução parcimoniosa.
Escolha da rotação	Aplicou-se análise fatorial dos eixos principais, primeiramente com rotação oblíqua e consultava-se a matriz de correlação entre fatores. Adotou-se essa solução, havendo ao menos uma correlação superior a 0,30. Caso contrário, passou-se à rotação <i>varimax</i> (ortogonal)

⁴ Tomou-se como referência a resolução do Conselho Federal de Psicologia que estabelece que o coeficiente alfa de Cronbach seja no mínimo de 0,60, embora que aqui não se trate de teste psicológico, mas sim de inventário.

Resultados

Os resultados das duas primeiras etapas (fase inicial e análise da fatorabilidade) corroboraram a fatorabilidade das três partes do questionário (condições físicas e materiais; processos e características da atividade e condições do ambiente sociogerencial). Embora o KMO não tenha sido igualmente forte em todas as partes, o conjunto de informações sustenta a conclusão. Então, para evitar repeti-la, apenas informar-se-á o KMO em cada tabela das subseções adiante.

Tabela 5
Fatores de condições físicas e materiais

Operários da construção de edificações KMO = 0,84	Docentes e profissionais de saúde KMO = 0,70
Falta de Segurança (PVE*=0,20; $\alpha=0,75$) Perceber-se exposto a: acidentes com ferramentas, instrumentos, maquinários e eventos físicos como desabamentos; situações que podem desenvolver doenças ocupacionais e de falta de higiene. Itens (cargas): 19.17 (0,64); 19.20 (0,44); 19.16 (0,41); 19.18 (0,38) e 19.22 (0,38).	Aspectos Psicobiológicos (PVE=0,22; $\alpha=0,90$) Perceber-se exposto a: riscos do ambiente físico e material que podem ter impacto na saúde (corporal e psíquica). Itens (cargas): 19.19 (0,84); 19.22 (0,76); 19.20 (0,75); 19.21 (0,61); 19.10 (0,60); 19.7 (0,53); 19.28 (0,52); 19.23 (0,51) e 19.32 (0,43).
Exposição a Situações Adversas (PVE=0,07; $\alpha=0,66$) Perceber-se exposto a: contatos diretos com pessoas que não são empregadas na organização; contatos com pessoas com doenças infectocontagiosas; riscos de acidentes no trânsito; radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura e raios laser; trabalhar em vias públicas (na rua) e a iluminação excessiva. Itens (cargas): 19.40 (0,64); 19.19 (0,64); 19.25 (0,51); 19.8 (0,49); 19.44 (0,43) e 19.15 (0,35).	Espaço de Trabalho (PVE=0,10; $\alpha=0,73$) Perceber-se exposto a: realizar as atividades dentro de instalações específicas da organização e/ou quanto é necessário ser realizado no campo e no espaço virtual. Itens (cargas): 19.42 (0,81); 19.37 (0,78); 19.41 (0,73); 19.38 (0,71); 19.39 (0,54); 19.11 (0,41); 19.12 (0,37); 19.13 (0,31); 19.21 (0,31), 19.28 (-0,31).
Situações Desgastantes (PVE=0,06; $\alpha=0,64$) Perceber-se exposto a: exigências psíquicas estressantes, agravamento de doenças contraídas, posições dolorosas ou fatigantes e à fumaça, pó ou poeiras. Itens (cargas): 19.21 (0,48); 19.26 (0,39); 19.27 (0,38) e 19.5 (0,36).	Aspectos Físicoquímicos (PVE=0,08; $\alpha=0,64$) Perceber-se exposto a aspectos do ambiente físico e material do trabalho, como: a presença de vapores, fumaça e poeira; temperatura e iluminação. Itens (cargas): 19.12 (0,34); 19.6 (0,58); 19.5 (0,55); 19.3 (0,57); 19.14 (0,53); 19.15 (0,45); 19.43 (-0,43); 19.13 (0,53); 19.2 (0,34) e 19.9 (0,33).
Movimentos Repetitivos (PVE=0,05; $\alpha=0,67$) Perceber-se exposto a: repetir movimentos da mão ou do braço. Itens (cargas): 19.34 (0,82); 19.35 (0,61) e 19.33 (0,53).	Exigências de Esforço Físico (PVE=0,06; $\alpha=0,81$) Perceber-se exposto a: atividades de trabalho que exigem uma execução mecânica e movimentos repetitivos, com uso de máquinas e equipamentos. Itens (cargas): 19.2 (0,33); 19.34 (0,84); 19.33 (0,78); 19.35 (0,73), 19.31 (0,39); 19.1 (0,37); 19.27 (0,36) e 19.30 (0,37).
Mudanças Físicas Naturais (PVE=0,05; $\alpha=0,63$) Perceber-se exposto a: calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e sol prolongadamente. Itens (cargas): 19.3 (0,64); 19.12 (0,55); 19.4 (0,51); 19.11 (0,36); 19.2 (0,31).	Riscos de Acidentes (PVE=0,05; $\alpha=0,82$) Perceber-se exposto a: diferentes riscos de acidentes de pequeno porte, incapacitantes e fatais. Itens (cargas): 19.23 (0,39); 19.17 (0,75); 19.24 (0,63); 19.16 (0,58); 19.29 (0,54); 19.30 (0,45) e 19.32 (0,32).
Riscos de Acidentes de Trabalho (PVE=0,04; $\alpha=0,76$) Perceber-se exposto a: riscos de acidentes de trabalho de pequeno porte, incapacitantes e fatais. Itens (cargas): 19.23 (0,79); 19.24 (0,79); 19.22 (0,48) e 19.26 (0,30).	
Exposição a Substâncias (PVE=0,03; $\alpha=0,69$) Perceber-se exposto a: inalação de vapores, iluminação insuficiente, manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas e manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas. Itens (cargas): 19.18 (-0,31); 19.6 (-0,65); 19.14 (-0,50); 19.7 (-0,50); 19.10 (-0,41); 19.13 (-0,33).	

Legenda: *PVE = Percentual da variância explicada

⁵ Esses itens são: 19.28; 19.36 a 19.39; 19.41, 19.42.

⁶ Os três eliminados na fase de análise preliminar: 19.31, 19.32 e 19.43 (operários da construção de edificações).

⁷ Para os docentes e profissionais de saúde, foram eliminados os seguintes itens: 19.4 e 19.25. Para os operários da construção de edificações: 19.1; 19.9; 19.29 e 19.30.

As diferenças de estruturas fatoriais ultrapassam a quantidade de fatores. Na Tabela 5, observa-se, por exemplo, que, para os operários, o fator que mais explica a variância é a exposição à Falta de Segurança. Esse fator agrega itens referentes a riscos de acidentes, decorrentes de características do canteiro de obra e dos equipamentos utilizados. Para os docentes e profissionais de saúde, o que mais explica a variância é o fator relativo à exposição aos riscos oriundos de Aspectos Psicobiológicos.

Ambas as estruturas contêm um fator designado por Riscos de Acidentes de Trabalho. Entretanto, eles não são exatamente iguais. Para os operários, restringe-se à gravidade dos acidentes (de pequeno porte, incapacitantes e fatais). Para os profissionais de saúde e docentes, abarcam também um item referente aos riscos físicos e com equipamentos. Para ambas as amostras, tal fator é correlacionado com o primeiro fator da estrutura ($r=0,33$ e $r=0,36$), o que sublinha as diferenças de sentidos: para os operários, a gravidade dos riscos se associa à falta de segurança em geral e, para docentes e profissionais de saúde, aos aspectos psicobiológicos.

Na solução fatorial para os operários, há um fator sobre a exposição a Mudanças Físicas Naturais que, provavelmente, reflete a realização do trabalho predominantemente em espaços abertos. Esse fator também está correlacionado ao primeiro fator, Falta de Segurança ($r=0,30$). Provavelmente a exposição às Mudanças Físicas Naturais fragiliza os cuidados de segurança. Para os operários, há também um fator específico de Exposição a Substâncias. Para os docentes e profissionais de saúde, dois desses itens (19.7 e 19.10) estão incluídos no fator Aspectos Psicobiológicos, outro (19.13) no fator Espaço de Trabalho e quatro (19.6; 19.7; 19.13; 19.14) no fator designado de Aspectos Físicoquímicos.

Processos e características do trabalho

Na fase preliminar de análise, para os docentes e profissionais de saúde eliminaram-se alguns itens⁸. Para ambas as amostras, a solução fatorial adotou rotação *varimax* (Tabela 6).

Entretanto, para os operários identificaram-se oito fatores, enquanto para os docentes e profissionais de saúde, quatro fatores. No caso dessa solução mais simples, adotou-se também um ponto de corte para as cargas fatoriais de 0,40, mas manteve-se o ponto de corte em carga de 0,30 para os operários da construção de edificações. Em ambos os casos, houve eliminação de itens por cargas abaixo do ponto de corte⁹ e por ambiguidade¹⁰, ou seja, com cargas acima do ponto de corte em mais de um fator quando se utilizou rotação *varimax*.

Mais uma vez, as diferenças entre as estruturas vão além da quantidade de fatores. A dos operários da

construção de edificações se caracteriza por: (1) o poder de explicação (Percentual de Explicação da Variância (PVE) = 0,10) estar concentrado no primeiro fator – Rapidez e Complexidade – que indica a importância estrutural desses aspectos na experiência de trabalho; (2) discriminar três fatores – Autonomia (jornada e escolha de colegas), Autonomia no Modo de Trabalho e Definição de Atividades – que se referem à subcategoria controle e autonomia da tipologia; (3) discriminar dois fatores referentes às interações sociais – Interação no Trabalho e Trabalho em Equipe – em que o primeiro remete para interações mais formais e com clientes e outro a interdependência e colaboração entre pares. A estrutura fatorial para os docentes e profissionais de saúde apresenta a explicação da variância dividida de maneira mais equilibrada entre os fatores de modo que os três primeiros fatores – Espaço de Autonomia; Complexidade, Responsabilidade e Rapidez; e Organização do Tempo – explicam parcelas semelhantes da variância (PVE de 0,13; 0,10; 0,09). Apenas o último fator – Estímulo à colaboração – explica bem menos (PVE=0,05).

Ambiente sociogerencial

Para os operários da construção de edificações identificaram-se cinco fatores e, para os docentes e profissionais de saúde, sete fatores (Tabela 7).

Ambas as estruturas apresentaram fatores que variam quanto a sua consistência: para fatores dos operários da construção de edificações, os coeficientes alfa de Cronbach variam de 0,62 a 0,83; enquanto na solução para os docentes e profissionais de saúde conta-se com cinco fatores de excelente consistência (Alfa de Cronbach que variam de 0,80 a 0,90) e dois fatores (o quarto e o quinto) com coeficientes de consistência mais fracos (respectivamente 0,58 e 0,63). O quarto, portanto, está um pouco abaixo do limite estabelecido pelo CFP. No caso dos docentes e profissionais de saúde, consideraram-se os itens com pesos nos fatores a partir de 0,40 (em decorrência das diferenças acentuadas de cargas) e, para os operários da construção de edificações, manteve-se o ponto de corte em 0,30. Em ambos os casos alguns itens foram excluídos¹¹ por esse critério.

Se, nas análises fatoriais de ambos os *surveys*, adotou-se rotação oblíqua, assim se procedeu porque havia fatores correlacionados entre si, com coeficientes iguais ou superiores a 0,30. Na amostra de operários da construção de edificações, o primeiro fator – Falta de Apoio na Execução das Tarefas – correlaciona-se ao quinto – Exposição à Violência ($r = 0,37$) e ao segundo – Discriminação Social ($r = 0,28$), significando, então, que a falta de apoio ocasionalmente pode se acentuar pela vivência de práticas

⁸ Itens eliminados na fase preliminar: 20.9, 20.8, 22.5, 25.14, 28.1, 28.2, 28.3 e 29.2 (docentes e profissionais de saúde).

⁹ Itens eliminados por apresentar cargas abaixo do ponto de corte: 20.2; 20.7; 22.2; 22.3; 22.4; 23.2; 23.5; 23.7; 25.6; 27.1; 27.2; 27.3; 27.4; 27.7 para docentes e profissionais de saúde; e 22.4; 23.5; 25.6; 20.1; 20.3; 27.1; 23.1; 25.10 e 27.3 para operários da construção de edificações.

¹⁰ Itens ambíguos: 23.9; 25.8; 25.12 e 26.2 para docentes e profissionais de saúde e 25.11; 25.9 e 20.8 para operários da construção de edificações.

¹¹ Foram eliminados por magnitude da carga fatorial, para os docentes e profissionais de saúde, os itens 32.11, 31.3, e para os operários da construção de edificações, os itens 32.12, 32.11, 31.6 e 31.5.

de violências e de discriminação social; e essas se tornam mais prováveis diante da falta de apoio. Para os docentes e profissionais de saúde, há correlação de 0,30 do primeiro fator – Organização das Atividades – em relação ao sexto e sétimo fator – respectivamente Violência e Ambiente Conflitante. Significa, provavelmente, que os conflitos interpessoais podem decorrer da distribuição das atividades (e/ou atribuições) e as práticas violentas nas relações interpessoais podem ser tentativas de sustentação da organização inadequada das atividades. Mas a matriz de correlação fatorial apresenta o coeficiente mais elevado entre o segundo fator (Infraestrutura e Pressão) e o

sétimo fator (Ambiente Conflitante), o que significa que os conflitos interpessoais também podem decorrer da escassez dos recursos e das exigências desproporcionais às condições.

Sobre essas estruturas fatoriais, assinala-se ainda que o primeiro fator de cada estrutura, que concentra o poder explicativo, apresenta conteúdos distintos. Assim, para os operários da construção de edificações, o aspecto que mais caracteriza o ambiente sociogerencial é a Falta de Apoio na Execução das Tarefas e para os docentes e profissionais de saúde é a Organização das Atividades.

Tabela 6
Fatores dos processos e características da atividade

Operários da construção de edificações KMO = 0,70	Docentes e profissionais de saúde KMO = 0,71
<p>Rapidez e Complexidade (PVE=0,10; $\alpha=0,75$) Se o trabalho implica: prazos curtos e ritmo acelerado; realizar tarefas monótonas e tarefas complexas; interromper uma tarefa para realizar outras; e resolver por ele mesmo problemas imprevistos. Itens (cargas): 21.2 (0,72); 21.1 (0,69); 22.3 (0,54); 23.4 (0,53); 23.6 (0,50); 22.5 (0,43); 25.12 (0,42); 23.8 (0,38) e 23.3 (0,31).</p>	<p>Espaço de Autonomia (PVE=0,13; $\alpha=0,81$) Contar na organização do trabalho com a possibilidade de decidir autonomamente pelos métodos, planejamento e ritmo do que se realiza. Espaço de ação. Itens (cargas): 24.2 (0,72); 25.11 (0,67); 27.6 (0,60); 24.3 (0,56); 25.10 (0,50); 24.1 (0,49); 25.3 (0,48); 25.9 (0,47); 20.5 (0,45); 26.1 (0,44).</p>
<p>Interação no Trabalho (PVE=0,06; $\alpha=0,74$) Se o trabalhador responde por danos na qualidade de atendimento a pessoas e apresenta ou dissimula emoções específicas; se pode receber ajuda externa à organização e se seu ritmo de trabalho depende de pedidos de clientes. Itens (cargas): 29.2 (0,59); 22.2 (0,56); 25.13 (0,55); 20.2 (0,54); 23.9 (0,54); 25.3 (0,52); 25.14 (0,50) e 20.4 (0,35).</p>	<p>Complexidade, Responsabilidade e Rapidez (PVE=0,10; $\alpha=0,75$). Quanto se exige do trabalhador execução de tarefas complexas, rapidez, responsabilidade por danos e iniciativa diante do imprevisto. Itens (cargas): 23.6 (0,67); 21.2 (0,60); 23.8 (0,54); 29.1 (0,54); 21.1 (0,53); 23.3 (0,51); 29.3 (0,45); 25.13 (0,45) e 23.4 (0,41).</p>
<p>Exigências de qualificação (PVE=0,06; $\alpha=0,65$) Se sua atividade exige atualizações, formação suplementar, qualificações e experiência, aprender coisas novas e avaliar por si mesmo o que faz. Itens (cargas): 28.2 (0,69); 28.3 (0,59); 27.2 (0,43); 28.1 (0,41); 23.7 (0,39) e 23.2 (0,36).</p>	<p>Organização do Tempo (PVE=0,09; $\alpha=0,72$) Quanto de autonomia dispõe para organizar o próprio trabalho no tempo, planejar intervalos, folgas e férias. Itens (cargas): 25.5 (0,63); 20.1 (-0,54); 20.6 (0,51); 20.3 (0,49); 25.7 (0,48); 20.4 (0,47) e 25.4 (0,44).</p>
<p>Autonomia (jornada e escolha de colegas) (PVE=0,05; $\alpha=0,56$) Quanto se percebe livre para decidir ou negociar com chefes e colegas sobre férias ou dias de folga, para influenciar a escolha dos seus colegas de trabalho, para fazer pausas e contar com apoio dos seus superiores. Itens (cargas): 25.7 (0,56); 25.8 (0,54); 25.4 (0,41); 25.5 (0,31) e 25.2 (0,30).</p>	<p>Estímulo à colaboração (PVE=0,05; $\alpha=0,63$) Quanto é possível contar com a colaboração dos pares e colaborar com eles na realização do trabalho. Itens (cargas): 25.1 (0,66); 25.2 (0,55) e 27.5 (0,45).</p>
<p>Trabalho em Equipe (PVE=0,03; $\alpha=0,54$) Se as atividades realizadas pelo trabalhador são executadas em equipe, se pode receber ajuda de colegas e se o ritmo de trabalho depende dos colegas. Itens (cargas): 26.2 (0,69); 26.1 (-0,58); 25.1 (0,45); 27.6 (-0,42); 22.1 (0,30).</p>	
<p>Autonomia no Modo de Trabalho (PVE=0,03; $\alpha=0,61$) Quanto crê poder modificar seus métodos de trabalho, o ritmo de realização das tarefas e a ordem das tarefas. Itens (cargas): 27.5 (0,45); 20.7 (-0,42); 27.4 (0,36) e 27.7 (0,35).</p>	
<p>Definição das atividades (PVE=0,03; $\alpha=0,56$) Quanto percebe que suas tarefas são definidas pela equipe de trabalho, pelo chefe ou pelo trabalhador sozinho, negociando com colegas e chefes. Itens (cargas): 27.5 (0,46); 20.7 (-0,42); 27.4 (0,36) e 27.7 (0,35).</p>	
<p>Responsabilidade (PVE=0,03; $\alpha=0,51$) Quanto o horário de trabalho é negociado pelo trabalhador e se responde por erros técnicos e por danos a equipamentos, máquinas e objetos. Itens (cargas): 20.6 (0,46); 20.5 (0,43); 29.3 (0,38) e 29.1 (0,33).</p>	

Legenda: *PVE = Percentual da variância explicada.

Tabela 7
Condições do ambiente sociogerencial

Operários da construção de edificações KMO = 0,80	Docentes e profissionais de saúde KMO = 0,75
<p>Falta de Apoio na Execução das Tarefas (PVE*=0,17; $\alpha=0,83$) Quanto se percebe exposto a situações de: falta de equipamentos/ferramentas e material; sobrecarga de tarefas; exigências desproporcionais às condições de trabalho; realizar tarefas conflitantes ou desagradáveis; pressão por decisões rápidas; desvio de função e exigências conflitantes com seus princípios e valores. Itens (cargas): 32.3 (0,73); 32.8 (0,66); 32.4 (0,65); 32.2 (0,63); 32.9 (0,57); 32.1 (0,51); 32.10 (0,50); 32.6 (0,42) e 32.7 (0,42).</p>	<p>Organização das atividades (PVE= 0,27; $\alpha= 0,81$) Diz respeito à natureza e distribuição das atividades no ambiente de trabalho. Revela aspecto da percepção do participante sobre o exercício da função gerencial organizativa, o que justifica a denominação. Itens (cargas): 32.10 (0,74); 32.9 (0,63) e 32.7 (0,53).</p>
<p>Discriminação Social (PVE=0,08; $\alpha= 0,70$) Quanto se percebe discriminado por: classe social, traços corporais, história pessoal (prostituição, ex-presidário etc.), preferências sexuais, raça, religião, nacionalidade e idade. Itens (cargas): 33.10 (0,63); 33.12 (0,58); 33.11 (0,49); 33.9 (0,47); 33.13 (0,45); 33.14 (0,44); 33.8 (0,38) e 33.7 (0,36)</p>	<p>Infraestrutura e Pressão (PVE=0,11; $\alpha= 0,90$) Refere-se a pressões diretas e indiretas (por meio da fragilidade infraestrutural): exposição a situações de falta de equipamentos e material de trabalho; percepção de exigências desproporcionais às condições de infraestrutura. Itens (cargas): 32.3 (0,90); 32.2 (0,89) e 32.4 (0,82).</p>
<p>Gestão do desempenho profissional (PVE=0,06; $\alpha= 0,62$) Se no último ano foi consultado sobre mudanças na organização e/ou nas suas condições de trabalho, discutiu com o seu chefe sobre problemas ao trabalho, teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho profissional e se foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções. Itens (cargas): 31.2 (0,59); 31.4 (0,52); 31.3 (0,46); 31.1 (0,44).</p>	<p>Oferta de Informação de Saúde (PVE= 0,08; $\alpha=0,88$) Diz respeito à percepção dos participantes sobre ações gerenciais de prevenção a acidentes de trabalho e a problemas de saúde ocupacional, informando o trabalhador sobre os riscos existentes. Itens (cargas): 31.5 (0,96) e 31.6 (0,82).</p>
<p>Discriminação Sexual (PVE=0,05; $\alpha= 0,63$) Quanto o trabalhador se percebe sujeito, no ambiente de trabalho, à discriminação por sexo (homem X mulher) e ao assédio sexual. Itens (cargas): 33.5 (0,88) e 33.6 (0,53).</p>	<p>Discriminação Social (PVE= 0,07; $\alpha=0,58$) Refere-se à sujeição dos participantes a situações de discriminação baseadas em traços pessoais (por exemplo: idade, altura, cegueira, sexo). Fazendo parte da categoria das condições do ambiente sociogerencial alude, portanto, a percepção do participante quanto ao gerenciamento na organização que minimize ações discriminatórias. Itens (cargas): 33.7 (0,71); 33.12 (0,52) e 33.6 (0,49).</p>
<p>Exposição à violência (PVE=0,05; $\alpha= 0,68$) Quanto o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho a ameaças de violência física, agressões verbais, violência física ou intimidações/perseguições. Itens (cargas): 33.2 (-0,84); 33.1 (-0,63); 33.4 (-0,44); 33.3 (-0,42) e 32.5 (-0,30).</p>	<p>Participação (PVE=0,05; $\alpha=0,63$) Itens referentes à percepção dos participantes sobre as práticas interativas de consulta sobre mudanças na organização do trabalho e de abertura ao diálogo em torno do desempenho no trabalho. Itens (cargas): 31.2 (-0,73); 31.1 (-0,64); 31.4 (-0,47); 32.7 (-0,45).</p>
	<p>Violência (PVE=0,05; $\alpha=0,80$) Itens que aludem a ameaças de violência física, agressões verbais, intimidações, perseguições e discriminação sexual. Refere-se, portanto, à amistosidade das relações interpessoais. Itens (cargas): 33.2 (-0,83); 33.1 (-0,72); 33.4 (-0,67) e 33.5 (-0,54).</p>
	<p>Ambiente Conflitante (PVE=0,04; $\alpha=0,80$) Os itens descrevem a percepção do participante no que se refere às possibilidades de ser envolvido em conflitos interpessoais e em situações que divergem de seus valores e princípios. Itens (cargas): 32.5 (-0,72) e 32.6 (-0,57).</p>

Legenda: *PVE = Percentual da variância explicada.

Discussão

A fatorabilidade dos conjuntos de itens representantes de cada uma das três categorias da tipologia das condições de trabalho e a qualidade das estruturas fatoriais indica a validade de construto do questionário, ou seja, as respostas que as pessoas apresentaram ao questionário representaram adequadamente as categorias da tipologia. O mesmo não se pode dizer em relação às subcategorias previstas inicialmente (Tabela 2). Não há correspondências entre os fatores e aquelas subcategorias, influenciando a escolha de nomenclaturas distintas para os fatores.

Como era esperado, encontraram-se diferentes estruturas fatoriais para as duas amostras, o que indica que tais estruturas são muito dependentes do contexto. Por consequência, os resultados encontrados não podem ser generalizados para outras ocupações. Contar, entretanto, com um questionário com evidências de validade psicométrica para lidar com os trabalhadores das ocupações envolvidas é relevante.

As qualidades do questionário não se resumem apenas pelos indicadores psicométricos tratados na seção dos resultados, mas também pelo significado das diferenças encontradas nas estruturas fatoriais das duas amostras, porque se entende que tais diferenças refletem as reais

singularidades das experiências ocupacionais de cada grupo de trabalhadores. A eliminação de itens no processo de análise dos dados em etapas é também fruto das especificidades das ocupações. O setor da construção civil no Brasil, por exemplo, mantém índices altos de acidente de trabalho (Ministério da Previdência Social, 2010; Santana, Nobre, & Waldvogel, 2005) e a estrutura fatorial das condições físicas e materiais para os operários assinalou a importância explicativa do fator de Falta de Segurança, além de ainda diferenciar um fator específico de Riscos de Acidentes de Trabalho. Para os docentes e profissionais de saúde que desenvolvem atividades que exigem contato direto e contínuo com um público diversificado (usuários dos hospitais e alunos) e, no caso dos profissionais de saúde, um público acometido de enfermidades diversas, a estrutura fatorial destacou o poder explicativo do fator referente à exposição aos Aspectos Psicobiológicos. Estudo epidemiológico (Spagnuolo, Baldo, & Guerrini, 2008) mostra a associação entre acidentes de trabalho e material biológico entre profissionais de saúde.

Economistas (por exemplo, Mello & Amorim, 2009; Mello, Amorim & Bandeira, 2008) assinalaram os baixos índices de produtividade do setor da construção civil brasileira, quando comparados ao mesmo setor em países desenvolvidos, bem como o baixo investimento em qualificação profissional. Psicólogos e sociólogos (por exemplo, Iriart e cols., 2008; Oliveira & Iriart, 2008; Santos, 2010; Sousa, 1994) têm mostrado que, no Brasil, a produtividade é buscada por práticas de pressão sobre o trabalhador. Essas características do setor econômico apontam para a pertinência de o fator Rapidez e Complexidade (nas condições de trabalho referentes aos processos e características da atividade) ter maior poder explicativo que os demais.

Em contrapartida, para aqueles que lidam com saúde e educação, é pertinente a importância explicativa do fator Espaço de Autonomia. O objeto de trabalho nas universidades é o conhecimento, para tanto, os docentes que a integram priorizam a independência de ideias, a autonomia em suas decisões, a reciprocidade em seus investimentos, a justiça percebida em termos de procedimentos e distribuição de recursos e o suporte organizacional. Assim, os profissionais procuram se associar às universidades em que o respeito e a promoção dessas qualidades integrem suas políticas e estratégias (Kanan, 2008). Em contrapartida, Resende (2005) sinaliza que as universidades também são afetadas pelas leis de um mercado competitivo, inviabilizando o processo de autonomia institucional e individual. Cançado, Genelhu e Moraes (2007), por exemplo, demonstraram em estudo realizado sobre os vínculos estabelecidos entre as universidades e seus professores que há negligência das universidades em referência aos estímulos à participação nas decisões e ao grau de autonomia em suas atividades, apesar de estes serem aspectos fundamentais para o fortalecimento dos laços entre ambos e a melhor produtividade.

A atividade operária exigir uma variedade de tipos de ferramentas é uma característica marcante da ocupação (Santos, 2010; Sousa, 1994), além de que, na atualidade, o setor vivencia ciclos intensos de mudança de materiais a serem empregados e de processos de produção, o que torna pertinente a ênfase no fator Falta de Apoio na Execução das Tarefas; enquanto que entre docentes e profissionais de saúde, que também têm vivenciado transformações constantes relacionadas às novas tecnologias e ao processo de aprendizagem (Esteves, 1999; Nóvoa, 1999), há mais sensibilidade ao Fator de Organizações das Atividades, sendo difícil a divisão equitativa de responsabilidades (Kanan, 2008).

Ainda sobre os Aspectos Sociogerenciais, observa-se que, para os operários, o segundo fator é Discriminação Social que varia em uma relação diretamente proporcional ao fator Falta de Apoio na Execução das Tarefas. A importância da Discriminação Social na estrutura fatorial corrobora a literatura que aponta as discriminações sociais experimentadas no trabalho (Borges & Peixoto, 2011; Santos, 2010), atravessando as práticas de gestão. Sobre esse ponto, destaca-se ainda que no fator de Discriminação Social o item de carga mais elevada é a discriminação por classe social.

Há fatores com consistência abaixo do desejável. Tal fato não é isolado da diferenciação das estruturas, pois que a divergência entre os fatores empíricos e as subcategorias postuladas a partir da literatura revisada afetou o equilíbrio da distribuição de itens por categorias/subcategorias; equilíbrio este que havia sido buscado nas fases de reelaboração do questionário referentes ao confronto das questões com a tipologia (teórica), elaboração de questões para subcategorias não cobertas da tipologia, teste de especialista e estudo piloto. Os fatores encontrados poderão ser pontos de partida para novas reformulações no questionário, buscando seu aperfeiçoamento. O fato de ter encontrado duas estruturas fatoriais distintas é, no entanto, indicador da abrangência e da sensibilidade (capacidade de distinguir) às diferenças de condições de trabalho por ocupações.

Considerações finais

Considera-se, por fim, que o objetivo principal da pesquisa aqui reportada foi alcançado. Há um questionário de condições de trabalho habilitado ao uso para determinadas ocupações profissionais brasileiras, mesmo com algumas limitações. Na escala de condições físicas e materiais todos os fatores para ambas as categorias cumprem o requisito de índice de consistência (alfa de Cronbach) exigido pelo CFP, mas é preciso recordar que na estrutura fatorial para os operários da construção de edificações só há dois fatores com este coeficiente acima de 0,70, sendo o mais alto de 0,76. Esses índices não são recomendáveis para se usar escores nos fatores para fazer predições.

Na escala referente aos processos e características da atividade, na estrutura fatorial para operários da construção de edificações há três fatores – Trabalho em Equipe, Definição das Atividades e Responsabilidade – com índices de consistência abaixo do recomendado pelo CFP. No caso de uso do questionário em diagnóstico ocupacional não se deve utilizar estes fatores. O mesmo se aplica à escala do ambiente sociogerencial para dois fatores considerando o *survey* com operários da construção de edificações – Informação sobre Riscos no Trabalho e Discriminação Social – e um para o *survey* com docentes e profissionais de saúde – Discriminação.

Pesquisas e análises adicionais devem ser realizadas para se obter um instrumento cada vez melhor e que permita diferenciar os empregos/trabalho por suas condições. As três escalas submetidas à análise fatorial podem ter também seus fatores avaliados na sua

capacidade discriminante. Por isso, recomenda-se o uso do Questionário de Condições de Trabalho conjuntamente a outros instrumentos, cujas qualidades psicométricas já são conhecidas, permitindo a avaliação de sua validade discriminante.

As questões sobre a categoria contratual e jurídica não foram aqui analisadas. Elas não são escalares de forma que não são adequadas à análise fatorial. Isso não impede que análises sejam realizadas sobre sua capacidade discriminante e preditiva, o que se registra como sugestão para outras pesquisas e publicações. As cargas dos itens em quase todos os fatores têm uma variância acentuada, por isto recomenda-se que, na estimativa dos escores por fator, não se use média aritmética dos pontos atribuídos pelos participantes, mas médias ponderadas em que a soma dos produtos entre respostas e cargas seja dividida pela soma das cargas.

Referências

- Alvaro, J. L. & Garrido, A. (2005). Trabajo, ocupación y bienestar. Em A. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Blanch, J. M. (2003). Condiciones de Trabajo. Em J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala, & A. Martín (Org.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 42-44). Barcelona: Editorial UOC.
- Borges, L. O., Alves-Filho, A., Costa, T. P., & Falcão, J. T. R. (no prelo). Condições de trabalho. Em P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Org.), *Dicionário Brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O. & Peixoto, T. P. (2011). Ser operário da construção civil é viver a discriminação social. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 21-36.
- Cançado, V. L., Genelhu, P., & Moraes, L. F. R. (2007). Comprometimento com a Profissão - Um Estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(1), 1-26.
- Castel, R. (2008). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, (Original publicado em 1995)
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura*, v. 1. (R. V. Majer, Trad.). São Paulo: Paz e Terra.
- Esteves, J. M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: EDUSC.
- Ferreira, M. C. & Mendes A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: LPA.
- Ferreira, M. C. & Mendes A. M. (2008). Contexto de trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do Comportamento Organizacional* (pp. 111-124). Porto Alegre: Artmed.
- Engels, F. (1986). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global. (Original publicado em 1845)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synynderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Nova York: Wiley.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2007). *Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa*. Brasília: IBGE. Retirado em 12/03/2008, do World Wide Web: <http://www.ibge.gov.br>
- Iriart, J. A., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], 13(1), 165-174. Retirado em 06/01/2011, do World Wide Web: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v13n1/20.pdf>
- Kanan, L. A. (2008). *Características do Processo de Vinculação de Coordenadores de Curso com o Trabalho e com a Universidade*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Kish, L. (1996). *Diseño estadístico para la investigación*. Madri: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Martin-Baró, I. (1988). *Psicología política del trabajo en America Latina*. (Conferencia pronunciada en “El Encuentro Nacional de Psicología” organizado pelo Conselho Federal de Psicologia). Porto Alegre.
- Marx, K. (1975). *O capital* (Edição resumida por J. Borchardt; R. A. Schmidt, Trad.). Rio de Janeiro: Zahar. (Original publicado em 1867)
- Marx, K. & Engels, F. (1981). *A ideologia Alemã*. Lisboa: Editorial “Avante”. (Original publicado em 1946)
- Mattoso, J. (1995). *A desordem no trabalho*. São Paulo: Página Aberta.
- Mello, L. C. B. B. & Amorim, S. R. L. (2009). O subsetor de edificações da construção civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Europeia e aos Estados Unidos. *Produção* [online], 19(2), 388-399. Retirado em 10/01/2011, do World Wide Web: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n2/v19n2a13.pdf>
- Mello, L. C. B. B., Amorim, S. R. L., & Bandeira, R. A. M. (2008). Um sistema de indicadores para comparação entre organizações: o caso das pequenas e médias empresas de construção civil. *Gestão Produção* [online], 15(2), 261-274. Retirado em 10/01/2011, do World Wide Web: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v15n2/a05v15n2.pdf>
- Ministério da Previdência Social (2010). Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília: MPS/DATAPREV. Retirado em 01/07/2012, do World Wide Web: http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional* (O. Maiz & M. L. Lupardo, Trad.). Bilbao: Editorial Desclée de Brouver.

- Nóvoa, A. (1999). Os Professores na Virada do Milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas. *Educação e Pesquisa*, 25(1), 11-20.
- Oliveira, R. P. & Iriart, J. A. B. (2008) Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em estudo*, 13(3), 437-445.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2009). *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília/Genebra: Autor.
- Pietro, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madri: Ediciones HOAC.
- PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) (2007). *Relatório de Desenvolvimento 2007/2008*. Coimbra: Edições Almedina.
- PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) (2009). *Relatório de Desenvolvimento 2009*. Coimbra: Edições Almedina.
- Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima organizacional. Em J. M. Peiró & F. Prieto (Org.), *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto* (pp. 37-92). Madrid: Síntesis Psicología.
- Resende, M. R. S. (2005). *Formação e autonomia do professor universitário: um estudo da universidade federal de Goiás*. Tese de Doutorado não publicada, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, SP.
- Santana, V., Nobre, L., & Waldvogel, B. C. (2005). Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. *Ciências e Saúde Coletiva*, 10(4), 841-855.
- Santos, B. S. (2009). *A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez.
- Santos, P. H. F. (2010). *“Deus lhe pague!” [manuscrito]: a condição servente na construção civil*. Dissertação não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Sousa, N. H. B. (1994). *Trabalhadores Pobres e Cidadania: A experiência da exclusão e da rebeldia na construção civil*. Tese de doutorado não publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Sarriá, A., Guardiola, J., & Freixa, M. (1999). *Introducción a la estadística en Psicología*. Barcelona: Ediciones de la Universitat de Barcelona.
- Sartre, J. P. & Ferreira, V. (1961). *O existencialismo é um humanismo*. Lisboa: Editorial Presença.
- Schein, E. H. (1982). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil. (Original publicado em 1965)
- Spagnuolo, R. S., Baldo, R. C. S., & Guerrini, I. A. (2008). Análise epidemiológica dos acidentes com material biológico registrados no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11(2), 315-323.
- Tiffin, J. & McCormick, E. J. (1959). *Psicologia Industrial*. México: Editorial Diana. (Original publicado em 1942)
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 9, 246-286.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

Recebido em outubro de 2012
Reformulado em fevereiro de 2013
Aprovado em março de 2013

Sobre os autores

Lívia de Oliveira Borges é Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora Adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Maria Teresa Pires Costa é Psicóloga e Mestre em Administração. É Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. É docente efetiva do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

Antônio Alves Filho é mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, é professor da Universidade Potiguar, Natal, RN.

Anizaura Lídia Rodrigues de Souza é Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Mestre e graduada em Psicologia pela Universidade Gama Filho – UGF. Atualmente é professora do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais – Unileste.

Jorge Tarcísio da Rocha Falcão é doutor em Psicologia da Aprendizagem e do Desenvolvimento pela Université Paris V, é professor Titular na Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite é Psicóloga pela Universidade Estadual do Piauí e mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Sabrina Cavalcanti Barros é Psicóloga pela Universidade Federal de São João del-Rei - UFSJ. Mestre e Doutoranda em Psicologia (UFMG).

Apêndice B - Termo de consentimento livre e esclarecido para os questionários

TCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em instituição de ensino superior”, que é coordenada pela Profa. Dr^a. *Livia de Oliveira Borges* da UFMG (Belo Horizonte) e sob a co-responsabilidade da aluna de doutorado *Anizaura Lídia Rodrigues de Souza*, da UFMG. Você participa apenas se quiser podendo desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo estudar as condições de trabalho com as quais você conta no dia-a-dia e os vínculos que você desenvolve com a sua organização de trabalho e com a sua carreira docente. Esta pesquisa é importante para se conhecer melhor a realidade de sua ocupação e a experiências de trabalho dos docentes. Caso decida aceitar o convite, você será submetido (a) ao seguinte procedimento: responder a um questionário que lhe foi disponibilizado não havendo a necessidade de identificação.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre as suas percepções do ambiente em que você trabalha e no modo de realizar suas tarefas. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma global, não serão realizadas análises individuais, não haverá identificação dos participantes, focalizando o seu conteúdo nos resultados estatísticos gerais.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá se beneficiar pela possibilidade de terem melhoradas as suas condições de trabalho.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se eles vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso. Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para umas das responsáveis pela pesquisa (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em instituição de ensino superior”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
Pesquisador responsável	
<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
Pesquisador co-responsável	
<i>Anizaura Lídia Rodrigues de Souza (Coronel Fabriciano)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266). Departamento de Psicologia do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais - Campus Coronel Fabriciano: Av. Tancredo Neves, 3500, B. Universitário, 35170-056 - (31) 3846-5587

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592)

009) Você trabalha ... ?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
9.1) o mesmo número de horas todos os dias					
9.2) o mesmo número de dias todas as semanas					
9.3) com horários fixos de entrada e de saída					
9.4) por turnos					
010) Quanto você ganha por mês na função docente?					
() De R\$ 560,00 a R\$ 900,00				() De R\$ 3.600,00 a R\$ 4.200,00	
() De R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00				() De R\$ 4.200,00 a R\$ 5.400,00	
() De R\$ 1.200,00 a R\$ 1.800,00				() De R\$ 5.400,00 a R\$ 6.600,00	
() De R\$ 1.800,00 a R\$ 2.400,00				() De R\$ 6.600,00 a R\$ 9.000,00	
() De R\$ 2.400,00 a R\$ 3.000,00				() De R\$ 9.000,00 a R\$ 11.400,00	
() De R\$ 3.000,00 a R\$ 3.600,00				() De R\$ 11.400,00 a R\$ 14.000,00	
				() Acima de R\$ 14.000,00	
011) O que você ganha é:					
() A única renda de sua família				() Aproximadamente a metade da renda familiar	
() Quase a totalidade da renda familiar				() Uma parcela pequena da renda da família	
012) O que você ganha é [PODE MARCAR MAIS DE UMA ALTERNATIVA]:					
() salário fixo				() Outro. Especifique: _____	
() horas extraordinárias					
013) Você recebe seu pagamento:					
() Diariamente		() Mensalmente		() Outros. Especifique: _____	
() Semanalmente		() Anualmente		() Não aplicável	

Condições de trabalho: físicas e materiais

Utilizando a seguinte escala (de 'Nunca' a 'Todo o tempo'), responda cada item, marcando com X:

014) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
014.1) Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc..						
014.2) Ruídos tão fortes que obrigam a levantar a voz para falar com as pessoas						
014.3) Calor desconfortável						
014.4) Frio desconfortável						
014.5) Fumaça (como fumaça de soldas ou de canos de escape), pó (como pó de madeira, de algodão) ou poeiras (como poeira de cimento, de barro), etc.						
014.6) Inalação de vapores (tais como de solventes, diluentes e/ou inseticidas)						
014.7) Manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas						
014.8) Radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura, raios laser						
014.9) Fumaça de cigarro de outras pessoas						
01014.10) Manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas (lixo, dejetos, sangue, fluidos corporais, materiais de laboratório, etc.)						

14) continuação	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
014.11) Exposição prolongada ao sol						
014.12) Mudança brusca de temperatura						
014.13) Excesso de umidade						
014.14) Iluminação insuficiente						
014.15) Iluminação excessiva						
014.16) Acidentes físicos (desabamentos, quedas de materiais, etc.)						
014.17) Acidentes com ferramentas, instrumentos e maquinários						
014.18) Falta de higiene no local de trabalho						
014.19) Contato com pessoas com doenças infecto-contagiosas						
014.20) Situações que podem desenvolver doenças ocupacionais						
014.21) Exigências psíquicas estressantes						
014.22) Riscos de pequenos acidentes de trabalho						
014.23) Riscos de acidentes de trabalho incapacitantes						
014.24) Riscos de acidentes de trabalho fatais						
014.25) Riscos de acidentes no trânsito						
014.26) Agravamento de doenças que você contraiu por razões diversas						
014.27) Posições dolorosas ou fatigantes						
014.28) Levantar ou deslocar pessoas						
014.29) Transportar ou deslocar cargas pesadas						
014.30) Ficar de pé ou andar						
014.31) Movimentos repetitivos da mão ou do braço						
014.32) Repetir movimentos em intervalos menores que dez minutos						
014.33) Repetir movimentos em intervalos de menos de um minuto						
014.34) Trabalhar nas instalações da empresa/organização						
014.35) Trabalhar fora da empresa/organização, a partir de sua casa						
014.36) Trabalhar em casa, excluindo o trabalho fora da empresa/organização com computador						
014.37) Trabalhar noutros locais que não sejam a sua casa ou instalações da empresa/organização, como por ex.: nas instalações de clientes, em viagem						
014.38) Estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, alunos, doentes, etc.						
014.39) Trabalhar com computadores: pessoais, rede de dados, servidor						
014.40) Uso da Internet /e-mail para fins profissionais						
014.41) Usar vestuário ou equipamento pessoal de proteção						

Condições de trabalho: processos e características de trabalho

015) Responda as questões abaixo, marcando com X a alternativa de frequência adequada

015) O horário de seu trabalho é ...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
015.1) Definido pela empresa/organização sem possibilidade de alteração						
015.2) Uma escolha entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização						
015.3) Adaptado por você dentro de certos limites (ex.: poder ocasionalmente trocar horário sob justificativa)						
015.4) Inteiramente determinado por você						
015.5) Combinado (acordado) entre você e clientes						
015.6) Combinado (acordado) entre você, colegas e outras pessoas						
015.7) Alterado com frequência pela chefia sem aviso prévio a você						
015.8) Alterado com frequência pela chefia com aviso prévio a você						
015.9) Adaptado por você para atender compromissos familiares e sociais						
016) O seu trabalho implica...						
016.1) Ritmo acelerado						
016.2) Prazos muito rígidos e muito curtos						
017) De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende... ?						
017.1) Do trabalho feito pelos seus colegas						
017.2) Dos pedidos diretos de pessoas como os alunos, os usuários, os pacientes, etc.						
017.3) De objetivos quantitativos de produção ou desempenho						
017.4) Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto						
017.5) Do controle direto do seu chefe						
018. O seu trabalho lhe exige... ?						
018.1) Respeitar normas (administrativas, técnicas, de segurança, etc.)?						
018.2) Avaliar por você mesmo (a) da qualidade do seu trabalho pessoal?						
018.3) Resolver por você mesmo (a) problemas imprevistos?						
018.4) Realizar tarefas monótonas?						
018.5) Realizar tarefas repetitivas?						
018.6) Realizar tarefas complexas?						
018.7) Aprender coisas novas?						
018.8) Interromper uma tarefa para realizar outras						
018.9) Ser contatado por e-mail e/ou por telefone fora do seu horário						

019) Você pode escolher ou modificar ... ?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
019.1) A ordem das suas tarefas?						
019.2) Os seus métodos de trabalho?						
019.3) O ritmo da realização das tarefas?						
020) Na execução de suas atividades de trabalho...						
020.1) Você pode receber ajuda de colegas						
020.2) Você pode receber ajuda dos seus superiores/chefes						
020.3) você pode receber ajuda externa à empresa/organização						
020.4) Você tem influência sobre a escolha dos seus colegas de trabalho						
020.5) Você pode fazer pausa quando desejar						
020.6) Você tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho						
020.7) Você é livre para decidir quando tira férias ou folga						
020.8) Você pode negociar com chefes e colegas quando tirar férias e/ou dias de folga						
020.9) Você tem oportunidade para fazer o que sabe fazer melhor						
020.10) Você pode fazer um trabalho bem feito nas condições de trabalho atuais.						
020.11) Você pode pôr em prática as suas idéias						
020.12) Você é intelectualmente exigido (desafiado)						
020.13) Você precisa apresentar emoções específicas						
020.14) Você precisa dissimular suas emoções						
021) As suas atividades são executadas ...?						
021.1) por você sozinho						
021.2) em equipe						
022) O que você faz é definido ...						
022.1) Previamente por setores aos quais você tem pouco acesso						
022.2) Em manuais de serviço que você precisa seguir						
022.3) Por seu chefe/administrador sozinho						
022.4) Por seu chefe/administrador após ouvir a equipe						
022.5) Pela equipe de trabalho						
022.6) Por você, planejando independentemente						
022.7) Por você, negociando com colegas e chefes						
023) Suas atividades e funções exigem...						
023.1) As qualificações e experiência que você já tem						
023.2) Atualizações						
023.3) Formação suplementar ao que já tenho						

024) Quanto às suas responsabilidades você responde por...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
024.1) Danos a equipamentos, máquinas e objetos						
024.2) Por qualidade no atendimento a terceiros						
024.3) Erros técnicos no desenvolvimento de seu trabalho						

025) Nos últimos 12 meses, você participou de algum tipo de formação para melhorar as suas competências?

() Sim () Não

025.1) Se sim, quem pagou por esta formação?

- () Você.
 () Seu empregador.
 () Outro, com anuência do empregador.

025.2) Quanto tempo durou tal formação? _____ dias

025.3) Participou de outro tipo de formação ou aprendizagem (por ex: auto-aprendizagem, seminários na internet, etc) () Sim () Não

Condições de trabalho: ambiente sociogerencial

026) No último ano, você...?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
026.1) Teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho da sua função?						
026.2) Foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho?						
026.3) Foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções?						
026.4) Discutiu com o seu chefe problemas relacionados ao trabalho?						
026.5) Foi informado sobre os riscos de acidentes no trabalho						
026.6) Foi informado sobre os riscos de adoecimento decorrente do trabalho						
027) Em seu trabalho, você está exposto a:						
027.1) Pressão por decisões rápidas						
027.2) Falta de material necessário para a realização das tarefas						
027.3) Exigências desproporcionais às condições de trabalho						
027.4) Conflitos com colegas e chefias						
027.5) Exigências conflitantes com seus princípios e valores						
027.6) Realizar tarefas diferentes das suas						
027.7) Sobrecarga de tarefas						
027.8) Realizar tarefas conflitivas ou contraditórias						

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
027.9) Realizar tarefas desagradáveis						
027.10) Ficar sem fazer nada						
027.11) Assumir responsabilidade por punir						
028) No último ano, esteve sujeito no trabalho a...?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
028.1) Agressões verbais?						
028.2) Ameaças de violência física?						
028.3) Violência física?						
028.4) Intimidações / perseguição?						
028.5) Discriminação de sexo (homem x mulher)?						
028.6) Assédio sexual?						
028.7) Discriminações ligadas à idade?						
028.8) Discriminações ligadas à nacionalidade?						
028.9) Discriminações ligadas a questões raciais?						
028.10) Discriminação ligada à classe social?						
028.11) Discriminação ligada à religião?						
028.12) Discriminação ligada a características pessoais (altura, surdez, cegueira, gagueira, etc.)?						
028.13) Discriminação ligada a preferências sexuais?						
028.14) Discriminação ligada à história pessoal (prostituição, ex-presidiários, portadores de doenças contagiosas ou crônicas, etc.)?						

029) Quantas pessoas trabalham com você aqui (no setor ou unidade administrativa)

- () Sozinho
 () 2 a 4 pessoas
 () 5 a 9 pessoas
 () 10 a 49 pessoas

- () 50 a 99 pessoas
 () 100 a 249 pessoas
 () 250 a 499 pessoas
 () 500 e mais pessoas

030) Quantas pessoas trabalham sob a sua direção e dependem de você para receber aumentos de salário, prêmios ou promoções? _____ pessoas () Nenhuma

Apêndice D – Escala de comprometimento organizacional

INSTRUÇÕES: Os itens seguintes representam sentimentos e atitudes que as pessoas em geral manifestam a respeito de sua empresa. Responda a cada uma das afirmações marcando um X na opção de sua preferência, de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo levemente	Não concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo em grande parte	Concordo totalmente	
1. Eu ficaria feliz se passasse o resto de minha vida profissional na empresa em que trabalho	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto os problemas de minha empresa como se fossem meus	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me, de fato, pertencendo à minha empresa	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me emocionalmente ligado à minha empresa	1	2	3	4	5	6	7
5. Na minha empresa, sinto-me como fazendo parte de uma grande família	1	2	3	4	5	6	7
6. Minha empresa tem grande significado para mim	1	2	3	4	5	6	7
7. Atualmente permaneço em minha empresa tanto por necessidade quanto por desejo	1	2	3	4	5	6	7
8. Seria muito difícil para mim deixar minha empresa, caso fosse preciso	1	2	3	4	5	6	7
9. Se eu decidisse deixar minha empresa, minha vida iria ficar completamente desorganizada	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale à pena considerar o fato de deixar minha empresa	1	2	3	4	5	6	7
11. Dei tudo de mim à empresa em que trabalho e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar	1	2	3	4	5	6	7
12. A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos únicos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto que não tenho razões para abandonar minha empresa, mesmo que fosse em meu próprio benefício	1	2	3	4	5	6	7
15. Sentir-me-ia culpado se deixasse minha empresa agora	1	2	3	4	5	6	7
16. A empresa em que trabalho merece minha lealdade	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto-me comprometido com as pessoas que trabalham em minha empresa e por isso não a deixaria agora	1	2	3	4	5	6	7
18. Tenho uma grande dívida com a empresa em que trabalho	1	2	3	4	5	6	7

Apêndice E - Escala de comprometimento com a carreira

INSTRUÇÕES: As afirmativas a seguir representam sentimentos e atitudes que as pessoas em geral manifestam a respeito de sua carreira. Responda a cada uma das afirmações marcando um X na opção de sua preferência, de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo levemente	Não concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo em grande parte	Concordo totalmente	
1. Minha carreira é importante para minha auto-imagem	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me feliz por ter seguido minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto orgulho de estar em minha atual carreira	1	2	3	4	5	6	7
4. Gosto de estar na minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
5. Eu me identifico fortemente com a minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto entusiasmo com a minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
7. Acredito que as pessoas que foram treinadas para as suas carreiras têm a responsabilidade de permanecer nelas	1	2	3	4	5	6	7
8. Sinto-me obrigado a permanecer na minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto que tenho a responsabilidade de continuar na minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
10. Mesmo que fosse vantajoso, eu não acho que seria correto deixar minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
11. Eu me sentiria culpado se deixasse minha carreira atual	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu estou na minha carreira, em parte, por causa de um sentimento de lealdade a ela	1	2	3	4	5	6	7
13. Eu investi muito tempo em minha carreira para trocá-la agora	1	2	3	4	5	6	7
14. Seria muito dispendioso para mim trocar de carreira, levando-se em conta meus rendimentos atuais	1	2	3	4	5	6	7
15. Eu investi muito na minha educação e em esforço pessoal para agora trocar de carreira	1	2	3	4	5	6	7
16. Para mim, entrar em outra carreira agora iria requerer um grande investimento em treinamento.	1	2	3	4	5	6	7
17. Trocar de carreira, agora seria em mudar o meu círculo de amizades	1	2	3	4	5	6	7
18. Para mim, mudar de carreira teria um alto custo emocional	1	2	3	4	5	6	7
19. Seria difícil para mim, mudar de carreira, devido às dificuldades que isso acarretaria à minha família	1	2	3	4	5	6	7
20. Deixar a minha carreira poderia me causar traumas emocionais	1	2	3	4	5	6	7
21. Há alternativas atrativas e viáveis para mim em outras carreiras, considerando-se meus conhecimentos e experiência	1	2	3	4	5	6	7
22. Eu teria muitas opções se decidisse mudar de carreira	1	2	3	4	5	6	7
23. Fico satisfeito em saber que tenho muitas alternativas disponíveis para mudar de carreira	1	2	3	4	5	6	7
24. Sinto que teria opções de carreira interessantes a seguir, se eu deixasse minha carreira	1	2	3	4	5	6	7

Apêndice F – Urnas: fotografias do procedimento de coleta dos dados

Urnas para depósito do questionário e do TCLE disponibilizadas nos dois *campi* da instituição

CAMPUS A



CAMPUS B



Apêndice G - Termo de consentimento livre e esclarecido para as entrevistas

TCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em instituição de ensino superior”, que é coordenada pela Profa. Dr^a. *Livia de Oliveira Borges* da UFMG (Belo Horizonte) e sob a co-responsabilidade da aluna de doutorado *Anizaura Lídia Rodrigues de Souza*, da UFMG. Você participa apenas se quiser e poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo estudar as condições de trabalho com as quais você conta no dia-a-dia e os vínculos que você desenvolve com a sua organização de trabalho e com a sua carreira docente. Contribuirá para melhor conhecer a realidade de sua ocupação. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semi-estruturada com uso de gravador, que será posteriormente transcrita literalmente, mantendo sua identificação sob sigilo.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre as suas percepções do ambiente em que trabalha e no modo de realizar suas tarefas. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma global, não serão realizadas análises individuais, não haverá identificação dos participantes, focalizando o seu conteúdo nos resultados estatísticos gerais. De forma alguma serão divulgados os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá se beneficiar pela possibilidade de terem melhoradas as suas condições de trabalho. Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se eles vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso. Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para umas das responsáveis pela pesquisa (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em instituição de ensino superior”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
--	-------------

Pesquisador co-responsável

<i>Anizaura Lídia Rodrigues de Souza (Coronel Fabriciano)</i>	Assinatura:
---	-------------

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266). Departamento de Psicologia do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais - Campus Coronel Fabriciano: Av. Tancredo Neves, 3500, B. Universitário, 35170-056 - (31) 3846-5587

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592)

Apêndice H - Roteiro das entrevistas semi-estruturadas**Dados sociodemográficos:**

() Homem () Mulher

Idade: _____

Área de formação/curso: _____

Nível de instrução: () Especialista () Mestre () Doutor

PERGUNTAS

- 1. Por que se tornou um professor no ensino superior?**
- 2. Você atua somente em sala de aula ou também desenvolve atividades como pesquisa, extensão, estágio, e cargos administrativos?**
- 3. Qual a sua percepção sobre as condições de trabalho vivenciadas por você e pelos docentes nessa instituição?**
- 4. Como são as relações no seu trabalho com: colegas, chefias/superiores?**
- 5. Como você avalia os benefícios concedidos por essa instituição?**
- 6. Como você expressa seu comprometimento com essa instituição?**
- 7. E com a sua carreira docente?**
- 8. O que você encontra aqui que o faz ser comprometido com a instituição e com a sua carreira?**
- 9. Você considera importante que o docente tenha comprometimento com a instituição de ensino e com a sua carreira?**
- 10. As condições de trabalho que você vivencia interferem no seu comprometimento com a instituição e com a sua carreira?**
- 11. Fale de outros aspectos que você considera importante considerando, suas condições de trabalho, seu comprometimento com a instituição e com a sua carreira.**

