



Facultade de Medicina e Odontoloxía
Departamento de Psiquiatría, Radioloxía e Saúde Pública
Área de Medicina Preventiva e Saúde Pública

**QUALIDADE DE VIDA E CAPACIDADE PARA O TRABALHO DOS PROFESSORES
DO ENSINO SUPERIOR, POLITÉCNICO E UNIVERSITÁRIO.**

Clarisse Maria Sousa Magalhães
Dissertação de Candidatura ao Grau de Doutor
Orientador – Professor Doutor Juan J. Gestal Otero
Santiago de Compostela, 2012

Juan Jesus Gestal Otero, catedrático de Medicina Preventiva e Saúde Pública da Universidade de Santiago de Compostela,

CERTIFICA

Que, Clarisse Maria Sousa Magalhães, Mestre em Saúde Pública pela Universidade do Porto, Portugal e Licenciada em Enfermagem, realizou sob a sua orientação os trabalhos de investigação da sua tese de Doutoramento sobre **“QUALIDADE DE VIDA E CAPACIDADE PARA O TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR, POLITÉCNICO E UNIVERSITÁRIO”**.

Revisto o presente trabalho, considera que reúne as condições para ser defendido publicamente ante o tribunal, pelo que autoriza a sua apresentação como **Tese Doutoral**.

E para que assim conste e produza os efeitos oportunos assina o presente certificado em Santiago de Compostela a 16 de Janeiro de 2012.

Dedicatória

Aos meus filhos Tomás e Paulo
e ao meu marido Paulo
pelo apoio e compreensão.

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor Juan Jesus Gestal Otero, pelo saber científico partilhado e pela sua preciosa colaboração, disponibilidade e dedicação no desenvolvimento deste trabalho, sem os quais não seria possível a sua realização.

Aos directores da Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa, da Escola Superior de Saúde do Vale do Ave e do Instituto Superior de Ciências da Saúde do Norte, todo o empenho e disponibilidade que dedicaram, no sentido de concretizar o trabalho de campo.

Aos professores que se disponibilizaram para participarem no meu estudo.

Ao Mestre Ramiro Délio pelas aporções científicas e revisão metodológica e gramatical.

Ao Professor Doutor Paulo Teles a orientação sobre o planeamento estatístico e análise de dados.

Aos Mestres Francisca Pinto e Miguel Oliveira e à Marisa Freire o rigor e estética conferidos.

Às minhas colegas de departamento todo o entusiasmo que colocaram na concretização deste trabalho.

À Professora Doutora Begoña Criado e à Dr^a Fátima Poças pelo apoio dado nas traduções.

Aos secretários pedagógicos dos estabelecimentos de ensino o empenho disponibilizado aquando da colheita de dados.

À CESPU, ao Presidente do Instituto Politécnico de Saúde do Norte, Professor Doutor Almeida Dias e à Directora da Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa, Professora Doutora Raquel Esteves, agradeço toda a liberdade que me concederam para a gestão do tempo

Aos meus pais um agradecimento muito especial pela disponibilidade incondicional que sempre souberam demonstrar nos momentos mais difíceis e sem o qual não seria possível alcançar este objectivo.

Aos meus amigos pelas provas de amizade que me deram.

ÍNDICE

Índice Geral

I.Introdução	1
O Ensino Superior	3
Ser professor no ensino superior	8
Qualidade de vida no trabalho e factores psicossociais no local de trabalho versus capacidade para o trabalho na docência do ensino superior.....	16
II.Planeamento do trabalho	39
Objectivos	42
Questões orientadoras	42
III.Material e métodos.....	43
Tipo de Estudo	45
População em estudo	45
Instrumento de colheita de dados.....	45
Estratégias para a análise dos dados	48
IV.Resultados.....	51
V.Discussão.....	161
Material e métodos	163
Resultados.....	164
VI.Conclusões e sugestões	197
VII.Referências.....	207
VIII.Anexos.....	217
Anexo I – Instrumento de colheita de dados	219

Índice Tabelas

Tabela 1- Critérios e indicadores da QVT	31
Tabela 2 – Domínios e facetas do WHOQOL- BREF.....	46
Tabela 3 – “Scores” do ICT	47
Tabela 4 – Variáveis de caracterização da população e dos participantes no estudo	55
Tabela 5 - Nível de Stress Sentido	59
Tabela 6 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala do Nível de Stress dos Professores	60
Tabela 7 - Estrutura Factorial da Escala do Nível de Stress dos Professores	61
Tabela 8 - Dimensões Subjacentes à Escala do Nível de Stress dos Professores.	61
Tabela 9 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala do Nível de Stress dos Professores	62
Tabela 10 - Frequência dos Problemas e Situações Laborais.....	69
Tabela 11 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala dos Problemas e Situações Laborais	72
Tabela 12 - Estrutura Factorial da Escala da Frequência dos Problemas e Situações Laborais	73
Tabela 13 - Dimensões Subjacentes à Escala dos Problemas e Situações Laborais.....	77
Tabela 14 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala dos Problemas e Situações Laborais	79
Tabela 15 - Funcionamento do Local de Trabalho	82
Tabela 16 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho	84
Tabela 17 - Estrutura Factorial da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho	84

Tabela 18 - Dimensões Subjacentes à Escala do Funcionamento do Local de Trabalho.....	86
Tabela 19 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho.....	87
Tabela 20 - Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho	90
Tabela 21 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho	92
Tabela 22 - Estrutura Factorial da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho	92
Tabela 23 - Dimensões Subjacentes à Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho	94
Tabela 24 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho	95
Tabela 25 - Influência do Trabalho na Vida Privada.....	97
Tabela 26 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada	98
Tabela 27 - Estrutura Factorial da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada	98
Tabela 28 - Dimensões Subjacentes à Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada	99
Tabela 29 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada.....	100
Tabela 30 - Sintomas de Stress.....	104
Tabela 31 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala dos Sintomas de Stress.....	106
Tabela 32 - Estrutura Factorial da Escala dos Sintomas de Stress	107
Tabela 33 - Dimensões Subjacentes à Escala dos Sintomas de Stress	109
Tabela 34 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala dos Sintomas de Stress.....	110

Tabela 35 - Auto-confiança	111
Tabela 36 - Conflitos e Ameaças	113
Tabela 37 - Caracterização da Capacidade para o Trabalho Actual	114
Tabela 38 - Caracterização do Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico	116
Tabela 39 - Caracterização dos Recursos Psicológicos.....	118
Tabela 40 - Caracterização do Índice de Capacidade para o Trabalho	119
Tabela 41 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Capacidade para o Trabalho	122
Tabela 42 - Estrutura Factorial da Escala da Capacidade para o Trabalho	122
Tabela 43 - Dimensões Subjacentes à Escala da Capacidade para o Trabalho ..	123
Tabela 44 - Caracterização do Domínio Geral da Qualidade de Vida	124
Tabela 45 - Caracterização do Domínio Físico da Qualidade de Vida.....	125
Tabela 46 - Caracterização do Domínio Relações Sociais da Qualidade de Vida	127
Tabela 47 - Caracterização do Domínio Meio Ambiente da Qualidade de Vida	128
Tabela 48 - Índice de Capacidade para o Trabalho Actual Resultados da Estimação do Modelo	131
Tabela 49 - Índice de Capacidade para o Trabalho em Relação às Exigências do Trabalho – Resultados da Estimação do Modelo	136
Tabela 50 - Índice do Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico Resultados da Estimação do Modelo.....	140
Tabela 51 - Índice do Grau de Incapacidade para o Trabalho Devido a Doença Resultados da Estimação do Modelo.....	143
Tabela 52 - Índice de Absentismo por Doença no Último Ano – Resultados da Estimação do Modelo	146
Tabela 53 - Índice do Prognóstico da Capacidade para o Trabalho Daqui a Dois Anos – Resultados da Estimação do Modelo.....	149
Tabela 54 - Índice dos Recursos Psicológicos – Resultados da Estimação do Modelo.....	152

Tabela 55 - Índice de Capacidade para o Trabalho – Resultados da Estimação do Modelo.....	156
Tabela 56 – Dimensões dos factores psicossociais	175
Tabela 57 – Domínios da qualidade de vida	180
Tabela 58 – Capacidade para o trabalho.....	182
Tabela 59 – Relação dos factores psicossociais e da qualidade vida com índice capacidade trabalho	195

Índice Figuras

Figura 1 – Estado de Saúde	95
Figura 2 – Capacidade de Trabalho em Relação às Exigências da Actividade....	115
Figura 3 – Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico.....	115
Figura 4 – Grau de Incapacidade para o Trabalho	116
Figura 5 – Absentismo no Último Ano	117
Figura 6 – Prognóstico da Capacidade de Trabalho Daqui a dois Anos	117
Figura 7 – Recursos Psicológicos	118
Figura 8 – Índice de Capacidade para o Trabalho	120
Figura 9 – Classificação da Capacidade para o Trabalho.....	120
Figura 10 - Domínio Geral da Qualidade de Vida.....	124
Figura 11 – Domínio Físico da Qualidade de Vida.....	125
Figura 12 – Domínio Psicológico da Qualidade de Vida.....	126
Figura 13 – Domínio Relações Sociais da Qualidade de Vida.....	127
Figura 14 – Domínio Meio Ambiente da Qualidade de Vida.....	128
Figura 15 – Factores Associados à Capacidade para o Trabalho.....	205

Resumo

Sabe-se, hoje, que os professores do ensino superior, fruto de uma sociedade cada vez mais exigente, enfrentam constantes desafios no exercício profissional. Estes acarretam riscos profissionais que muitas vezes restringem a sua participação nas actividades sócio-familiares, perturbam a saúde e a qualidade de vida (QV) dos professores, podendo ser comprometedores da sua capacidade para o trabalho (CT).

Interpelados por esta problemática, questionámos os professores do ensino superior a fim de conhecermos como avaliam a sua qualidade de vida e a sua capacidade para o trabalho e quais os factores psicossociais que valorizam no trabalho. Constituíram também objectivos desta investigação identificar a relação da qualidade de vida e dos factores psicossociais com a capacidade para o trabalho e apontar estratégias de intervenção ao nível da saúde pública promotoras da capacidade para o trabalho.

Trata-se de um estudo descritivo e correlacional com uma abordagem quantitativa, que envolveu 203 professores de um estabelecimento de ensino superior politécnico e universitário da zona Norte de Portugal.

Dada a natureza da problemática em estudo, foi privilegiado como instrumento de colheita de dados um questionário. Utilizou-se o questionário “World Health Organization Quality of life” (WHOQOL- BREF) para avaliar a QV, o “Índice de Capacidade para o Trabalho” (ICT), conhecido internacionalmente como WAI (Work Ability Índice), para avaliar a capacidade para o trabalho e o “Copenhagen Psychosocial Questionnaire” para avaliar os factores psicossociais no trabalho. Além dos questionários, o instrumento incluiu dados para caracterização da amostra. Para o tratamento e análise dos dados, foram efectuadas análises descritivas e inferenciais.

Os participantes no estudo tinham uma idade média de 38 anos, maioritariamente do género masculino (62.9%) e casados (56%). A maioria tinha filhos (54.3%) e vivia em meio urbano (76.9%), com a família (81%) e o tempo médio de deslocação para o local de trabalho é de 26 minutos.

No ensino politécnico, maioritariamente possuem como habilitação literária a licenciatura (44%) e, no ensino universitário, possuem maioritariamente doutoramento (82%).

No que respeita ao vínculo institucional, no ensino universitário predominam os professores contratados (72.5%) e, no ensino politécnico, cada um dos vínculos tem metade dos professores.

A distribuição da categoria profissional, no ensino politécnico, na maioria é composta por assistentes e, no ensino universitário, predominam os professores auxiliares.

A maior parte dos professores leccionam 12h – 17h por semana e 66.2% dos inquiridos exercem outro tipo de actividade, após o horário de trabalho.

Os professores que já pensaram mudar de profissão correspondem a 31,8% da nossa amostra e 81.7% dos professores respondeu que escolheria a mesma profissão se estivesse a começar tudo de novo.

A maioria dos professores escolhia a mesma instituição para trabalhar (83.8%). Muito poucos professores afirmaram sofrer de algum tipo de doença, tomar medicação do foro psíquico e sofrer de stress.

O conjunto das análises realizadas conduziram-nos a conclusões que, pela sua pertinência, salientamos: i) os professores mostram-se muito satisfeitos com a sua qualidade de vida; ii) apresentam uma boa capacidade para o trabalho; iii) os factores psicossociais no trabalho influentes na capacidade de trabalho são a discordância, a inovação e decisão, a preocupação com a falta de trabalho, os problemas cognitivos, o envolvimento emocional no trabalho, o excesso de trabalho, o respeito por parte da hierarquia e autonomia, as condições para o bom funcionamento, a confiança entre funcionários e a influência da vida privada no trabalho; iv) a existência de filhos, a categoria profissional e o exercício de outro tipo de actividade são as variáveis sócio-demográficas que influenciam a capacidade para o trabalho dos professores; v) os domínios geral e psicológico da QV mostraram ser influentes na CT.

Face aos resultados encontrados, sugerimos, como estratégias de intervenção promotoras da capacidade para o trabalho, intervenções direccionadas para os estabelecimentos de ensino e intervenções direccionadas para os professores.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Capacidade para o trabalho; Factores psicossociais no trabalho e Ensino superior

Resumen

Hoy en día se sabe que los profesores de la enseñanza superior, fruto de una sociedad cada vez más exigente, enfrentan constantes desafíos en el ejercicio profesional. Los profesores acarrean riesgos profesionales, que muchas veces restringen su participación en actividades socio-familiares, alteran su salud y su cualidad de vida (QV), pudiendo también comprometer su capacidad de trabajo (CT).

La preocupación por esta problemática nos llevó a inquirir a los profesores de la enseñanza superior con el fin de conocer como evalúan su cualidad de vida y su capacidad para trabajar, así como cuales son los factores psicosociales que valorizan en el trabajo. Constituyen también objetivos de esta investigación, identificar la relación entre la cualidad de vida y los factores psicosociales con la capacidad para el trabajo, y delinear estrategias de intervención a nivel de salud pública que promuevan la capacidad de trabajo.

Se trata de un estudio descriptivo y de correlación, abordado de forma cualitativa, que implicó 203 profesores de un establecimiento de enseñanza superior politécnica y universitaria de la zona Norte de Portugal.

Dada la naturaleza del problema en estudio, fue privilegiado el cuestionario como instrumento de recogida de datos. Fue utilizado el cuestionario "World Health Organization Quality of life" (WHOQOL- BREF) para evaluar la QV, el "Índice de capacidad de trabajo" (ICT, conocido internacionalmente como WAI (Work Ability Index), para evaluar la capacidad de trabajo y el "Copenhagen Psychosocial Questionnaire" para evaluar los factores psicosociales en el trabajo. Además de los cuestionarios, el instrumento incluye datos para la caracterización de la muestra. Para el tratamiento y el análisis de los datos, fueron efectuadas análisis descriptivas y de inferencia.

Los participantes en el estudio tenían una edad media de 38 años, mayoritariamente eran de sexo masculino (62.9%) y casados (56%). La mayoría tenía hijos (54.3%) y vivía en medio urbano (76.9%) con la familia (81%) y necesitaban un tiempo medio para llegar al local de trabajo de 26 minutos.

En la enseñanza politécnica la mayoría son licenciados (44%) y en la enseñanza universitaria doctorados (82%).

En relación al vínculo con la institución, en la enseñanza universitaria predominan los profesores contratados (72.5%) y en la enseñanza politécnica, la mitad de los profesores son contratados.

Relativamente a la distribución por categoría profesional, en la enseñanza politécnica, la mayoría son asistentes y en la enseñanza universitaria predominan los profesores auxiliares.

La mayor parte de los profesores dan 12h-17h de clases por semana y 66.2% ejercen otro tipo de actividad después del horario de trabajo.

Los profesores que ya pensaron cambiar de profesión corresponden a 31.8% de nuestra muestra y 81.7% de los profesores respondió que escogería la misma profesión si estuviese a comenzar de nuevo.

La mayoría de los profesores escogería la misma institución para trabajar (83.8%). Muy pocos afirmaron sufrir algún tipo de enfermedad, tomar medicamentos del fórum psiquiátrico y sufrir de “stress”.

El conjunto de análisis realizados nos llevaron a conclusiones, que por su importancia, destacamos: i) los profesores se muestran muy satisfechos con su cualidad de vida; ii) presentan una buena capacidad de trabajo; iii) los factores psicosociales en el trabajo que influyen en la capacidad de trabajo son la discordancia, la innovación y la decisión, la preocupación con la falta de trabajo, los problemas cognitivos, la implicación emocional en el trabajo, el exceso de trabajo, el respeto por parte de la jerarquía y autonomía, las condiciones para el buen funcionamiento, la confianza entre los funcionarios y la influencia de la vida privada en el trabajo; iv) la existencia de hijos, la categoría profesional y el ejercicio de otro tipo de actividad son las variables socio-demográficas que influyen la capacidad para el trabajo de los profesores; v) los dominios general y psicológico de la QV mostraron influenciar la CT.

Basándonos en los resultados encontrados sugerimos como estrategias de intervención, promotoras de la capacidad de trabajo, intervenciones direccionadas para los establecimientos de enseñanza e intervenciones direccionadas para los profesores.

Palabras-clave: Cualidad de vida; Capacidad de trabajo; Factores psicosociales en el trabajo y Enseñanza superior.

Abstract

No wonder, in such a demanding society, university teachers have to face ongoing challenges in their professional practice. These challenges entail professional risks which often restrict their involvement in social and family activities, disturb their health and their quality of life (QL), and might compromise their ability to work (AW).

We inquired university teachers in order to find out how they assess their quality of life, their ability to work and the psychosocial factors they value in their work. This research also aimed not only to identify the connection between the quality of life and the psychosocial factors and the ability to work, but also to design intervention strategies which promote the ability to work in what concerns public health.

It is a descriptive co-relational study with a quantitative approach, involving 203 teachers of a university and polytechnic college in the north of Portugal.

Given the nature of the subject, data was collected by means of a questionnaire. Three different questionnaires were used: the “World Health Organization Quality of Life” (WHOQOL-BREF) assessed the QL, the “Work Ability Index” (WAI) assessed the work ability and the “Copenhagen Psychosocial Questionnaire” assessed the psychosocial factors at work. In addition, data to characterize the sample was also included. For the analysis of data, we carried out descriptive and inferential analyses.

The inquired age average was 38 years old, most of them were male (62.9%) and married (56%). The majority had children (54.3%) and lived in an urban area (76.9%) with the family. The average time to get to work was 26 minutes.

Most of the teachers of the polytechnic college are graduated (44%) and those of the university have a PhD (82%).

In what concerns the institutional link, in the university most of the teachers are hired (72.5%) while in the polytechnic each of the links has half of the teachers.

The majority of the inquired are assistant teachers in the polytechnic and assistant professors in the university.

Most of them teach 12h-17h per week and 66.2% have an after working day activity.

31.8% of the teachers have already considered to find another job and 81.7% stated they would choose the same job if they were to start all over again.

Most of the teachers would choose the same institution to work (83.8%). A few said to suffer from a disease, to be under medication for psychological purposes and to suffer from stress.

The analyses carried out allow us to draw the following conclusions: i) teachers are very satisfied with their quality of life; ii) they show a good ability to work; iii) the psychosocial factors at work that affect their work ability are disagreement, innovation and decision, fear of unemployment, cognitive problems, emotional involvement at work, over work, respect from the hierarchy and autonomy, conditions for an effective functioning, reliability among the workers and influence of private life in work; having children, the professional level and having another activity are the socio-demographic variables that affect the teachers work ability; v) the QL general and psychological areas appeared to affect AW.

Thus, we suggest, as strategies to promote the work ability, interventions addressed to the institutions and interventions addressed to the teachers.

Key-words: Quality of life; Work ability; Psychosocial factors in work and in university

Siglas e abreviaturas

OIT – Organização Internacional do Trabalho
NIOSH – National Institute for Occupational and Health
QV – Qualidade de vida
QVT – Qualidade de vida no trabalho
CT – Capacidade para o trabalho
ICT – Índice de capacidade para o trabalho
OMS – Organização Mundial de Saúde
WHO – World Health Organization
DGES – Direcção Geral do Ensino Superior
PB – Processo de Bolonha
WAI - Work Ability Index
WHOQOL- BREF - World Health Organization Quality of life
COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire
OCDE - Organização Europeia para a Cooperação e o Desenvolvimento
et al. – e os outros (et alteri)
ESSVS – Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa
ESSVA – Escola Superior de Saúde do Vale do Ave
ISCS-N – Instituto Superior de Ciências da Saúde do Norte
m – minuto
Frequent. – Frequentemente
Raram. – Raramente
DL – Decreto Lei
Extrem. – Extremamente
Moder. – Moderadamente
SPSS - Statistical Package for the Social Sciences
CESPU – Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário

I. Introdução

O ENSINO SUPERIOR

Desde a sua criação, na alta Idade Média em pleno século XIII, que as universidades sentem necessidade de se adaptar às mudanças sociais, culturais e científicas, pois não podem ficar indiferentes às mudanças que ocorrem na sociedade, desde a de Bolonha, como primeiro studium generale.

Sendo a actualidade marcada por enormes mudanças a nível económico, social e cultural, fruto da globalização, as tensões fazem-se sentir em diferentes níveis e o ensino superior não é excepção. Exemplo disso é a implementação do Processo de Bolonha (PB), que é um “sinal de uma época”(1). Época que é marcada por transformações políticas, económicas e sociais e em que o conhecimento assume um papel central nos processos de produção. Nesta perspectiva, refere-se, em estudos, que o conhecimento é imprescindível para a inserção social, cidadania, empregabilidade, coesão social e desenvolvimento equilibrado, uma vez que os sistemas de ensino assumem um lugar privilegiado (2).

Desde as suas origens, o ensino superior tem perseguido a meta de criar, transmitir e disseminar conhecimentos. Conforme vimos, se o conhecimento ocupa hoje um lugar central nos processos, que configuram a sociedade contemporânea, as instituições que trabalham com e sobre o conhecimento participam também nessa centralidade (3).

Sendo a finalidade do PB criar uma Europa do Conhecimento, as universidades prioritariamente têm de responder à necessidade de mão-de-obra qualificada. Neste registo, ao ensino superior não cabe somente o papel de transmissor de conhecimento mas também, e essencialmente, proporcionar aos estudantes o desenvolvimento de competências, que lhes permitam um papel activo e diferenciado na sociedade. Tal implica o abandono do ensino clássico, em que a satisfação das expectativas sociais, não constituiu prioridade do ensino superior (4, 5).

Neste contexto, o ensino superior tem oportunidade de ocupar um lugar central na vida dos cidadãos (6). Uma ideia corroborada por Stoer (2001, apud 2, p.44) que insiste na *“importância da educação quer como energia emancipadora, quer como elemento nuclear na reconversão dos processos de socialização locais, nutrientes indispensáveis para ajudar a diluir de excessos reguladores, dinâmicas reprodutoras e lógicas de exclusão típicas da modernidade e para consignar um sentido mais aberto, mais reflexivo e mais emancipador ao fenómeno educativo”*.

A literatura científica aborda que, por um lado, as transformações inerentes à globalização enaltecem o papel do ensino na sociedade; por outro, tornam visíveis as suas incapacidades e debilidades (1, 2, 4). Nomeadamente, a forma desregulada e acelerada que durante a década de noventa o ensino

superior promoveu a competição institucional na oferta dos cursos e a incapacidade do Estado e da universidade responder aos desafios que lhe são lançados (2).

Neste contexto, emerge a necessidade de uma reforma do sistema de ensino superior e justifica-se o aparecimento do PB. Assim, o PB faz hoje parte integrante do léxico de referência do ensino superior e funciona como o símbolo da mudança na estrutura de graus e na organização de planos de estudo e metodologias de ensino-aprendizagem.

O PB iniciou-se informalmente em Maio 1998, com a declaração de Sorbonne e arrancou oficialmente com a Declaração de Bolonha, em Junho de 1999, que definiu um conjunto de etapas que vão permitir construir um espaço europeu de ensino superior globalmente harmonizado (7).

Pretende o PB que seja possível a um estudante, de qualquer estabelecimento de ensino superior, iniciar a sua formação académica, continuar os seus estudos, concluir a sua formação superior e obter um diploma europeu reconhecido, em qualquer universidade, de qualquer Estado-membro. Isto, exige às universidades que funcionem de modo integrado, num espaço aberto, antecipadamente delineado, e regido por mecanismos de formação e reconhecimento de graus académicos homogeneizados (7).

O PB irá conduzir à uniformização das instituições de ensino superior, devendo estas ser dotadas de uma organização estrutural de base idêntica, oferecer cursos e especializações semelhantes e comparáveis em termos de conteúdos e de duração e conferir diplomas de valor reconhecidamente equivalente tanto académica quanto profissionalmente (7).

Assim, os objectivos da Declaração de Bolonha, a atingir a médio prazo, são: o aumento da competitividade do sistema europeu de ensino superior e a promoção da mobilidade e empregabilidade dos diplomados (7, 8).

Muito se tem falado do PB e assiste-se a um esforço por parte da Comissão Europeia, dos Ministérios da Educação, das conferências de reitores e dos presidentes de estabelecimentos de ensino superior e das associações representativas do movimento estudantil para a concretização do espaço europeu (7).

Mas, se, por um lado, há consenso sobre o interesse de uma crescente convergência dos sistemas universitários europeus (9); por outro coloca-se a questão de saber até que ponto o PB não irá, numa sociedade que cada vez mais valoriza o conhecimento e em que a educação assume responsabilidades acrescidas, contribuir para acentuar a globalização, que vivemos a nível cultural, social e económico, fragilizando ainda mais o sistema de ensino universitário, ao torná-lo empresarial (2, 6).

Estes receios devem-se ao facto da globalização nem sempre ter proporcionado uma integração harmoniosa a nível económico, social e cultural, impondo muitas vezes padrões e estilos de vida, que conduzem a desigualdades. E são estas desigualdades que se temem com a globalização do ensino (2, 9).

Teme-se que a mudança não seja orientada para o desenvolvimento humano, mas sim de índole economicista, no quadro da globalização, sendo a regulação do ensino superior efectuada pelo mercado de trabalho (10).

Há autores para quem a educação superior é um fenómeno complexo, cuja análise exige instrumentos que superem as abordagens puramente economicistas ou parciais e respeitem a necessidade de manter o equilíbrio entre as necessidades do sector produtivo e da economia, as da sociedade como um todo e as não menos necessidades do indivíduo, como ser humano (3).

Neste contexto, é preciso tornar claro qual a missão das universidades e qual o seu papel estratégico na criação de conhecimento, na qualificação das pessoas, na articulação com o tecido económico e na dinamização do espaço geográfico.

Habitado a procurar o conhecimento como um fim em si mesmo, segundo o ideal kantiano, preservá-lo e difundi-lo, mantendo a sua independência dos interesses materiais, económicos, sociais e políticos, e estabilidade proporcionada pelo estado, o ensino superior vê-se, nas últimas décadas, fruto da globalização e do seu papel privilegiado no campo do conhecimento, com necessidade de mudança e reestruturação urgente. Mudanças que não permitem esquematizar o ensino superior isolado do próprio contexto sócio-político e económico, colocando-o numa situação delicada, pois as oscilações reformistas comprometem a sua autonomia (2, 9-12).

Assim pode a globalização do ensino e as novas formas de governação a esse nível retirar poder de decisão às universidades, transformando-as em locais de aplicação de “decisões externas”. A uma lógica consubstanciada no exercício do poder, pela autoridade, hierarquia e regulamentação formal, sucede uma lógica de regulação mercantil (2, 10, 13).

Tal situação torna-se preocupante, pois, na tentativa de angariar fundos para o seu financiamento, até então sustentado pelo Estado, as universidades passam a prestar serviços, enquanto mão-de-obra especializada, enveredando pelo caminho empresarial e utilitarista em prol da sua dimensão cultural (2).

E são estas as principais críticas apontadas ao PB; enquanto sinal de uma época em que impera a globalização, prendem-se com a faceta economicista que o próprio processo pode implicar (2, 10). Como crítico do PB, na vertente

economicista, Amaral (apud 2, p. 50-51) refere que o seu pessimismo se justifica com base nas recomendações que “*E-Making the Best Use of Resources*”, criado pela Comissão Europeia, para promover a implementação da Estratégia de Lisboa, apresentou em Setembro de 2004, das quais se destacam: (i) não aumentar o financiamento público para o ensino superior; (ii) aumentar o financiamento privado quer através do aumento de propinas e de impostos aos detentores de um curso superior (*graduate tax*), quer do estabelecimento de parcerias público-privadas no ensino, quer ainda da concretização de contratos de investigação entre o ensino superior público e o sector privado; (iii) introduzir um sistema de empréstimos (*income contingent loans*) que viabilize a cada cidadão a sua formação ao longo da vida; (iv) regular os salários dos professores e a respectiva progressão na carreira em função da sua produtividade; (v) introduzir novos métodos de financiamento e gestão de projectos, assegurando assim uma eficaz rentabilização de recursos; (vi) criar sistemas de avaliação da qualidade e de acreditação da formação; (vii) estreitar a ligação entre propostas e *benchmarks* e (viii) proceder a uma avaliação sistemática das políticas de educação e de formação”.

O PB é a estratégia que induz a passagem da educação do campo universitário e institucional, para o campo da economia, do mercado e das relações competitivas (14).

Mas as críticas ao PB não se esgotam somente na vertente economicista e a criação de um *curricula* Europeu, também é controversa. Se por um lado permite um conhecimento escolar internacional, por outro vai enfraquecer as territorialidades curriculares internacionais, nacionais e regionais (2).

A este propósito Santos (15) mostra-se mais optimista quando se pronuncia relativamente ao PB, dizendo que a Declaração de Bolonha coloca o enfoque em questões importantes do ensino superior, politécnico e universitário, com relevância para a construção da União Europeia, traçando objectivos específicos e criando-se as condições para lançar um processo dinâmico, com repercussões em todos os países signatários. Enaltece que a Declaração de Bolonha não é um Tratado ou uma Directiva, que seja necessário “transportar” para a ordem jurídica nacional, reforçando que, existe, sem dúvida, um compromisso político dos Ministros da Educação para desenvolverem nos seus países medidas e reformas consentâneas com o texto da Declaração, mas a decisão sobre essas reformas é estritamente de âmbito nacional. Por sua vez, as especificações contidas nos objectivos da Declaração são suficientemente amplas para permitir uma grande flexibilidade e diversidade de formas de organização. Em particular, realça que a Declaração de Bolonha não impõe qualquer sistema de graus uniforme, não havendo por isso motivo para tal receio.

O mesmo optimismo é manifestado por Magalhães (16) quando se pronuncia sobre o PB. Pese embora que assuma uma posição de cautela, no novo paradigma educacional, valoriza a importância atribuída ao estudante como sujeito central na construção da sua aprendizagem e interroga se estará, de facto a acontecer uma alteração ao paradigma educacional, chamando a atenção para a existência de novas categorias educacionais que, em seu entender, tiram centralidade aos conhecimentos em favor das competências. Tal alteração, do seu ponto de vista, introduz o risco de o conhecimento não conferir competências formativas, mas passar através dos indivíduos sem os transformar.

Também Cachapuz (10, p. 6) encara com optimismo o PB, ao apontar que “existe a convicção de que a convergência dos sistemas europeus do ensino superior não se deve confundir com a uniformidade desses sistemas tendo em vista satisfazer a troca de serviços. A perda de autonomia institucional começa com a burocracia a nível supranacional e com a confusão entre cooperação e coordenação. A defesa da convergência não pode pôr em risco a pluralidade dos percursos nacionais”. Defende ainda Cachapuz (10) que as mudanças nas instituições de ensino têm que envolver as pessoas e que o PB e a construção de um “espaço europeu” de ensino superior implicam que seja feito da periferia para o centro, para que constituam um processo de aproximação de docentes e discentes.

Não obstante, o optimismo e o cepticismo, verbalizados por alguns autores relativamente ao PB, surgem concordâncias que a reforma ou reconstrução do ensino superior é urgente e que a sua concretização exige uma firme vontade política de todos os agentes, com intervenção activa, no processo de ensino (2, 4, 5). A Europa sabe que se não dispuser de um ensino integrado e sinérgico não pode competir globalmente, daí que o conceito central da Declaração de Bolonha seja construir uma “Europa do Conhecimento”. Não menos unânime é a noção que no PB a questão central é a da mudança de paradigma de ensino, que se pretende que passe de um modelo passivo, baseado na aquisição de conhecimentos, para um modelo baseado no desenvolvimento de competências, onde a componente experimental e de projecto desempenham um papel de destaque (17).

Assim, segundo Leite, Lima e Monteiro (17, p.72) “identificar as competências, desenvolver as metodologias adequadas à sua concretização, colocar um novo modelo de ensino em prática, são os desafios com que se confrontam as instituições de ensino superior”.

O novo paradigma do ensino superior, impulsionado pela Declaração de Bolonha, pressupõe o abandono das práticas habituais e obriga a organização do sistema em função das aprendizagens dos alunos e a agir no

sentido da sua promoção e desenvolvimento, reconhecendo a centralidade e a autonomia dos estudantes (18).

Com o PB, introduz-se um novo paradigma da organização do ensino, centrado no aluno e nos objectivos da formação. Ao medir o esforço (a carga total de trabalho) do estudante, o ECTS coloca o enfoque na aprendizagem, centra a formação no estudante, como sujeito activo no processo de aprendizagem e orienta a formação para objectivos pré-definidos. A sua aplicação pressupõe, pois, uma definição prévia dos saberes a serem adquiridos: os conhecimentos gerais e específicos e as competências, atitudes e valores (15).

Tem, de igual modo, implicações nas metodologias de aprendizagem, necessariamente activas, cooperativas e participativas, que facilitam o enfoque na resolução de problemas e criam o ambiente de aprendizagem, propício ao desenvolvimento das capacidades e competências horizontais, já repetidamente referidas.

Face ao apresentado sobre o que a literatura científica tem advogado, relativamente à globalização e ao PB, coloca-se a seguinte questão: Ter-se-á tido consciência aquando da adesão ao PB, das suas implicações nas instituições de ensino superior?

SER PROFESSOR NO ENSINO SUPERIOR

As mudanças que o PB induz no ensino superior são profundas na medida que mudam por completo o modelo de ensino até então praticado nas universidades.

A adesão ao PB impõe, ao ensino superior, novas exigências educativas, que se baseiam na participação do aluno na aprendizagem, em prol de uma aprendizagem tradicional. As metodologias de ensino-aprendizagem dão maior ênfase ao trabalho do aluno, valorizando-se a aprendizagem à distância, a aprendizagem activa e a aprendizagem baseada na solução de problemas, tornando-se necessário desenvolver dinâmicas que recorram ao debate e à reflexão e que criem condições para que os estudantes se assumam como os protagonistas, das suas próprias aprendizagens, e possam conferir sentido ao que aprendem na escola.

Assim, e neste contexto, ao ensino superior não cabe somente o papel de transmissor de conhecimento, mas também e essencialmente proporcionar aos estudantes o desenvolvimento de competências que lhes permitam um papel activo e diferenciado na sociedade. Urge portanto pensar numa nova forma de ensinar no ensino superior, que confira aos estudantes uma preparação compatível com as exigências da sociedade (19, 20).

Face a estas exigências, as instituições de ensino superior atravessam uma fase de vários desafios, resultantes de quatro aspectos: i) as mudanças que as alterações políticas, económicas, sociais e culturais imprimiram no paradigma civilizacional e o que isso acarreta em termos pessoais e colectivos; ii) as novas exigências da educação face à sociedade da informação e do conhecimento; iii) os novos públicos que agora frequentam a universidade; iv) a necessidade de reajustar o leque de ofertas formativas e de recorrer a novas metodologias de investigação e de ensino que preparem os jovens para se integrarem em ambientes sociais e profissionais mais completos (21).

Neste registo, os desafios não são só institucionais, mas abarcam todos os actores que nela intervêm, nomeadamente os professores. É necessário que os professores se responsabilizem por adquirir competências ao nível da construção e comunicação do conhecimento, da aplicação das novas tecnologias de informação e se envolvam em processos de auto e hetero-formação (20).

Estas mudanças não só definem o que se deve ensinar, mas também como e quando ensinar e obrigam a um maior acompanhamento dos alunos por parte dos professores.

Ao professor universitário impõe-se mais do que questões de carácter teórico mecanismos que desencadeiem nos universitários um espírito crítico e participativo no processo de aprendizagem. Para isso, a sala de aula deve funcionar para esclarecer dúvidas, discussões e promover investigação (22). O trabalho docente, na sala de aula, deve ser realizado para que o questionamento, a dúvida e a incerteza sejam incrementados (23). Tal implica a necessidade de procurar métodos e técnicas que auxiliem o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos, de modo a que o foco seja o discente e não só a transmissão de conhecimento pelo docente.

Desta feita, ao professor deixa de ser exigido somente competências de índole científica e passa a ser exigido competências no domínio relacional e de gestão. Como refere Zabalza (apud 2), a dimensão pedagógica torna-se uma faceta da qualidade do ensino superior, fazendo deslocar a concepção do ensino centrada no professor e nos conteúdos para uma concepção de ensino centrada na aprendizagem do aluno.

Advoga a literatura científica que ao professor do ensino superior passa a ser exigido preparação científica, capacidades relacionais e espírito de liderança e de grupo que implicam uma formação teórica, mas também prática, num processo contínuo de desenvolvimento, ao longo da sua carreira (2, 6).

É com base nestas mudanças, impostas pelo PB ao ensino superior, que se refere que o PB serviu, também e pelo menos, para obrigar a pensar no exercício da docência e criar condições para que se aprenda. Estes autores

não têm dúvidas de que estamos perante um novo paradigma de formação que exige um modo de trabalho pedagógico, baseado essencialmente na comunicação (24).

Na mesma linha de pensamento Oliveira (18) refere que melhorar a qualidade do ensino superior pressupõe apostar na formação dos professores. A importância desta formação advém da cada vez maior necessidade de dar respostas a uma sociedade, em constante mutação, e a um ensino superior, agora envolvido num novo paradigma fruto da adesão ao PB.

O papel do professor passa a ser de profissional facilitador da aprendizagem, que motiva o aluno a tornar-se um aprendiz e um agente autónomo no processo de elaboração do conhecimento.

Percebe-se então que são várias as exigências que se apresentam ao professor do ensino superior: i) antes de tudo que seja competente em determinada área de conhecimento, o que implica articulação de conhecimentos teóricos e práticos e proximidade com a pesquisa; ii) que domine a área pedagógica, estruturando o processo de ensino-aprendizagem, concebendo e gerindo o currículo, mediando as relações com os alunos e mobilizando a tecnologia educacional; iii) que exercite a dimensão política da sua prática na medida em que manifesta a sua opinião sobre o mundo, a justiça e a sociedade (25).

Mas apesar da importância do professor do ensino superior, numa era já marcada pela introdução do PB, no ensino superior e, portanto, numa época em que o lema é a “Europa do conhecimento”, assistimos hoje a elevados índices de desmotivação dos professores e insatisfação profissional traduzida por desinvestimento e indisposição constantes. Este paradoxo explica-se pela diferença entre a visão idealizada e a realidade concreta do ensino (26). Acrescenta Esteve (27) que tal se deve ao facto da reforma surgir numa época em que a sociedade deixou de acreditar na educação, embora lhe reconheça a sua importância, e os professores enfrentam a sua profissão com a desilusão própria da degradação da sua imagem social.

É preciso, contudo, não esquecer que as atitudes dos professores e da sociedade são fundamentais para o desígnio do PB: “A Europa do conhecimento”. Na atitude dos professores e no apoio da sociedade está a chave para se levar o ensino superior e o conhecimento a bom porto (27).

A globalização, a que se vem assistindo a diferentes níveis e a educação não são excepção, leva a que os professores enfrentem circunstâncias de mudança, que os obrigam a fazer mal o seu trabalho e a padecerem do sobejamente falado mal-estar docente. É por isso necessário evitar esse mal-estar dos docentes, pois um ensino de qualidade é cada vez mais imprescindível (27).

Impõe-se então reflectir sobre os desafios que todas estas transformações acarretam aos docentes do ensino superior e que implicações têm esta visão para a docência.

Num estudo realizado por Mager e Myers (1982, apud 18) chegou-se à conclusão que os principais problemas dos docentes universitários se prendem com o tempo para gerir, em simultâneo, várias tarefas, com a investigação, com a administração, com o relacionamento com os colegas e com a integração na cultura universitária.

Diz-nos Bianchetti (14, p. 271) que “com o PB se pretende uma universidade “boa e bonita” (se supõe), barata (university “low cost”, com menos anos, menores custos), rápida (uma espécie de “fast university”, na qual se faça o mesmo em menos anos), standardizada (universidade “McDonaldizada”, mesmo formato em diferentes espaços), financeiramente sustentável (graduação barata e curta, rápida, para a massa, e mestrado pago para a elite) e mercantilmente adaptada. Dessa forma, em nome de uma universidade europeia pós-moderna, encontramos-nos com professores e alunos trabalhando mais em menos tempo e com os mesmos meios”.

Esta forma de encarar o ensino superior conduz a um descontentamento geral dos docentes no ensino superior, sendo exemplo as palavras do professor Josep M. Blanch, numa entrevista, que passamos a transcrever:

“...temo-nos convertido em professores – pesquisadores e também em magisters – monitores, em professores que dão aulas magistrais durante o dia, e passamos as noites, os fins-de-semana e as férias a trabalhar com alunos desorientados, adeptos do Google. E fazemos tudo isso, ademais, com a impressão de que nos falta tempo em dois sentidos: nos falta tempo para fazer o trabalho e nos falta tempo para fazer bem o trabalho. ... Bolonha foi uma grande promessa que gerou uma grande expectativa. Porém, nas universidades, introduziu-se de cima para baixo, como uma imposição política e tecnocrática. Não se discutiu, não se ... A nossa relação com a universidade, com o Estado, com as entidades que financiam a pesquisa, com os colegas e com os estudantes é cada vez mais burocrática. ... Então, muitos dos efeitos positivos do trabalho tradicional até os anos de 1980 estão a perder-se pela falta de tempo, de condições, de espaço para compartilhar” (14, p.9-11).

Face às declarações de descontentamento manifestadas, as universidades têm de reflectir sobre o PB e implementar mudanças, para que os desígnios de Bolonha sejam alcançados. Tal vai permitir que cada uma das partes envolvidas no ensino superior (docentes e discentes) aumentem as suas potencialidades, usufruam do benefício das modernas tecnologias de acesso à informação, desenvolvam capacidades ao longo da vida e sejam capazes de cumprir com a sua função(2, 4).

Se existe unanimidade, quanto ao aumento das potencialidades de todos os intervenientes no processo educativo com o PB, então não menos unânimes são as considerações sobre a importância do envolvimento de todos no sucesso do PB.

Assim, segundo Fullan (2002, apud 2), à universidade cabe cumprir: i) o recurso a procedimentos de mediação educativa; ii) a transformação do modelo pedagógico da universidade; iii) a mudança das práticas docentes. No que concerne ao recurso a procedimentos de medição educativa, pretende-se que estes facilitem as relações pessoais ao permitirem o desenvolvimento crítico e assumir responsabilidades individuais e colectivas. Como afirma Shnitman (apud 2) a medição educativa actua entre o existente e o possível e engloba um conjunto de práticas, que visam encontrar uma solução para resolver os conflitos.

A transformação do modelo pedagógico da universidade, apontada como aspecto essencial da universidade, na adequação do ensino superior ao PB, consiste na aposta num modelo educativo, que estimule a participação entre professor e aluno, bem como o desenvolvimento de habilidades que promovam a formação de alunos e cuja interacção criativa com a informação os leve a construir conhecimento. Essencialmente, pretende-se que o modelo pedagógico da universidade promova e encare o ensino como um processo de criação e não apenas de repetição (2, 3).

A mudança das práticas docentes implica que o professor pense numa nova forma de ensinar e de aprender que incluam a ousadia de inovar. Impõem-se ao professor que seja inovador e que seja capaz de transformar as temáticas em assuntos que despertem no aluno curiosidade e vontade de desvendar o desconhecido. O maior desafio do docente do ensino superior é despertar no aluno participação efectiva nas discussões (2, 22, 28).

No ensino superior, o professor tem de ter um papel exigente, porque para além das competências diversificadas requer que faça uma reflexão e se posicione sobre os fenómenos educativos. Ser professor no ensino superior implica frequentar acções de formação e efectuar formação continua, por forma a potenciar o seu desenvolvimento profissional e a qualidade do ensino.

Vários têm sido os autores que se dedicam ao estudo dos modelos de desenvolvimento para os docentes do ensino superior. Antoli (1993, apud 18) depois de ter efectuado uma pesquisa sobre os estudos efectuados a esse nível aponta como modelos a seguir:

Modelo do processo de aperfeiçoamento individual: que representa a identificação e resolução das necessidades do professor;
Modelo de avaliação para a melhoria de ensino: que oferece ao professor a retroacção proveniente da avaliação da actuação do docente na sala de aula;

Modelo de pesquisa: que assume para o professor a metáfora de investigador ou pelo menos de profissional reflexivo da sua prática;

Modelo organizativo: que significa que o professor se aperfeiçoa num contexto, cultura ou clima organizativo, determinado por um departamento, faculdade ou Universidade.

Diz-nos Antoli (1993, apud 18) que o modelo de pesquisa é o que tem maior adesão, sendo apontado como meio de superar a dicotomia investigação-acção e que tem por base a “reflexão na acção”.

Hoje, ao professor do ensino superior, não chega conhecer, é preciso desenvolver competências, que permitam intervir em situações reais e lidar com a imprevisibilidade. Isto pressupõe, obviamente, um entendimento de competência não limitado a um desempenho e/ou habilidade específica, ou à aplicação do conhecimento, mas algo que se amplia à capacidade dos discentes responderem adequadamente às situações e/ou problemas com que se defrontam, quaisquer que sejam os contextos em que se encontrem (17).

O professor universitário tem que ser um profissional que reflecte sobre as suas práticas e nos seus efeitos sobre os alunos. Só deste modo se consegue uma formação reflexiva

Torna-se fundamental o recurso a um modo de trabalho pedagógico, que crie condições favoráveis à aprendizagem e que incite os estudantes a identificar as situações e/ou os problemas e a encontrar os modos mais adequados para sobre eles intervir.

São destacados como princípios base para a docência no ensino superior, os seguintes elementos: i) privilegiar os modos de acesso ao conhecimento e à utilização de conhecimentos, mais do que a acumulação de conhecimentos; ii) orientação dos modos de trabalho pedagógico, que tenha por referência competências académicas, pessoais, sociais e profissionais a desenvolver pelos estudantes; iii) acompanhamento tutorial do processo de aprendizagem e de formação dos estudantes; iv) estabelecer com os estudantes contratos didácticos, que permitam utilizar e gerir actividades de aprendizagem, a realizar nas sessões presenciais, mas também fora delas; v) planificar os momentos de contacto e de apoio tutorial aos estudantes, não só para a construção do conhecimento, como também para o desenvolvimento de competências para um agir inteligente (17).

Sendo a aprendizagem autónoma um dos pilares do PB, esta não se faz de forma isolada e individual. Ao contrário, exige o estabelecimento de acordos que possam ser traduzidos em contratos didácticos, que permitam que docentes e discentes assumam compromissos e se co-responsabilizem pela sua concretização (17).

Um outro pilar do ensino superior situa-se no que refere Imbernon (1999, apud 17) nos “domínios dos saberes”. Este autor considera três saberes essenciais ao exercício da docência no ensino superior: saber científico, saber pedagógico e saber cultural.

Falar de saberes no ensino superior implica considerar a importância da coexistência dos três saberes, advertindo-se para o facto do saber e da experiência não serem suficientes, se não forem acompanhados de uma reflexão sustentada em saberes de carácter científico. Refere-se que “o jeitinho não chega” e “não basta o saber de uma área disciplinar” para que exista uma boa prática docente e discente. Defende-se que o PB impõe um novo paradigma de formação, que exige de professores e de estudantes novos desafios e novas competências, reconhecendo que o conhecimento não é único e que faz sentido haver vários caminhos para alcançar diversos conhecimentos (17).

No exercício da docência, o professor do ensino superior define-se como um sujeito em acção e interacção com o aluno e produtor de conhecimentos válidos para a realidade.

Não há como encarar a docência no ensino superior sem a pesquisa. Exercer com qualidade a docência do ensino superior exige competência, a qual exige conhecimento, pesquisa, produção científica, participação no processo de ensino-aprendizagem, domínio da área pedagógica e o reconhecimento de que o objectivo máximo da docência é a “aprendizagem do aluno”.

A base da docência com qualidade é o conhecimento específico voltado para uma determinada área, a actualização dos conhecimentos através da formação contínua e a publicação de pesquisas científicas (2, 3, 17, 28).

Porque o ensino superior tem sido justamente considerado um sector estratégico no conjunto do sistema educativo e o seu contributo para o desenvolvimento do sistema científico e tecnológico nacional referenciado como, absolutamente determinante, o professor do ensino superior tem uma responsabilidade enorme no progresso e no crescimento científico da sociedade.

Um espaço global, coerentemente articulado, parece ser de facto a chave para a competitividade numa sociedade em que a necessidade de competências ao nível da análise e da síntese de dados complexos, se alia à indispensável capacidade de adaptação e da criação de novas soluções. Educar para esta realidade, em constante mutação, na qual técnicas mais especializadas têm um horizonte temporal de validade cada vez mais limitado, implica certamente redefinir as funções discente e docente (3).

Ante um problema desta magnitude, os professores do ensino superior poderão ter várias atitudes, das quais a mais relevante será a de reflectir

sobre um processo do qual fazem parte, de forma a terem alguma capacidade de gerir e de controlar as mudanças que se revelem inevitáveis (29). Uma destas mudanças poderá passar pela implementação de competências pedagógicas, que contribuam para a construção de um estatuto profissional, que acrescente a uma componente científica, cada vez mais exigente, uma “tecnologia relacional” que sirva de mediadora entre o conhecimento e o público a quem este conhecimento se destina (16, 30).

O professor é um dos agentes principais do processo educativo, cuja principal função é, não só ensinar, mas também produzir conhecimento numa sociedade em constante transformação. Quando nos referimos à produção do conhecimento, estamos a falar do seu sinónimo, isto é, a investigação. O professor do ensino superior vive neste binómio: ensino e investigação. O professor, enquanto alguém comprometido com a difusão do conhecimento, em todos os níveis de ensino, deve ser, também, um produtor desse mesmo conhecimento (31).

No âmbito académico, a actividade principal está orientada para a transmissão ou difusão do conhecimento; no entanto, isto não esgota, nem retira da instituição – ou dos profissionais que nela actuam – a responsabilidade sobre a produção de conhecimento. Neste sentido, a academia não pode ser reduzida à condição passiva de simples consumidora de algo, que vem pré-estabelecido por outra instância ou por outra comunidade científica. Isso implica que, quem lida com o conhecimento, nos diferentes níveis de ensino, tem que ser, necessariamente, um investigador. Ora, o professor é muito mais do que um facilitador; ele é o próprio conhecimento que se mostra ao aluno.

Realça-se a enorme responsabilidade que tem o docente, na perspectiva de que a qualidade do processo educativo está essencialmente relacionada com a qualidade de formação do professor e com a competência deste profissional na sua relação com o conhecimento de que se professa detentor. Não há como conceber, por exemplo, um professor que na universidade somente exerça o ensino. Da mesma maneira, é muito difícil acreditar que alguém somente investigue sem socializar os resultados da sua pesquisa, apesar de, frequentemente, se ouvirem comentários sobre o isolamento ou distanciamento da realidade por parte dos cientistas. Existe um nexo entre as duas esferas (ensino e investigação) e é justamente aí que está situada a possibilidade da produtividade do docente. O perfil professor-investigador ou investigador-professor é o que concretiza esta produtividade, cada vez mais necessária numa sociedade em transformação, sendo estas duas funções complementares e facilitadoras de mudanças conceptuais acerca da actividade docente (31). O ensino implica investigação, pois quem não investiga não tem como ensinar.

O professor deve fazer da investigação um princípio educativo, aliando a este a criatividade e o permanente questionamento. A investigação é uma responsabilidade indispensável da prática docente, pois tornará o aluno sujeito crítico, criativo e capaz de conquistar a sua autonomia intelectual (31).

Estabelecer a investigação, como um princípio educativo, significa privilegiar a reconstrução do conhecimento como processo central do acto educativo, implicando a estimulação, a capacidade de questionamento do aluno, o desenvolvimento no aluno de interesses em identificar as fontes de informação e de conhecimento, consultando bibliotecas, acervos culturais, museus e internet. O incitamento à capacidade de selecção e de manuseamento das informações recolhidas, o incentivo ao trabalho com o uso da tecnologia disponível e a predisposição para possibilitar o estabelecimento de métodos de trabalho no tratamento metodológico das questões são algumas das estratégias que o professor deve privilegiar na abordagem com os alunos (29).

Assim, a panóplia de informação relacionada com a docência no ensino superior não deixa dúvidas de que o crescimento acelerado do conhecimento contemporâneo modifica necessariamente o modelo pedagógico e o papel do professor do ensino superior

Da revisão da literatura, parece útil considerar que o perfil do professor do ensino superior, desenhado pelos estudos da “Organização Europeia para a Cooperação e o Desenvolvimento” (OCDE), é o de um profissional preparado dentro de um currículo flexível, com capacidade cognitiva de resolução de problemas, adaptável às mudanças e a novos processos tecnológicos, com disponibilidade para efectuar formação continua.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FACTORES PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO VERSUS CAPACIDADE PARA O TRABALHO NA DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR

O progresso da Medicina trouxe, entre outras consequências, um prolongamento da “expectativa de vida”, durante o último século, tornando-se, por isso, imperioso delinear estratégias, que permitam mensurar a forma como as pessoas vivem os anos a mais que a ciência lhes permite.

Paralelamente, ao avanço da esperança média de vida, surge um avanço na idade de aposentação, mantendo-se as pessoas a trabalhar até uma idade mais avançada.

Face a esta realidade, surge o termo QV que embora sendo uma preocupação antiga, pois o desejo de manter uma vida melhor, mais saudável e feliz é tão antigo como os seres humanos.

Esta nova preocupação justifica-se pela existência de uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida a trabalhar, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável (32).

Assim, e em pleno século XXI, presencia-se um crescimento exponencial da produção científica sobre QV.

Contudo, definir a QV não é tarefa fácil, pois o conceito é complexo, volúvel, difere de cultura para cultura, de época para época, de indivíduo para indivíduo e mesmo no próprio indivíduo. O que cada um considera hoje ser QV, amanhã pode não considerar (33).

Podemos mesmo referir a QV como um conceito transversal, pessoal, não estático e que sofre influências de várias situações. As suas definições são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e pessoais.

As definições de QV vão, desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até actividades voluntárias dos trabalhadores e das instituições empregadoras nas áreas de lazer, motivação entre inúmeras outras.

O conceito de QV evoluiu em complexidade, ao longo do tempo, e pode ser avaliado em diferentes perspectivas: biológica, cultural, económica e psicológica (33).

Na perspectiva biológica, QV pode ser definida como a percepção que o indivíduo possui da afecção física, da capacidade que supõe ter para realizar algumas tarefas, comparando com a capacidade de execução antes do aparecimento do problema de saúde.

Culturalmente, QV é encarada como um conceito em constante alteração, pois o que hoje consideramos QV amanhã podemos não considerar, devido aos avanços científico-tecnológicos. Segundo esta perspectiva, QV está ligada à educação na infância e aos media.

Na perspectiva económica, QV diz respeito ao suporte financeiro, aos bens materiais e aos sentimentos a que a eles estão associados. Alguns indivíduos consideram ter QV a nível económico, apesar de não possuírem muitos recursos financeiros, enquanto outros, apesar de possuírem muitos recursos financeiros, não se sentem com QV.

Na perspectiva psicológica, QV relaciona-se com a interacção do indivíduo com a sociedade e depende na íntegra da personalidade de cada um, pelo que definir QV, nesta perspectiva, é extremamente complexo. A definição de QV, nesta perspectiva, implica a utilização de termos que embora não a

definem apontam para essa direcção, como sendo felicidade, satisfação, ânimo entre outros.

Os modelos teóricos sobre a QV podem ser agrupados em dois grandes grupos: *Modelo de Satisfação* e *Modelo Funcionalista* (34).

Com base no *Modelo de Satisfação*, a QV está directamente relacionada com a satisfação dos vários domínios da vida definidos como importantes pelo próprio indivíduo (34). Calman (1984, apud 34, p. 24) define QV como “*o hiato entre expectativas e realizações*”.

Com base no *Modelo Funcionalista* considera-se que para uma pessoa ter QV precisa de estar a “funcionar” bem, desempenhando de forma satisfatória o seu papel social e as funções que valoriza (34).

Uma aceção mais global de QV foi definida pelo grupo de QV da OMS como “*a percepção do indivíduo da sua posição na vida, no contexto da sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação às suas expectativas, seus padrões e suas preocupações*” (34, p.50).

Na visão de Nassar e Gonçalves (apud 35) a QV pode ser compreendida como uma percepção subjectiva do sujeito sobre o seu bem-estar em várias dimensões: bem-estar físico e material, as relações com as outras pessoas, as actividades sociais, comunitárias e cívicas, o desenvolvimento pessoal, as reacções e as recreações.

Giovanni Pires *et al.* (1998, apud 33, p.2) referem que “*Qualidade de Vida significa muitas coisas. Diz respeito a como as pessoas vivem, sentem e compreendem o seu quotidiano. Envolve, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhe dizem respeito*”.

A consulta de literatura permite-nos pois perceber que o termo QV tem sido muito utilizado para descrever situações em que se procura criar condições para aumentar, objectivamente, o valor e a qualidade à nossa vida.

Assim, face ao apresentado sobre QV e corroborando os seus autores, podemos afirmar que duas avaliações de QV jamais podem ser iguais, uma vez que cada avaliação mostra uma experiência individual, que pode ser limitada pelo ambiente particular do indivíduo, pelo momento específico, ou mesmo pela saúde do indivíduo.

Podemos, pois, dizer que QV está relacionada com a opinião que cada um tem de si e dos que o rodeiam e pode ser avaliada a nível profissional, da saúde, da resiliência pessoal, entre outros.

Para Nahas (2001, apud 35) a QV é pois encarada com uma visão multidimensional, sendo múltiplos os factores que determinam a QV de uma pessoa: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer,

relações familiares, disposição, prazer e até mesmo espiritualidade. Contudo, para este autor, a componente fundamental para ter vida com qualidade baseia-se na satisfação das necessidades humanas básicas: o alimento, a moradia, a educação e o trabalho.

Tendo por base as definições de QV anteriormente apresentadas e atendendo ao objecto de estudo deste trabalho, vamos dar mais relevo à qualidade de vida no trabalho (QVT).

Sabe-se, hoje, que o trabalho ocupa um papel de destaque na inserção dos indivíduos, contribuindo para a sua identidade e permitindo o convívio social. Não obstante, a forma como o trabalho é conduzido pelos trabalhadores e muitas vezes em consequência da própria organização do mundo do trabalho, este pode ter efeitos negativos para o trabalhador.

Nos anos 40, em virtude de ser necessário contrariar a desumanização no trabalho, imposta pela aplicação de métodos rigorosos, começa-se a valorizar o Homem Social, surgindo a Teoria das Relações Humanas em que os trabalhadores são vistos como seres complexos, com sentimentos, temores e desejos (36).

Contudo, como investigação científica no âmbito do trabalho, a QVT surgiu em 1950 com os estudos de Eric Trist com o objectivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (36).

Desde então, o conceito é utilizado no contexto da linguagem comum e no contexto científico em diferentes áreas do saber.

A QVT, e por inerência QV do indivíduo, está cada vez mais comprometida, face ao aumento da responsabilidade profissional de cada pessoa. A QV surge como um sistema de valores em que o indivíduo vive e está relacionada com os seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações. Este comprometimento da QV do indivíduo compromete a sua saúde pois, como se percebe na carta de Ottawa, fazem parte dos requisitos para se ter saúde: a paz, o ordenado auferido, a habitação, a educação, a alimentação adequada, o ambiente saudável, os recursos sustentáveis e a equidade (35).

Já Fernandes e Gutierrez (1998, apud 32) consideram que a QVT pode ser afectada por questões comportamentais relacionadas com as necessidades humanas e com os comportamentos individuais no ambiente de trabalho.

Ferraz (2000, apud 32) diz-nos que a representação que o trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar do trabalhador, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste.

Corroborar Ferreira (1996, apud 35) quando nos diz que o termo QV tem sido usado para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da

produtividade e do crescimento económico. Este autor considera que os principais factores determinantes da QVT são: compensação monetária justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento, segurança, integração social na organização, constitucionalismo, espaço de tempo que o trabalho ocupa na vida e a relevância do trabalho na vida.

No mesmo registo Sznelwar e Zidan (2000, apud 32) referem-nos nos seus estudos que o trabalho executado sob fortes constrangimentos, como forte pressão temporal, número insuficiente de pausas e intervalos, durante o exercício laboral, restrições no diálogo no meio laboral, restrições à livre movimentação no local de trabalho, manutenção constante da memória e forte solicitação da memória, competitividade entre colegas, conflitos constantes com superiores hierárquicos e ausência de espaço para expressão, discussão e resolução de problemas, são os principais responsáveis pelo desenvolvimento de sofrimento nos trabalhadores, contribuindo para a diminuição da QVT.

Sabe-se, hoje, que os trabalhadores enfrentam constantes desafios no exercício profissional. Estes são devidos não só a situações de risco profissional, mas também a numerosos factores perturbadores da saúde, que trazem desconforto, restringem a participação dos trabalhadores nas actividades sócio-familiares, sendo, por isso, comprometedoras da QV.

No exercício da profissão docente pensamos que a QV dos professores não diverge do que se disse, até ao momento, existindo, contudo, outros factores a serem considerados pelo seu interesse.

O processo de trabalho e de gestão em educação transformou-se profundamente nas últimas décadas, com claras repercussões nas condições de trabalho, na imagem social do professor e no valor que a própria sociedade atribui à educação, podendo estes aspectos ter profundas repercussões no bem-estar do docente e na sua produtividade (37).

O facto de o professor usar a voz como instrumento de trabalho, durante muitas horas, pode ser motivo para uma diminuição da sua QV; a necessidade de elevação da mesma, para que os alunos o ouçam e a existência de salas de aula mal projectadas acusticamente são também razões de desconforto (35).

Corroborava Nóvoa quando nos diz que existe um paradoxo entre o excesso das missões da escola, o excesso de pedidos que a sociedade faz aos professores e, ao mesmo tempo, uma cada vez maior fragilidade do estatuto docente. Os professores têm perdido prestígio (38).

O reconhecimento do comprometimento do trabalho dos professores é também evidenciado pelos estudos da Organização Internacional do

Trabalho (OIT), ao apontarem que é longa a exposição dos professores ao desgaste da sua profissão, não só devido à falta de reconhecimento da profissão docente, mas também pela exposição contínua a situações de stress entre as quais se destacam: o volume e a intensidade do trabalho docente; avaliações de desempenho e concursos para cargos de progressão funcional ou de salários; modificações no *status* social da profissão decorrentes de perdas salariais e de significado social da profissão e modificações nas exigências de jornada de trabalho e de indicadores de competência decorrentes de modificações no trabalho do professor (39).

Parece-nos pois evidente a necessidade de avaliação da QV nos docentes na medida em que como nos dizem Pereira, Silva e Castelo-Branco (40) as exigências do mundo actual e as mudanças sociais e educativas fazem com que os professores dificilmente não sofram alterações na sua QV.

Reiterando o que foi dito sobre as mudanças, no ensino superior, impostas pelo PB, os professores enfrentam circunstâncias de mudança no seu trabalho, geradoras do tão falado mal-estar docente, que não é mais do que um conjunto de reacções dos professores como grupo profissional desajustado, devido à mudança social (41). Interessa pois reflectirmos nesse mal-estar, pois sabemos que ele contribui para uma diminuição da qualidade do ensino.

Esteve, refere ainda que existem dois grupos de factores responsáveis pela mudança social sobre a função docente:

- Factores de primeira ordem – são os que incidem directamente sobre a acção do professor na sala de aula;
- Factores de segunda ordem – que se referem às condições ambientais e ao contexto em que se exerce a docência e que têm uma acção indirecta, afectando a motivação e a implicação do professor (41).

É possível enumerar doze indicadores básicos que resumem as mudanças recentes na área da educação, sendo que uns se reportam ao contexto social da função docente e outros referem-se a variações intrínsecas ao trabalho escolar (41):

- i. Aumento das exigências em relação ao professor – ao professor é exigido não só o domínio das matérias que lecciona, mas também que seja um facilitador de aprendizagem e um cuidador do equilíbrio psicológico e afectivo dos alunos, contribuindo para a sua integração social;
- ii. Inibição educativa de outros agentes de socialização – determinados valores que eram transmitidos pela família, devido aos escassos momentos de convívio entre a família, passaram a ser acometidos à escola, na pessoa do professor;

- iii. Desenvolvimento de fontes de formação alternativas à escola – o desenvolvimento de fontes de informação alternativas, basicamente dos meios de comunicação de massas, obriga o professor a alterar o seu papel de transmissor de conhecimentos e a integrar no seu trabalho o potencial informativo destas novas fontes, modificando o seu papel tradicional;
- iv. Ruptura do consenso social sobre educação – no momento actual ao professor é exigido que explicita os seus valores e objectivos. O carácter unificador da actividade escolar no campo cultural, linguístico e comportamental foi substituído por um processo de socialização, que obriga a uma diversificação na actuação do professor;
- v. Aumento das contradições no exercício da docência – encontramos-nos perante uma exigência social de que o professor desempenhe um papel de amigo, de companheiro e de apoio ao desenvolvimento do aluno, sendo este novo papel muitas vezes incompatível com as funções selectivas e avaliadoras dos professores;
- vi. Mudança de expectativas em relação ao sistema educativo – o *status* social e económico definido anteriormente por uma formação académica superior que actualmente não assegura nada. Tal contribui para uma diminuição da motivação e da valorização social do sistema educativo;
- vii. Modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo - a massificação do ensino não produziu igualdade e promoção social dos mais desfavorecidos, pelo que o apoio da sociedade e a ideia da educação como promessa de um futuro melhor foi abandonado;
- viii. Menor valorização social do professor – nos tempos actuais o *status* social é estabelecido a partir dos critérios económicos, convertendo-se também o salário como um elemento da crise de identidade dos professores;
- ix. Mudança dos conteúdos curriculares – o desejo de abordar novos conteúdos imprescindíveis para a actualidade, impõe uma consistente e permanente formação dos professores;
- x. Escassez de recursos materiais e deficientes condições de trabalho – a massificação do ensino e o aumento da responsabilidade dos professores nem sempre foi acompanhada da melhoria efectiva dos recursos materiais e das condições de trabalho, em que se exerce a docência;
- xi. Mudanças na relação professor/aluno - actualmente ao aluno é possível, com alguma impunidade, agressões verbais e comportamentos desadequados para com os professores;
- xii. Fragmentação do trabalho dos professores – para além de dar aulas, ao professor é exigido que desempenhe tarefas administrativas, prepare aulas, recicle os seus conhecimentos, oriente os alunos e os pais, faça investigação,

sem que para isso se criem condições favoráveis para a execução de tais tarefas.

Os indicadores descritos dão-nos uma imagem das alterações registadas no ensino, devendo servir para orientar a formação dos professores e para compreender as críticas sociais dirigidas aos mesmos. Esta reflexão é importante que seja feita na medida em que, pode condicionar mecanismos de defesa dos professores (inibição, rotina, absentismo laboral, entre outros), que baixam a qualidade da educação, a QV do professor e a sua capacidade para o trabalho (41).

Segundo o mesmo autor, é possível apontar, por ordem crescente do ponto de vista qualitativo, mas decrescente no que respeita ao número de professores afectados, como principais consequências do mal-estar docente:

- i. Sentimentos de desajustamento e insatisfação perante os problemas reais da prática do ensino;
- ii. Pedidos de transferência, como forma de fugir a situações conflituosas;
- iii. Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que se realiza;
- iv. Desejo de abandonar a profissão;
- v. Absentismo laboral;
- vi. Esgotamento;
- vii. Stress;
- viii. Ansiedade;
- ix. Depreciação do Eu, com sentimentos de auto-culpabilização perante a incapacidade de ter sucesso no ensino;
- x. Reacções neuróticas;
- xi. Depressões.

Devem merecer atenção, pela degradação da QV do indivíduo, o desrespeito profissional e a desvalorização actual da docência, a falta de condições ambientais no local de trabalho, a falta de recursos didácticos, a desmotivação financeira e a impossibilidade de capacitação. Todos estes factores podem acarretar sintomas psicológicos e até mesmo, doenças psicossomáticas ou cardiovasculares, levando à diminuição da produtividade do profissional e, conseqüentemente, da qualidade do ensino ministrado.

Trabalhar para a QVT implica um conjunto de acções de uma empresa que envolve diagnósticos e implementação de melhorias e estratégias, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, a fim de

proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano. Os enfoques colocam-se no grau de satisfação da pessoa com a empresa, nas condições ambientais gerais e na promoção da saúde (42).

As competências para a gestão da QVT podem ser identificadas claramente nas áreas da saúde, gestão de pessoas, ergonomia, actividades de responsabilidade social, entre outras. Para a autora, esta diversidade, por vezes, dificulta a localização precisa do campo de intervenção das acções e programas de QV nas organizações (32).

A QVT visa proporcionar um ambiente favorável ao bem-estar de todos, na tentativa de humanizar as relações e o trabalho nas organizações, conduzindo a melhorias na execução de tarefas e o conseqüente aumento do nível de satisfação do funcionário com a organização (43).

Tendo em conta o conjunto e a natureza das indagações em torno do tema e os diversos conceitos, abordagens, indicadores e outros meios de discussão sobre QVT, podem-se agrupar as dimensões sob as quais o tema é abordado em diferentes escolas de pensamento: socioeconómica, organizacional e condução humana no trabalho. Estas escolas de pensamento integram e focalizam a procura de QV nas empresas, o que pode ser um avanço importante na consolidação de uma nova competência de administração (32).

A **Escola Socioeconómica** defende que a forma de garantir QVT, ao trabalhador, passa por ajudá-lo a abrir o seu caminho face à actual globalização, à transformação na vida pessoal e ao relacionamento com a natureza. Esta escola defende, como promotora da QVT, o desenvolvimento da cidadania, a responsabilidade e projectos sociais, a igualdade com liberdade, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.

A **Escola Organizacional** defende que QVT envolve uma dimensão específica do local onde as relações de produção ocorrem. Do conjunto de contribuições desta escola, destacam-se, como factores de motivação e comprometimento, a expansão dos processos de qualidade e produtividade; a política de gestão de pessoas; o marketing; o tempo livre; o risco e o desafio.

A **Escola Condição Humana no Trabalho** considera toda a pessoa como um ser biopsicossocial e, por isso, com potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, que respondem, simultaneamente, às condições de vida. Embora não exista, nesta escola, uma definição precisa do conceito QVT há a consideração de um conceito subjectivo, multidimensional e com presença de dimensões positivas e negativas.

Afirma Prestes Rosa que a *“Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam de ser construídos não só para*

incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipa” (32, p.42).

O desafio para Laszlo (apud 32) é que as estratégias utilizadas para aumentar a QVT contribuam para um melhor desempenho profissional. Advoga a literatura científica que programas de promoção de saúde e QV são cada vez mais adoptados pelas organizações, mobilizando os profissionais para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A competência da gestão da QV deve pressupor sempre integração comunitária, organizacional e da pessoa no trabalho, resultando estas intervenções em evidências de bem-estar e produtividade. Neste momento, este desafio é cada vez mais instigante, na medida em que, ao momento, nos vemos às voltas com uma rotina diária cada vez mais desgastante. Quando se pensava que os seres humanos poderiam finalmente desfrutar do rápido progresso alcançado em várias ciências, paradoxalmente, o que temos visto é o trabalho como um fim último em si mesmo.

Afirma-se, na actualidade, existir uma forte correlação entre melhoria da QV e excelência na produtividade dos indivíduos no seu local de trabalho e nos índices de capacidade para o trabalho, daí que as questões relacionadas com a QVT venham ganhando expressão e constituam fonte de preocupação (42, 44).

A este respeito diz-nos Frederico que *“trabalhadores satisfeitos produzem mais, encontrando-se a satisfação dependente das boas relações com os colegas de trabalho, da sua identificação com o grupo e do sentimento de que os objectivos pessoais se encontram inter-relacionados com os da organização”*(44, p. 44).

Advoga a literatura científica que são muitos os benefícios da promoção da QVT, que se traduzem como ganhos para o trabalhador, para a empresa e clientes. Estes traduzem-se numa redução do absentismo, na redução da rotatividade, numa atitude favorável ao trabalho, na redução/eliminação da fadiga, na promoção da saúde e segurança, na integração social, no desenvolvimento das capacidades humanas e no aumento da produtividade. Estes benefícios impulsionam as empresas a proporcionar QV aos trabalhadores. Ao promover a saúde e bem-estar dos seus funcionários, observando tarefas, desempenhos e desenvolvimento, as empresas obtêm um aumento da motivação, da satisfação e do desempenho dos trabalhadores (32).

A QVT proporciona uma maior participação dos funcionários, contribuindo para o seu bem-estar e para uma maior eficácia organizacional. Daí que um programa adequado de qualidade de vida no trabalho torne as instituições mais humanizadas e proporcione condições de desenvolvimento pessoal ao trabalhador.

No exercício da profissão docente, estas premissas também se aplicam, pois consideramos que, tão importante como a qualidade da informação transmitida pelo professor ao aluno é a sua motivação e envolvimento no processo de formação. Se uma destas premissas falhar todo o processo de ensino-aprendizagem pode ficar diminuído. Se o professor não tiver condições de trabalho, se estiver desmotivado ou se tiver a sua saúde comprometida, certamente, que a probabilidade de sucesso no processo de ensino-aprendizagem ficará comprometida (40).

Não é possível dissociar a condição humana do processo, como se um não pudesse interferir no outro. A qualidade do produto depende da QV das pessoas que estão envolvidas com as actividades relacionadas com esse mesmo produto (42).

Neste registo e no sentido de atribuir a importância à QV do professor com vista ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem surgiu a Certificação de Sistemas de Gestão da Qualidade, de acordo com a ISO 9001, uma vez que os estabelecimentos de ensino são avaliados também pelo grau de satisfação dos seus professores (45).

Da mesma forma que para França (42), o investimento em QVT significa investimento no progresso da sociedade e da economia global consideramos, que não é possível dissociar a QV do professor da qualidade do ensino por ele ministrado, pelo que julgamos a QV do professor um instrumento importante para podermos alcançar os objectivos da qualidade do ensino e da instituição de ensino. Estamos, assim, de acordo com Julião, quando nos diz que trabalho exige investimento de energia, ânimo e coragem, aspectos essenciais para a QV e sucesso no desempenho profissional (36). Universalmente é aceite que a implementação de programas de QVT se traduz em maior resistência do trabalhador ao stress, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Contudo, nas entidades empregadoras ainda prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazo ainda são esquecidos. A maioria dos programas de QVT têm origem nas actividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade ou de melhoria ao nível organizacional. A QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida, num sentido amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização (32).

Pensamos, pois, que um bom lugar para se trabalhar é aquele que possibilita aos trabalhadores, entre outras coisas, que tenham, além do trabalho, outros compromissos na vida, como a família, os amigos e os seus *hobbies* pessoais.

Face ao exposto, parece-nos imperioso que os professores desenvolvam capacidades para lidar não só com os conhecimentos que têm de transmitir, mas também com os factores que encontram na instituição, onde leccionam e no contexto social em que se inserem (35).

Se é no local de trabalho, que passamos a maior parte do tempo das nossas vidas, então natural será que o transformemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis.

A QVT envolve muitas variáveis e subjectividade que dificulta o estabelecimento exacto dos determinantes para a sua obtenção e manutenção. Porém, factores ambientais, cognitivos, sociais e organizacionais devem ser considerados na obtenção da QV do trabalhador (42).

Na actualidade, vários estudos enfatizam os factores psicossociais no trabalho como precipitadores de stress laboral e, por isso, responsáveis pelo comprometimento do bem-estar do trabalhador.

Há consenso quanto à concepção de factores psicossociais no trabalho, compreendendo-os como elementos do ambiente organizacional que, quando vivenciados sofrem influências de variáveis de carácter individual (46).

Villalobos (2004, apud 46) considera que os factores psicossociais do trabalho consistem em interacções entre o trabalho, o ambiente no trabalho, as condições do trabalho e da organização e as características pessoais do trabalhador, as suas necessidades, cultura, experiências, estilo de vida e a sua percepção do mundo e do trabalho. Diz-nos que os principais factores psicossociais do trabalho geradores de stress são os aspectos relacionados com a organização, gestão, processo de trabalho e as relações humanas.

Os factores psicossociais no trabalho consistem, por um lado, em interacções entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições da sua organização; e, por outro, em capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho (39).

Kalimo (1988, apud 46) afirma que a saúde está relacionada com factores psicossociais no trabalho e que estes factores podem levar a doenças, podendo, por isso, ser comprometedores do desempenho dos trabalhadores.

O National Institute for Occupational and Health (NIOSH) (2004, apud 46) indica, como factores psicossociais no trabalho, responsáveis por causar stress ocupacional e comprometer a QVT, os seguintes:

i. O desenho do trabalho – que inclui o excesso de trabalho, o descanso pouco frequente, horas excessivas de trabalho, o trabalho frenético e

rotineiro em que o trabalhador não utiliza as suas habilidades e no qual tem pouco controlo;

ii. O estilo da gestão – onde há ausência do trabalhador na tomada de decisão, falta de comunicação na organização, ausência de uma política favorável à vida familiar;

iii. As relações interpessoais – com ênfase em ambientes sociais inadequados, falta de apoio e ajuda de colegas e superiores hierárquicos;

iv. Os papéis no trabalho – com expectativas de trabalho mal definidas ou impossíveis de alcançar, excesso de responsabilidades e múltiplas funções;

v. As preocupações com a carreira – com insegurança no trabalho e falta de oportunidade para crescimento pessoal, com impossibilidade de ascensão e com mudanças rápidas, para as quais os trabalhadores não estão preparados;

vi. As condições ambientais – com existência de condições desagradáveis e por vezes perigosas.

Entendendo por risco psicossocial a interacção entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, sabe-se que podem interferir mais do que os riscos físicos no desempenho do trabalho, segundo Ilo (1986, apud 47).

Cox e Griffiths (1995, apud 47) referem-se aos riscos psicossociais como sendo os aspectos do desenho e gestão do trabalho e os contextos social e organizacional, que têm potencial para causar dano físico ou psicológico ao trabalhador. São, portanto, considerados como características do trabalho que funcionam como stressores, devido aos recursos dos trabalhadores serem insuficientes para responder às exigências do trabalho.

Os riscos psicossociais podem ser categorizados em dois tipos (47):

- Stressores ou exigências laborais – constituídos pelos aspectos físicos, sociais e organizacionais, que requerem manutenção do esforço e estão associados a custos fisiológicos e psicológicos do trabalhador. São exemplo deste tipo de riscos psicossociais a sobrecarga de trabalho ou o conflito de papéis;

- A falta de recursos pessoais e laborais - compreendem os aspectos físicos e psicológicos, sociais e organizacionais que são funcionais na execução do trabalho, na medida que reduzem as exigências laborais e estimulam o crescimento e o desenvolvimento pessoal e profissional. Os recursos pessoais dizem respeito às características das pessoas, tais como a auto-eficácia profissional. Os recursos laborais dizem respeito ao nível de

autonomia no trabalho, ao *feed-back* sobre o trabalho realizado e à formação que a organização proporciona ao trabalhador.

Os factores de risco psicossociais, como sendo a exigência de maior produtividade, a redução do número de trabalhadores, a pressão do tempo, o aumento da complexidade das tarefas, as expectativas irrealizáveis do trabalhador, as relações de trabalho tensas e precárias, considerações relativas à carreira, a carga e ritmo de trabalho, e o ambiente social e técnico do trabalho podem gerar fadiga, tensão e esgotamento do profissional, diminuição da motivação para o trabalho, irritabilidade e *burnout* (47). Todos estes factores, entendidos como psicossociais, podem ser afectados pelas características físicas do trabalho, pelas experiências anteriores e pela situação social do trabalho. Estes factores psicossociais provocam também danos no trabalho, traduzindo-se na diminuição do rendimento, absentismo e acidentes de trabalho.

Os factores psicossociais mais relacionados com o trabalho são a falta de controlo e de autonomia no trabalho; o trabalho monótono; a falta de apoio social de colegas; a insatisfação no trabalho; o tipo de personalidade; a alta concentração nas tarefas; o tabagismo; as atitudes com relação à própria saúde; os distúrbios psicológicos, entre outros (48).

De acordo com Karasek (1979, apud 46), consideram-se factores de risco psicossocial no trabalho a autonomia do trabalhador para decidir e as suas habilidades. A habilidade para a realização e organização de tarefas, a influência na política organizacional, o controlo sobre incertezas potenciais e recursos para a decisão, fortalecem o sentimento de eficácia do trabalhador e funcionam como factor protector do stress; por seu lado, os constrangimentos na tomada de decisão, a existência de tarefas inesperadas, o elevado volume de trabalho, a exigência de alta concentração na tarefa, a pressão do tempo, a interrupção das tarefas, a dependência de outros para a realização de tarefas e o conflito de papéis constituem-se como stressores e como factores de risco psicossocial no trabalho. Este autor enfatiza mais nos factores psicossociais no trabalho o controlo do que a recompensa.

Já Johannes Siegrist (1998, apud 46) enfatiza mais nos factores psicossociais no trabalho, a recompensa do que o controlo. Aponta como factores de risco psicossocial no trabalho o salário auferido pelo trabalhador, a perspectiva de promoção por parte do trabalhador, a segurança no trabalho, aspectos do local de trabalho e também a componente intrínseca pessoal.

Pelo exposto, e atendendo a que os riscos psicossociais no trabalho - são riscos novos da saúde ocupacional, que estão a aumentar e cujos efeitos sobre a saúde dos trabalhadores estão a agravar-se - percebemos a necessidade de realizar adequada avaliação dos factores de risco psicossociais, para os poder corrigir ou prevenir nas organizações, pois as

exigências do trabalho, aliadas à falta de recursos para as enfrentar, provocam danos nos trabalhadores, na instituição, na organização do trabalho e no grupo de trabalho (49).

As estratégias a utilizar para reduzir os riscos psicossociais, permitem melhorar a QVT e, conseqüentemente, melhoram a capacidade para o trabalho e são a vários níveis (47):

- i. Reduzir a monotonia das tarefas;
- ii. Estipular qual a sobrecarga de trabalho razoável;
- iii. Estabelecer uma boa comunicação na instituição e definir formas para reportar os problemas;
- iv. Encorajar a equipa de trabalho;
- v. Monitorizar a carga horária de trabalho;
- vi. Reduzir ou monitorizar sistema de pagamento dos que trabalham por hora;
- vii. Proporcionar formação e treino adequado.

Tais medidas devem ser consideradas somente como linhas orientadoras dos níveis, em que é possível intervir. Para que programas de QV aplicados no local de trabalho atinjam os seus objectivos é necessário atender às especificidades do próprio local de trabalho e é necessária a consciencialização e interesse do conteúdo do programa a ser implementado, a aquisição de hábitos de melhoria da QV pessoal e a criação de um ambiente de trabalho, que promova um estilo de vida saudável (35, 42).

Existem três modelos principais de QVT: o modelo de Nadler e Lawer; o modelo de Hackman e Oldman e o modelo de Walton. Cada um destes modelos valoriza variáveis diferentes na QVT (50).

O **modelo de Nadler e Lawer** baseia a QVT em quatro variáveis: a participação dos funcionários; formação de grupos autónomos de funcionários; sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho.

O **modelo de Hackman e Oldman** relaciona a QVT com o cargo ocupado pelo funcionário, valorizando a variedade de habilidades, a identidade e significado da tarefa; a autonomia e as implicações no trabalho e nas relações intra e extra trabalho.

O **modelo de Walton** propõe oito critérios na avaliação da QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho; o uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança;

integração social na organização; o constitucionalismo; o trabalho e o espaço total na vida; relevância social do trabalho.

O modelo de Walton considera vários indicadores para cada um dos critérios estabelecidos em ordem à avaliação da QVT, conforme podemos visualizar na tabela abaixo.

Tabela 1- Critérios e indicadores da QVT

Critérios para a avaliação da QVT	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Auto-controlo relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
Constitucionalismo	Direitos de protecção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos dos trabalhadores
O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
Relevância social do trabalho na vida	Imagem da instituição Responsabilidade social da instituição Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

As estratégias promotoras de QVT são um conjunto de acções desenvolvidas pela empresa ou entidade empregadora, que visam a melhoria dos recursos tecnológicos, estruturais e do ambiente de trabalho (32).

De acordo com a mesma autora, a gestão da QVT não deve melhorar somente as condições de trabalho, mas também motivar os funcionários a estarem mais empenhados no cumprimento das suas tarefas.

Conte afirma que as pessoas motivadas e satisfeitas com o ambiente de trabalho têm um desempenho acima do esperado, aumentando a sua capacidade de resolução de problemas (52). Diz-nos o mesmo autor que a QVT pode ser considerada um equilíbrio entre os interesses da entidade patronal e do empregado.

Apesar de não ser recente, o reconhecimento de que as situações de trabalho podem interferir negativamente na saúde dos trabalhadores e na sua QV, de se reconhecer que a docência favorece o aparecimento de *síndromas nervosos*, de a docência ser considerada, pela OIT (39), uma profissão com risco físico e mental, de a investigação mostrar que os professores representam um grupo de profissionais com níveis de stress mais elevados (53) e do stress ser considerado um dos indicadores do mal-estar docente (54), em Portugal, não existem muitos estudos sobre a profissão de docente, sobre os factores psicossociais no trabalho docente, sobre o stress vivenciado pelos professores no exercício da sua profissão e sobre a QV dos professores e as implicações na sua capacidade para o trabalho. Menos ainda existe sobre professores do ensino superior e se tivermos em consideração, como nos diz Esteve (41), a desvalorização do papel tradicional do professor e, em simultâneo, o aumento da exigência social, sobre o papel social do professor, aumenta a necessidade de produzirmos conhecimento. Acresce que os professores portugueses apresentam índices de mal-estar superiores aos verificados em professores de outros países da Europa, reflectindo-se este fenómeno não só no mal-estar dos professores, mas em toda a sociedade, em geral, e nos alunos, em particular (54). No mesmo sentido, pronunciam-se Pettegrew e Wolf “stress within the teaching profession is considerable and may have far-reaching consequences for entire public education system” (55, p.324).

Existe evidência teórica e empírica de que as situações de stress vividas pelo professor no exercício profissional levam a alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais, as quais, para além de favorecerem uma diminuição da sua saúde, bem-estar e QV, diminuem o seu desempenho e conduzem a efeitos negativos, para os estabelecimentos de ensino e para o sistema educativo (56). Segundo a mesma autora, podem-se destacar várias situações vivenciadas pelos professores no exercício profissional responsáveis pelo aparecimento de stress:

- i. O trabalho excessivo, devido ao elevado número de alunos, à elevada carga horária, muitas tarefas administrativas e de coordenação de equipas;
- ii. A pressão do tempo, com necessidade de conciliar num tempo limitado as aulas, a sua preparação e as avaliações;
- iii. A realização de tarefas que o professor considera que extrapolam a sua competência, como sendo actuar em situações sociais, realizar tarefas administrativas, ensinar alunos com níveis de competência muito distintos e coordenar equipas;
- iv. A elevada responsabilidade com uma certa indefinição de papéis, sendo por vezes difícil estabelecer onde começa e onde acaba o papel do professor e a função da família e da sociedade;
- v. O conflito entre o papel de educador e o de transmissor de conhecimentos;
- vi. A ausência de controlo, nomeadamente para tomar decisões relacionadas com o trabalho por impedimentos legislativos ou do regulamento da escola.

Internacionalmente, o stress no trabalho é reconhecido como um dos maiores desafios à saúde dos trabalhadores, tendo consequências importantes na sua QV e na produtividade e competitividade das organizações. É reconhecido que os trabalhadores com elevados níveis de stress são mais vulneráveis ao aparecimento de certas doenças e menos produtivos, assim como se mostram menos motivados e seguros, relativamente ao seu trabalho.

Face ao conhecimento sobre as implicações da QV e dos factores psicossociais no trabalho sobre a capacidade para o trabalho a OMS (57) incluiu a questão da promoção da capacidade para o trabalho como um dos objectivos da promoção da saúde no local de trabalho. Desde então, vários são os autores que têm estudado a capacidade para o trabalho, encontrando-se na bibliografia as suas diversas definições.

Segundo a OMS, a capacidade para o trabalho engloba todas as capacidades necessárias à execução do trabalho e é sinónimo da expressão e aptidão para o trabalho.

Ilmarinen considera a capacidade para o trabalho como uma condição resultante da combinação entre recursos humanos (capacidade física e mental, habilidades e conhecimento, estilos de vida, condições sócio-demográficas e valores) em relação às exigências físicas, mentais e sociais do trabalho (58-60).

O conceito de capacidade para o trabalho teve a sua origem no conceito de stress laboral e considera-se que o desgaste resultante de cargas físicas e

mentais do trabalho, pode gerar diminuição da capacidade para o trabalho e o aparecimento de doenças (61).

Junior, entende por capacidade para o trabalho o quão bem está ou estará, um trabalhador no momento ou num futuro próximo e quão bem pode executar o seu trabalho em função das exigências, do seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais (60).

Diversos modelos têm sido usados para avaliar a capacidade para o trabalho (61):

- i. Modelos tradicionais – São mais antigos e focam a capacidade para o trabalho em aspectos médicos da saúde e da capacidade funcional do trabalhador ou na importância do balanço entre os recursos do trabalhador e as exigências do trabalho;
- ii. Modelos multidimensionais – São mais recentes e focam a capacidade para o trabalho em aspectos incluídos nos modelos tradicionais e em aspectos relacionados com o trabalho, com a administração e com o ambiente fora do trabalho. Estes modelos colocam a ênfase da capacidade para o trabalho nos recursos individuais, no trabalho, na família, na comunidade e na sociedade.

Para Ilmarinen e Tuomi (2004, apud 60) a capacidade para o trabalho não é uma estrutura unidimensional e é complexa, podendo ser afectada por diversos aspectos da vida do trabalhador, do ambiente de trabalho, da família ou da sociedade.

No mesmo sentido, os resultados de um estudo levado a cabo por Gould *et al.* (61) revelaram que a experiência do trabalhador, o seu estado de saúde, a sua capacidade funcional e os aspectos relacionados com o local de trabalho, influenciam fortemente o índice de capacidade para o trabalho.

Na mesma linha de registo, faz-se referência ao estudo de Junior (60), cujo objectivo era identificar a dimensão holística das estruturas centrais da capacidade para o trabalho, bem como determinar os factores subjacentes. Neste, os resultados apontam que:

- i. A Saúde é o recurso dos trabalhadores mais claramente relacionado com a percepção da capacidade para o trabalho. A condição da saúde física e mental dos trabalhadores está directamente relacionada com a sua capacidade para o trabalho;
- ii. A capacidade para o trabalho percebida pelos trabalhadores diminui com a idade;
- iii. Não há diferenças entre a capacidade para o trabalho entre homens e mulheres;

iv. O funcionamento físico e a mobilidade da pessoa são das alterações da mobilidade, as maiores responsáveis pela diminuição da capacidade para o trabalho;

v. Uma elevada formação académica diminui os factores de risco relacionados e aumenta a capacidade para o trabalho. A mudança na estrutura educacional explica muitas vezes as alterações da CT;

vi. Atitude optimista do trabalho, satisfação no trabalho e auto-estima estão directamente relacionadas com o aumento da capacidade para o trabalho;

vii. Numa comunidade em que os trabalhadores têm poucas oportunidades de discutir os objectivos a atingir, receber apoio e supervisão no seu trabalho e receber valorização do mesmo, existe um grande risco de diminuição da sua capacidade para o trabalho. A confiança profissional, o controlo do trabalho e o apoio e apreço, recebidos no local de trabalho aumentam a CT;

viii. A existência de possibilidade de aprendizagem no trabalho aumenta a CT;

ix. Exaustão e fadiga comprometem a CT;

x. Trabalho insatisfatório diminui a CT e trabalho adequado promove a CT;

xi. Dificuldades económicas diminuem a CT;

xii. A incerteza sobre a manutenção do trabalho diminui a CT;

xiii. A capacidade para o trabalho dos trabalhadores que vivem sozinhos é inferior à CT dos trabalhadores que vivem com a família;

xiv. A promoção da saúde e a prevenção da doença apoiam a manutenção da CT;

xv. Existe uma correlação directa entre o ICT e a remuneração auferida no local de trabalho.

Num estudo de revisão de literatura sobre os principais aspectos relativos à capacidade para o trabalho, conclui-se como determinantes da capacidade para o trabalho (62):

- Aspectos sociodemográficos - a partir dos 45 anos, com o aparecimento de diversos tipos de doenças, a capacidade física e mental pode começar a deteriorar, influenciada pela diminuição da capacidade respiratória e músculo-esquelética em função da idade.

Fazendo referência aos estudos de Walsh *et al.*, em 2004 e de Tuomi *et al.*, em 2001, os autores salientam que o género feminino tem um maior risco para a perda da capacidade para o trabalho, quando comparado com o género masculino, situação que dizem poder ser influenciada pelas piores condições de trabalho e salariais que as mulheres apresentam em relação

aos homens e ainda pela dupla jornada de trabalho, a que as mulheres estão sujeitas, imposta pelo trabalho domiciliário.

Os autores, com base nos estudos de Aittomaki *et al.*, 2003, e de Tuomi *et al.*, de 1991, evidenciam a importância das condições socioeconómicas, como sendo importantes na determinação da saúde e da capacidade para o trabalho, enaltecendo os factores relacionados com o trabalho, as condições de vida e os hábitos de saúde;

- Estilos de vida - o tabagismo e o consumo abusivo de álcool influenciam negativamente a capacidade para o trabalho, pela sua acção directa na saúde física e mental, na diminuição da produtividade, aumento de absentismo e aumento do risco de acidentes de trabalho.

No seu estudo, referem ainda como determinantes da capacidade para o trabalho a prática de exercício físico, como preditor de boa capacidade para o trabalho e a obesidade como factor de risco para a CT;

- Saúde – é factor que exerce maior impacto sobre a capacidade para o trabalho, em especial no que diz respeito à capacidade funcional e à presença de doenças.

Referenciando Ilmarinen *et al.*, 2005, Nygard *et al.* e Eskelinen *et al.*, 1991, frisam a capacidade cárdio-respiratória, o funcionamento músculo-esquelético, a presença de sintomas e a percepção do estado de saúde pelo trabalhador, como factores responsáveis pelo comprometimento da CT;

- Educação e Competência – A CT pode ser aumentada pelo aumento das habilidades profissionais e conhecimentos do trabalhador na execução do seu trabalho, essencialmente em trabalhos de maior exigência mental. Assim, apontam o hábito de estudar, a possibilidade de desenvolvimento e de influência no trabalho como promotoras da CT;

- Trabalho – o trabalho essencialmente físico compromete mais a CT do que o trabalho mental, devido ao desgaste e comprometimento da saúde pelas exigências físicas.

Dizem-nos também que condiciona a CT o tempo de permanência do trabalhador no emprego, pois o tempo de exposição às exigências do trabalho poderá influenciar o envelhecimento funcional e com ele a diminuição da CT .

Ainda relativamente ao trabalho, os autores referem que o tempo na profissão pode diminuir a CT, na medida em que quanto maior for a exposição do trabalhador às exigências do trabalho, maior é a possibilidade de envelhecimento funcional e com ele menor a CT.

Fazendo referência aos estudos de Tuomi *et al.*, em 1991 e 2001, ao de Aittomaki *et al.* em 2003, ao de Ilmarinen *et al.* de 2005 e ao estudo de

Lindberg *et al.*, datado de 2006, referem-se à organização do trabalho e ao ambiente psicossocial como elementos com elevada influência na CT. Entre os factores responsáveis pela influência na CT referenciam o conflito de papéis, o conflito com as chefias, a pressão do tempo, o volume de trabalho, a restrição no uso de habilidades e conhecimentos, a limitação no controlo sobre o próprio trabalho, o nível de responsabilidade, a limitação no desenvolvimento profissional, a falta de reconhecimento e de valorização, a jornada e turnos de trabalho e o conteúdo do trabalho.

A revisão da literatura científica até então apresentada permite-nos concluir que a manutenção da capacidade para o trabalho implica a promoção da saúde do trabalhador, a melhoria das organizações de trabalho e ambiente de trabalho e a promoção da competência profissional dos trabalhadores. Como advoga Bergstrom *et al.* (1998, apud 62), estes factores conduzem ao aumento na eficiência no trabalho, à redução do absentismo, ao aumento da rentabilidade e competitividade das organizações e à redução dos gastos com assistência à saúde.

Não obstante o referido, pensamos, pois, que a intervenção necessária para aumentar a capacidade para o trabalho tem de passar por acções de recuperação da QVT, para os trabalhadores que consideram não possuir, e, por acções promotoras dessa mesma QVT, evitando ou minimizando a exposição a factores, que a possam comprometer.

II. Planeamento do trabalho

Há mais de duas décadas que as empresas compreenderam que se devem preocupar e investir na saúde integral do trabalhador e, desde então, têm surgido muitas melhorias nas relações laborais através de programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida dos funcionários (34, 63).

Paradoxalmente, o stress e mal-estar docente constituem um problema actual e as investigações efectuadas demonstram que os professores portugueses são os que manifestam um menor índice de satisfação profissional (64).

As implicações do mal-estar docente fazem-se sentir não só a nível da saúde e qualidade de vida, mas também, ao nível das suas estratégias pedagógicas, ao nível dos discentes e ao nível das representações sociais da actividade docente. Estes efeitos reflectem-se na baixa qualidade educacional, na falta de eficiência e na influência indesejável no desempenho dos alunos (65).

Reconhecendo os efeitos da QV e dos factores psicossociais na pessoa, no professor e na CT e o conhecimento das suas implicações na aprendizagem dos alunos, perante a minha experiência profissional como docente do ensino superior, consideramos de interesse desenvolver um estudo sobre “A QV, os factores psicossociais no trabalho e a CT dos Professores do Ensino Superior”.

O trabalho visa dar resposta a algumas questões acerca da forma como as instituições de ensino superior podem intervir no sentido de serem adoptadas estratégias de prevenção do mal-estar e promoção da QV dos docentes, maximizando o seu desempenho profissional e oferecendo um ensino superior de qualidade.

Em Portugal, poucas são as investigações efectuadas com professores do ensino superior e, especificamente, sobre a Qualidade de Vida, factores psicossociais no trabalho e capacidade para o trabalho deste grupo profissional. Não existem estudos, pelo que pensamos que as conclusões deste trabalho possam ser úteis para um melhor desempenho deste grupo profissional.

Escolhemos, para desenvolver o nosso estudo, uma instituição de ensino superior que possui ensino politécnico e ensino universitário. Tendo em conta que é uma instituição privada, futuramente pensamos de interesse percebermos quais os resultados que podemos obter numa instituição de ensino público.

Por definição, simplista uma investigação é algo que se procura. É um caminhar com avanços e recuos, com algumas certezas e muitas hesitações (66). Interessa, pois, definir muito bem o que queremos atingir com a nossa investigação.

OBJECTIVOS

Com este estudo pretendemos:

- Avaliar a QV dos professores do ensino superior
- Avaliar a CT dos professores do ensino superior
- Identificar os factores psicossociais no trabalho dos professores do ensino superior
- Identificar a relação existente entre QV e CT dos professores do ensino superior
- Identificar a relação existente entre factores psicossociais no trabalho e CT dos professores do ensino superior
- Apontar estratégias de intervenção, ao nível da saúde pública, promotoras da capacidade para o trabalho.

QUESTÕES ORIENTADORAS

Dado que as questões orientadoras são as premissas sobre as quais se apoiam os resultados da investigação, apontamos neste estudo as seguintes questões:

- Quais os factores psicossociais do trabalho mais valorizados pelos professores do ensino superior politécnico e universitário?
- Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua QV?
- Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua CT?
- Qual a relação dos factores psicossociais no trabalho e da QV com a CT dos professores do ensino superior politécnico e universitário?

III. Material e métodos

TIPO DE ESTUDO

A utilização de métodos de investigação correlacionais é particularmente conveniente nos estudos realizados em ciências sociais pois, ao contrário de outros métodos, permitem estudar e medir relações entre uma multiplicidade de variáveis simultaneamente.

Por definição, os estudos descritivos correlacionais permitem registar, analisar e correlacionar os dados colhidos. A investigação correlacional preocupa-se em determinar as relações que existem entre as variáveis. Não há manipulação das variáveis, apenas uma investigação da extensão em que as variáveis estão relacionadas (66-69).

Visto que o nosso estudo pretende estudar a QV, os factores psicossociais no trabalho, a CT e a relação da QV e dos factores psicossociais no trabalho com a CT, classificámo-lo como descritivo correlacional.

POPULAÇÃO EM ESTUDO

Participaram neste estudo professores de uma instituição de ensino superior politécnico e universitário da zona norte de Portugal. Sendo esta população constituída por 439 professores, optamos por não efectuar nenhum processo de amostragem, tendo sido entregue a todos os professores o instrumento de colheita de dados, que desta forma foram convidados a participar. Foram devolvidos 203 questionários e, por se encontrarem todos devidamente preenchidos, não foram excluídos quaisquer professores, pelo que o estudo foi efectuado com 203 professores.

INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS

Utilizamos um questionário (Anexo I) e para se proceder à colheita de dados, pedimos autorização por escrito à Comissão de Ética da instituição, onde se realizou o estudo. Obtida a autorização, atribui-se um número aos questionários e, através dos secretariados dos cursos, foram entregues a todos os professores, registando-se em folha elaborada, para o efeito, o número do questionário e o dia em que foi entregue. Pediu-se aos docentes para devolverem o questionário no prazo de três semanas e aquando da devolução era registado na folha anteriormente referenciada.

Utilizou-se o questionário “World Health Organization Quality of life” (WHOQOL- BREF) para avaliar a QV, o “Índice de Capacidade para o Trabalho” (ICT) para avaliar a capacidade para o trabalho e o “Copenhagen Psychosocial Questionnaire” para avaliar os factores psicossociais no trabalho. Além destes questionários, o instrumento incluiu dados para a caracterização dos participantes.

O WHOQOL- BREF é o instrumento de avaliação da QV da Organização Mundial de Saúde (OMS), constituindo uma versão abreviada do WHOQOL-100 e foi adaptado, para Portugal, por Vaz Serra e colaboradores (70). Avalia a qualidade de vida em “scores”, resumidos a quatro domínios, em vez de “scores” detalhados no nível das facetas como o WHOQOL-100. Contém um total de 26 perguntas, em que um item de cada uma das vinte e quatro facetas contidas no WHOQOL-100 foi incluído, assim como dois itens da QV global e da faceta estado de saúde geral. Cada uma das 24 questões possui uma pontuação que varia entre 1 e 5. Para o cálculo manual de cada domínio, há uma equação que resulta num “score” bruto; este é então convertido num “score” transformado, utilizando uma tabela de referência. O método de transformação converte os “scores” brutos numa escala de 4 a 20, comparável com o WHOQOL-100 e numa escala de 0 a 100. Os “scores” dos domínios podem ser agrupados e revelar um “score” único para a QV. Fornece um perfil da QV, considerando que quanto mais alto o “score” atingido, melhor é a QV.

Na tabela abaixo, podemos ver os domínios e as facetas utilizadas no WHOQOL- BREF (34, p.55).

Tabela 2 – Domínios e facetas do WHOQOL- BREF

Domínio	Facetas dentro dos domínios
1. Físico	Dor e desconforto Energia e fadiga Sono e descanso Mobilidade Actividades da vida quotidiana Dependência de medicação e de tratamentos Capacidade de trabalho
2. Psicológico	Sentimentos positivos Pensar, aprender, memória e concentração Auto-estima Imagem corporal e aparência Sentimentos negativos Espiritualidade/religião/crenças pessoais
3. Relações Sociais	Relações pessoais Apoio Social Actividade Sexual
4. Meio Ambiente	Segurança física e protecção Ambiente no lar Recursos financeiros Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades Participação e oportunidades de recreação/lazer Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima) Transporte
Domínio Geral	Qualidade de vida global e percepções de saúde geral

O ICT foi elaborado pelo Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia, sendo conhecido internacionalmente como WAI (Work Ability Index) e foi adaptado, para Portugal, por Silva e colaboradores (71). O ICT avalia a capacidade que o trabalhador tem para realizar o seu trabalho, através de sete “itens”: ICT1 – capacidade para o trabalho actual; ICT2 – capacidade de trabalho em relação às exigências físicas e intelectuais; ICT3 – doenças actuais (lesões e doenças várias); ICT4 – estimativa do incómodo causado no trabalho pelas doenças; ICT5 – faltas ao trabalho devido à doença; ICT6 – prognóstico da capacidade no trabalho; ICT7 – robustez psíquica. Cada um dos “itens” apresenta uma, duas ou três questões e a cada resposta são creditados pontos. O somatório de pontos alcançados, em cada questão, resulta num “score” final, que pode variar de sete a quarenta e nove, conforme se pode observar na tabela 3:

Tabela 3 – “Scores” do ICT

Item	NºQuestões	“score” das Respostas
1 – Capacidade para o trabalho actual, comparada com a melhor de toda a vida	1	0-10 pontos, valor assinalado no questionário
2 – Capacidade para o Trabalho, em relação às exigências do trabalho	2	Número de pontos ponderados de acordo com a natureza do trabalho
3 – Número actual de doenças diagnosticadas pelo médico	1 (Em 51 doenças)	Pelo menos 5 doenças = 1 ponto 4 doenças = 2 pontos 3 doenças = 3 pontos 2 doenças = 4 pontos 1 doença = 5 pontos Nenhuma doença = 7 pontos
4 – Perda estimada para o trabalho devido às doenças	1	1-6 pontos (valor indicado no questionário; o pior valor será escolhido)
5 – Faltas ao trabalho por doenças no último ano	1	1-5 pontos (valor escolhido no questionário)
6 – Prognóstico próprio sobre capacidade para o trabalho daqui a uns anos	1	1-4 ou 7 pontos (valor escolhido no questionário)
7 – Recursos Mentais	3	Os pontos da questão são somados e o resultado é contado da seguinte forma: Soma 0-3 = 1 ponto Soma 4-6 = 2 pontos Soma 7-9 = 3 pontos Soma 10-12 = 4 pontos

Fonte: Adaptado de Tuomi *et al.* (72).

Quanto maior for a capacidade para o trabalho, maior é o “score” alcançado. Assim, sete a vinte e sete “scores” correspondem a uma baixa capacidade para o trabalho; vinte e oito a trinta e seis “scores” correspondem a uma moderada capacidade para o trabalho; trinta e sete a quarenta e três correspondem a uma boa capacidade para o trabalho e quarenta e quatro a quarenta e nove correspondem a uma óptima capacidade para o trabalho.

Os factores psicossociais no trabalho foram avaliados pelo “Copenhagen Psychosocial Questionnaire” (COPSOQ)(73), elaborado em 2000, pelo Instituto Nacional de Saúde Ocupacional de Copenhaga, que é considerado uma das ferramentas mais eficazes na avaliação de importantes dimensões psicossociais, como as exigências cognitivas e emocionais, recompensas, conflitos interpessoais, stress e assédio na vida profissional.

O COPSOQ avalia condições de trabalho, realização profissional, relações sociais, carência emocional, plenitude e significado das tarefas, grau de autonomia no trabalho, qualidade da liderança, satisfação de trabalho, conflitos do cargo, sobrecarga de trabalho, grau de participação e interesse pela profissão e pela própria organização do trabalho.

ESTRATÉGIAS PARA A ANÁLISE DOS DADOS

Para analisarmos e apresentarmos os resultados, utilizamos a linguagem R (74) e o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 19 para o Windows e trabalhamos com um nível de significância de 5%. Foram utilizados vários métodos estatísticos:

Estatística descritiva - com recurso a diversos gráficos, distribuições de frequências e medidas de caracterização.

Análise Factorial – Trata-se de um método estatístico usado para descrever a variabilidade entre variáveis observadas em termos de um número inferior de variáveis não observadas designadas por factores. A análise factorial procura tal variabilidade em resposta a variáveis não observadas (latentes). As variáveis observadas são modelizadas como combinações lineares dos factores adicionadas de termos de erro, ou seja, o modelo geral é do tipo $X=FA + U$, em que X é uma matriz (n x m) em que cada uma das colunas é uma variável observada e n é o número de observações; F é uma matriz (n x p) constituída pelos valores (desconhecidos) que os p factores assumem em cada um dos n pontos amostrais; A é uma matriz (p x m) constituída pelos coeficientes (também desconhecidos), que quantificam o contributo marginal de cada factor para a explicação de cada variável; U é uma matriz (n x m) constituída pelas componentes específicas, ou seja, compreende a parcela de cada variável não explicada por factores comuns, mas antes associada à idiosincrasia da própria variável. As colunas da matriz U são, por

hipótese, não correlacionadas, quer entre si, quer com os factores, isto é, com as colunas da matriz F. Sublinhe-se que o modelo de análise factorial só exige informação sobre as variáveis (só a matriz X é observada) e não sobre os factores. A matriz F, desconhecida *a priori*, é estimada conjuntamente com a matriz A. O objectivo principal é estimar a matriz F.

O primeiro passo da análise factorial é a verificação da admissibilidade da análise factorial, ou seja, se os dados são apropriados para fazer uma análise factorial. Para este efeito recorreu-se ao coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin, cujo valor é baseado nas correlações entre as variáveis e que assume valores entre 0 e 1. Valores acima de 0.5 são habitualmente tidos como aceitáveis, embora sejam considerados fracos até 0.7. Entre 0.7 e 0.8 são considerados como bons, entre 0.8 e 0.9 são considerados muito bons e acima de 0.9 são excelentes. Este coeficiente forneceu sempre bons resultados ou, pelo menos razoáveis, o que permite afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações das variáveis é boa (ou, pelo menos, aceitável), ou seja, que as análises factoriais efectuadas são apropriadas.

O passo seguinte é a extracção factorial, tendo sido usado o método das componentes principais. As variáveis de base serão exactamente explicadas, sem erro, pelo mesmo número de factores ortogonais, sendo a ideia fundamental da análise factorial a de concentrar a atenção somente sobre um número reduzido de factores entre os produzidos, isto é, da totalidade de factores, tantos quantas as variáveis, que inicialmente explicam as variáveis, espera-se que um número reduzido seja capaz de explicar uma percentagem elevada da variância das variáveis de base.

Em seguida, procedeu-se à rotação dos factores extraídos com o intuito de clarificar a interpretação dos resultados. Trata-se de provocar uma rotação na matriz dos pesos factoriais (*loadings*) retidos de modo a tornar a respectiva estrutura mais simples. Optou-se por um método de rotação ortogonal, isto é, de um método que mantém a correlação nula entre os factores extraídos, uma vez que os factores devem captar influências distintas entre si, sendo desejável manter a ortogonalidade entre eles. Entre as técnicas alternativas para proceder à rotação ortogonal dos factores, recorreu-se à técnica de rotação *varimax* (a mais habitualmente utilizada), que minimiza o número de variáveis bem correlacionadas com cada factor.

Dos resultados da análise factorial, destacam-se os coeficientes de correlação entre cada variável (questão) e os factores obtidos, designados por pesos factoriais e que permitem fazer a análise, obter e chegar às conclusões sobre os significados dos factores e a sua interpretação.

Por fim, procedeu-se à análise da validade das escalas e sub-escalas obtidas, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário, utilizado em

cada escala e nas respectivas sub-escalas. Para este efeito, foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach, que se baseia nas correlações entre as variáveis e que assume valores menores ou iguais a 1. Costuma considerar-se que a consistência é boa a partir de 0.7 e que é elevada a partir de 0.8. As escalas e respectivas sub-escalas identificadas revelaram em geral uma consistência interna e fiabilidade elevada ou aceitável, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Assim, a análise factorial foi utilizada sempre que, dispondo de um grande conjunto de questões (items,) de uma escala (por exemplo, a escala da Frequência dos Problemas e Situações Laborais), era necessário agrupar essas questões, em grupos mais homogêneos, que apelidamos de sub-escalas, que permitem perceber as dimensões subjacentes às respostas dos professores, ou seja, as principais características dessas respostas. Essas sub-escalas, ou dimensões, são precisamente os factores e a sua definição permitiu, de uma forma organizada e sistematizada, compreender as motivações e as estratégias e assim explicar as respostas dos professores, conduzindo a conclusões com muito sentido. Sem esta análise, teria sido impossível compreender as respostas dos professores.

Modelo de regressão linear múltipla – Para determinar quais as causas da capacidade para o trabalho dos professores, definiu-se um modelo que permite explicar essa capacidade em função de todas as outras variáveis e de que forma se processa essa influência. Assim, estimou-se um modelo de regressão linear múltipla, em que as variáveis explicativas são as questões de caracterização dos professores inquiridos, o nível de stress, os factores psicossociais no local de trabalho e a qualidade de vida. Pelo seu lado, a variável explicada é a capacidade para o trabalho, definindo-se um modelo de regressão para cada índice de capacidade para o trabalho. A forma do modelo é $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + U$, onde Y designa a variável explicada (ICT respectivo) e x_1, \dots, x_k as variáveis explicativas; β_1, \dots, β_k são os coeficientes da regressão e U é um termo de perturbação e que é uma variável aleatória de média 0, variância constante e cujos valores são não correlacionados. Na forma matricial, para todas as observações, o modelo é $Y = XB + U$, onde Y é um vector (n x 1), X é uma matrix (n x k), B é um vector (k x 1) e U é um vector (n x 1). O modelo foi estimado pelo método dos mínimos quadrados, sendo o estimador $\hat{B} = (X^T X)^{-1} X^T Y$, e a qualidade do ajustamento foi testada segundo os procedimentos habituais (R^2 , estatística F e estatísticas-t). O ajustamento do modelo permitiu concluir quais as variáveis explicativas que efectivamente influenciam o ICT (para cada um dos índices) e as estimativas dos coeficientes β_1, \dots, β_k permitiram quantificar o grau e o sentido dessa influência.

IV. Resultados

CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO E DOS PARTICIPANTES NO ESTUDO

A população é composta por 439 professores, sendo que participaram no nosso estudo 203 professores, a que corresponde 46,2%.

Género

A população em estudo é maioritariamente do género masculino (52,8%), e os respondentes pertencem maioritariamente ao mesmo género (62,9%).

Idade

A distribuição da idade é assimétrica positiva, predominando na população as idades baixas e intermédias, entre 30 e 50 anos e, nos respondentes as idades entre os 25 e 45 anos. Na população, a idade mínima é 24 anos e existem apenas alguns professores com idades entre 24 e 30 anos. Existem também poucos professores com idade superior a 55 anos, só existindo 11 professores com idade superior a 65 anos (apenas 2.5% do número total). Assim, a idade média é um pouco superior a 42 anos, muito próxima da mediana, que é de 40 anos, o primeiro quartil é de 35, o que mostra que existem poucos professores com idade baixa, o terceiro quartil é de 48 anos, o que significa que existem poucos professores com idade avançada, sendo o máximo encontrado de 82 anos, mas só existindo 7 professores (1.6%) com idade superior a 70 anos. Em resultado da concentração das idades, a par da existência de alguns professores com idade mais avançada e outros com idade mais baixa, a dispersão é moderada, conforme se observa pelo valor do coeficiente de variação (24.2%).

Dos participantes no estudo, existem também poucos professores com idade superior a 45 anos, só existindo dois professores com idade superior a 60 anos e que têm idades de 78 e 79 anos. Assim, a idade média é de cerca de 38 anos, quase coincidente com a mediana, o primeiro quartil é de 32 anos, o que mostra que existem poucos professores com idade baixa, o terceiro quartil é de 43 anos, o que significa que existem poucos professores com idade avançada, sendo o máximo encontrado de 79 anos. Em resultado da concentração das idades, a par da existência de alguns professores com idade mais avançada e outros com idade mais baixa, a dispersão é moderada, conforme se observa pelo valor do coeficiente de variação (22.7%).

Local de trabalho

A distribuição segundo o local de trabalho é 26.7%, 33.5% e 39.9% respectivamente para a Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa (ESSVS), Escola Superior de Saúde do Vale do Ave (ESSVA) e Instituto Superior de Ciências da Saúde do Norte (ISCS-N).

Dos participantes no estudo, 26.7% pertencem à ESSVS, 33.5% à ESSVA e 39.9% ao ISCS-N.

Habilitações literárias

A distribuição das habilitações literárias é diferente conforme se trate do Ensino Politécnico ou do Universitário. Com efeito, cada uma das distribuições apresenta-se invertida em relação à outra, ou seja, no Politécnico a Licenciatura é o grau mais frequente, seguindo-se o Mestrado e encontrando-se o Doutorado muito abaixo. Pelo contrário, no Universitário, a maioria tem Doutorado; na população, segue-se a uma grande distância os que têm Licenciatura e, logo a seguir, os que têm Mestrado; nos participantes no estudo, existem alguns professores com mestrado e muito poucos com licenciatura.

Vínculo institucional

Na população, quer no Ensino Universitário quer no Politécnico há uma forte predominância de contratados, uma vez que eles representam 72% e 82.6% do total respectivamente (e, portanto, existem apenas 28% e 17.4% de professores do quadro respectivamente).

Nos participantes no estudo, há grandes diferenças entre o Ensino Universitário e o Politécnico: enquanto no primeiro predominam os contratados (72.5%), sendo os professores pertencentes ao quadro apenas 27.5%, no segundo cada um dos vínculos tem metade dos professores.

Categoria profissional

No Politécnico, quer na população quer nos participantes no estudo, a maior parte são assistentes, seguindo-se os professores adjuntos e, por fim, os professores coordenadores. Verifica-se portanto que há cada vez menos professores à medida que se progride na carreira.

No Ensino Universitário, a situação é diferente. Na população, predominam os Assistentes e os professores auxiliares, com percentagens quase iguais (na ordem de 40%), seguindo-se a uma grande distância e com percentagens reduzidas os professores associados e auxiliares com agregação, os professores catedráticos, os professores auxiliares equiparados, os assistentes estagiários e, por fim, os professores associados com agregação. Nos participantes no estudo, predominam os professores auxiliares, com mais de metade, seguindo-se a uma grande distância os professores auxiliares equiparados e só os professores associados e auxiliares com agregação e os assistentes estagiários têm alguma expressão. É de notar a inexistência de professores catedráticos, assim como de assistentes.

Para melhor se visualizarem as variáveis de caracterização, até então apresentadas, em relação à população e aos participantes no estudo, apresenta-se a tabela 4, onde é possível constatar a representatividade da população pelos participantes no estudo.

Tabela 4 – Variáveis de caracterização da população e dos participantes no estudo

Variáveis		Caracterização da população %	Caracterização dos participantes %	
Género	Masculino	52,8	62,9	
	Feminino	47,2	37,1	
Local de trabalho	ISCS-N	39,9	26,6	
	ESSVS	26,7	37,4	
	ESSVA	33,5	36	
Habilitações literárias	Universitário	Licenciatura	26,9	5
		Mestrado	20,6	13
		Doutoramento	52,6	82
	Politécnico	Licenciatura	48	44
		Mestrado	34,1	40
		Doutoramento	17,4	16
Categoria profissional	Universitário	Assistente estagiário	3,4	7,9
		Assistente	41,2	0,0
		Prof. Auxiliar equiparado	4	18,4
		Prof. Auxiliar	40,6	63,2
		Prof. Associado e auxiliar com agregação	5,1	7,9
		Prof. Associado com agregação	1,1	2,6
		Prof. Catedrático	4,6	0,0
	Politécnico	Assistente	46,6	57
		Prof. Adjunto	34,8	26,1
		Prof. Coordenador	18,6	17
		Coefficiente	Valor	Valor
		Minimo	24	24
Máximo	82	79		
Média	42.25	38,14		
1º quartil	35	32		
Mediana	40	38		
3º quartil	48	43		
Desvio padrão	10.28	8,66		
Coeficiente de variação	24,2	22,7		

CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES NO ESTUDO

Estado civil

O estado civil de Casado representa a maioria dos professores (56%), a que se podem juntar os que vivem em união de facto (5%), encontrando-se em seguida os solteiros (31.5%), os divorciados (7%) e, por fim, os separados (com apenas 0.5%).

Existência de filhos

A maioria (54.3%) tem filhos.

Local de residência

A grande maioria (76.9%) vive em meio urbano e apenas 23.1% vive em meio rural.

Com quem vive

A grande maioria (81%) vive com a família, seguindo-se a uma grande distância os que vivem sozinhos (18%) e apenas 1% vive com colegas.

Tempo de deslocação para o local de trabalho

A distribuição do tempo de deslocação para o trabalho é fortemente assimétrica positiva, predominando os tempos baixos e intermédios (até 30m e, em especial, entre 10 e 30m). Em contrapartida, existem poucos tempos superiores a 30m e quase não existem superiores a 60m. Apesar disso, existem três tempos anormalmente elevados, 90m (duas pessoas), 150m e 240m. Assim, o tempo médio é de cerca de 26m, superior à mediana, que é de 20m, o primeiro quartil é de apenas 15m, o que significa que existe um bom número de professores que moram perto do local de trabalho e o terceiro quartil é de 30m, o que significa que existem poucos tempos elevados, apesar dos quatro professores que moram muito afastados do local de trabalho conforme já foi referido (mas são excepções). Em resultado da existência destes tempos elevados ou muito elevados, apesar de serem poucos, a dispersão é muito elevada, conforme se observa pelo valor do coeficiente de variação (86%)., ou seja, há diferenças muito acentuadas.

Horas lectivas por semana

A maior parte das pessoas lecciona no intervalo entre 6h e 11h e entre 12h e 17h, seguindo-se ainda uma percentagem importante a leccionar menos de 6h e, por fim, poucos leccionam mais de 18h.

Exercício de outro tipo de actividade após o trabalho

Dois terços (66.2%) dos inquiridos exercem outro tipo de actividade após o horário de trabalho.

Mudança de profissão

Menos de um terço (31.8%) afirmaram já ter pensado alguma vez mudar de profissão.

Escolha da mesma profissão

A esmagadora maioria (81.7%) dos professores respondeu que escolheria a mesma profissão se estivesse a começar tudo de novo.

Escolha da mesma instituição

A esmagadora maioria (83.8%) dos professores respondeu que escolheria a mesma instituição para trabalhar.

Doença

Muito poucos professores afirmaram sofrer de algum tipo de doença: apenas 6.9% afirmaram sofrer de doença física, 0.99% afirmaram sofrer de doença psíquica e 0.99% afirmaram sofrer de outra doença.

Medicação do foro psíquico

Apenas 4% afirmaram tomar medicação do foro psíquico.

Exigências da actividade de trabalho

A maioria afirma que as principais exigências da actividade de trabalho são mentais e físicas (59.3%), seguindo-se os que afirmam que são mentais (40.2%) e apenas 0.5% afirmaram que são físicas.

Nível de stress

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- O nível de stress da minha vida profissional – A resposta mais frequente é 3 (Moderado), com 40%, logo seguida de 4 (Pouco Elevado) com 39%, o que mostra que estas duas em conjunto têm quase 80% dos professores. Em terceiro lugar, encontra-se a resposta 5 (Elevado) com 12%, seguindo-se 2 (Pouco) com 7% e, por fim, 1 (Nenhum) com 1.5%. Logo, conclui-se que o

nível de stress é moderado ou mesmo um pouco elevado, sendo de sublinhar a existência de uma percentagem ainda considerável que respondeu 5 (Elevado) e que quase ninguém (apenas 1.5%) respondeu 1 (Nenhum).

- O impacto negativo do stress no meu bem-estar – O padrão é semelhante, sendo as respostas 3 (Moderado) e 4 (Pouco Elevado) as mais frequentes, com 42% e 30.5% respectivamente, seguindo-se a resposta 2 (Pouco), com 14%, 5 (Elevado), com 11% e, por fim, 1 (Nenhum), com apenas 2.5%. Portanto, o nível de stress é também moderado ou mesmo um pouco elevado (note-se que as respostas 3 e 4 em conjunto têm 72%).
- O nível de desgaste da profissão para a minha saúde física e mental – Novamente se regista um padrão semelhante, com maior equilíbrio entre as respostas 3 (Moderado) e 4 (Pouco Elevado), sendo estas respostas as mais frequentes, com 35.5% e 36% respectivamente, seguindo-se a resposta 2 (Pouco), com 15%, 5 (Elevado), com 8% e, por fim, 1 (Nenhum), com apenas 5%. Portanto, o nível de stress é também moderado ou mesmo um pouco elevado (note-se que as respostas 3 e 4 em conjunto têm 71.5%).
- O nível de stress no processo de docência – O nível de stress é um pouco inferior ao das questões anteriores, sendo a resposta 3 (Moderado) a mais frequente, com 40%, seguindo-se a 4 (Pouco Elevado), com 23%, inferior ao registado nas questões anteriores, a 2 (Pouco), com 21%, uma percentagem superior à das questões anteriores, a 5 (Elevado), com 11%, semelhante à das questões anteriores e, por fim, 1 (Nenhum), com 5%, também semelhante à das questões anteriores. Portanto, o nível de stress desta questão é moderado.
- O nível de stress nas questões administrativas – O nível de stress é um pouco mais baixo ao da questão anterior, embora próximo. Com efeito, a resposta 3 (Moderado) continua a ser a mais frequente, com 30%, seguindo-se de perto a 4 (Pouco Elevado), com 27%, logo seguida da 2 (Pouco), com 26%, a 1 (Nenhum), com 9% e, por fim, a 5 (Elevado), com 8%. Portanto, o nível de stress desta questão é moderado ou mesmo um pouco baixo.
- O nível de stress na investigação – O nível de stress volta a ser moderado, sendo novamente a resposta 3 (Moderado) a mais frequente, com 34%, logo seguida da 4 (Pouco Elevado), com 32%, a 3 (Moderado), com 17%, a 5 (Elevado), com 10% e, por fim, a 1 (Nenhum), com 7%. Portanto, o nível de stress pode ser considerado moderado (note-se que as respostas 3 e 4 em conjunto representam quase dois terços das respostas).

Em resumo, o nível de stress é sempre moderado, havendo algumas questões em que pode ser considerado um pouco elevado e outras em que pode ser considerado um pouco baixo.

Tabela 5 - Nível de Stress Sentido

Stress	Respostas (%)				
	1	2	3	4	5
O nível de stress da minha vida profissional	1.5	6.9	40.1	39.1	12.4
O impacto negativo do stress no meu bem estar	2.5	14.3	41.9	30.5	10.8
O nível de desgaste da profissão para a minha saúde física e mental	4.9	15.3	35.5	36.0	8.4
O nível de stress no processo de docência	4.9	21.2	39.9	23.2	10.8
O nível de stress nas questões administrativas	8.9	26.1	30.0	27.1	7.9
O nível de stress na investigação	6.9	16.8	34.2	32.2	9.9

Após o estudo individual das questões relativas ao nível de stress dos professores, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, em primeiro lugar, para verificar se estes dados são apropriados para fazer uma análise factorial, procedemos ao cálculo do coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin, cujo valor é de 0.814, o que é bom. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é boa, ou seja, é apropriado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Assim, realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, uma dessas regras consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1, sendo o segundo factor o último que a cumpre, pelo que esta regra apontaria para uma solução com dois factores, um número razoável. Uma segunda regra consiste em reconstituir 80% da variância total, o que conduz a uma solução com três factores (o conjunto dos primeiros três factores explica 81.15% da variância total), o que

também é razoável. Finalmente, a terceira regra habitualmente utilizada é baseada no “scree plot” em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, o que conduz também a reter três factores. Em conclusão, as soluções com dois (restituindo 71.25% da variância total, o que é perfeitamente aceitável) ou com três factores (restituindo 81.15% da variância total) são de considerar.

No entanto, embora reconstitua uma percentagem da variância total bastante superior, a solução com três factores revelou-se inadequada porque só uma variável (ou seja, questão) satura em cada um dos dois últimos factores, o que tornaria a análise factorial desnecessária relativamente a estas questões e só serviria para as primeiras quatro. Portanto, optou-se por uma solução com dois factores.

Tabela 6 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala do Nível de Stress dos Professores

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	3.213	53.544	53.544
2	1.062	17.701	71.245
3	0.594	9.900	81.145
4	0.499	8.314	89.459
5	0.370	6.161	95.620
6	0.263	4.380	100.000

Assim, os resultados da análise factorial forçada a dois factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela seguinte, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão. Outras soluções factoriais foram ensaiadas (além da solução com seis factores já referida), mas esta solução com três factores revelou-se a mais adequada para a interpretação (a consideração de um número de factores mais elevado conduz a factores desnecessários, conforme já foi referido, ou a um acréscimo quase nulo da variância explicada e a consideração de um número inferior não é suficiente, pois faz com que a representação de várias questões seja de má qualidade e diminui a percentagem da variância explicada). Em resultado, conclui-se que dois eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Tabela 7 - Estrutura Factorial da Escala do Nível de Stress dos Professores

Questões	Pesos Factoriais	
	Factor 1	Factor 2
1	0.857	0.175
2	0.868	0.098
3	0.814	0.194
4	0.745	0.242
5	0.105	0.861
6	0.254	0.786

Para mais fácil interpretação, reagrupa-se na tabela seguinte as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma.

Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 1, 2, 3 e 4, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Impacto do stress na vida profissional, na saúde e no bem-estar, pois aquelas questões referem-se ao impacto que o stress tem na vida profissional (incluindo a docência) e na saúde (física e mental) e bem-estar dos professores. O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 5 e 6, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Nível de stress nas questões administrativas e na investigação, pois aquelas questões referem-se ao nível de stress sentido pelos professores nas questões administrativas e na investigação – faz sentido que estejam associadas ao mesmo factor, pois trata-se de actividades não relacionadas com a actividade docente e executadas pelos professores individualmente (sem interacção com os estudantes). É ainda interessante verificar que o impacto do stress na docência surge associado a um factor diferente do nível do stress na investigação. Conclui-se que os professores consideram que a investigação é uma actividade diversa da docência, ou que são vertentes diferentes e separadas da sua actividade profissional.

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados ou mesmo muito elevados, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade.

Tabela 8 - Dimensões Subjacentes à Escala do Nível de Stress dos Professores

Factor 1 – Impacto do stress na vida profissional, na saúde e no bem estar	
Questão	Peso factorial
O nível de stress da minha vida profissional	0.857
O impacto negativo do stress no meu bem estar	0.868
O nível de desgaste da profissão para a minha saúde física e mental	0.814
O nível de stress no processo de docência	0.745
Factor 2 – Nível de stress nas questões administrativas e na investigação	
Questão	Carga factorial
O nível de stress nas questões administrativas	0.861
O nível de stress na investigação	0.786

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala do nível de stress dos professores, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. Para este efeito, utilizaremos o coeficiente Alfa de Cronbach, cujo valor para a totalidade da escala é de 0.81, o que é elevado e mostra uma consistência interna da escala elevada. A tabela seguinte mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que a consistência da primeira é elevada, uma vez que o valor de alfa é de 0.86, e que a consistência da segunda é aceitável, pois tem um valor de alfa de 0.6 (refira-se que escalas com um reduzido número de questões, como é o caso, conduzem frequentemente a um valor baixo de alfa).

Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada ou aceitável, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Tabela 9 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala do Nível de Stress dos Professores

Sub-escala	Alfa
1 – Impacto do stress na vida profissional, na saúde e no bem-estar	0.86
2 – Nível de stress nas questões administrativas e na investigação	0.60

FACTORES PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Efectua-se primeiro uma análise exploratória das respostas de cada parte do inquérito, seguindo-se uma análise da respectiva estrutura conceptual através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores e a validação da escala utilizada.

Frequência dos problemas e situações laborais

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? – A maioria (um pouco mais de 50%) dos professores responde “Às vezes”, seguindo-se a grande distância “Raramente” (cerca de 21%), “Frequentemente” (cerca de 16%), “Nunca” (11%) e “Sempre” (menos de 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco baixa.
- Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? – Regista-se uma grande dispersão das respostas, pois a resposta mais frequente é “Raramente” (com cerca de 32%), logo seguida de “Às vezes” (com 31%), “Frequentemente” (com 24%), “Nunca” (com 13%) e

“Sempre” (0%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Precisa fazer horas-extra? – Regista-se novamente uma grande dispersão das respostas, pois a resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 29%), logo seguida de “Frequentemente” (com cerca de 27%), “Nunca” (com 18%), “Raramente” (com 16%) e “Sempre” (com 10%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Precisa trabalhar muito rapidamente? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 38%), seguindo-se “Às vezes” (com 33%), “Raramente” (com 19%), “Sempre” (com 7%) e “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- O seu trabalho exige a sua atenção constante? – “Sempre” é maioritária (com 55%), seguindo-se “Frequentemente” (com 33%), “Às vezes” (com 8%) e “Raramente” (com 4%), não existindo respostas “Nunca”. Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência muitíssimo elevada.
- O seu trabalho requer que seja bom a propor nova ideias? – “Frequentemente” é a resposta mais frequente (com cerca de 48%), seguindo-se “Sempre” (com 25%), “Às vezes” (com 18%), “Raramente” (com 8%) e “Nunca” (com 1%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência muito elevada.
- O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? – A resposta mais frequente é novamente “Frequentemente” (com 39%), logo seguida de “Às vezes” (com 37%), encontrando-se em terceiro lugar “Sempre” (com 11%), logo seguida de “Raramente” (com 10%) e, por fim, “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 39%), seguindo-se “Frequentemente” (com 27%), “Raramente” (com 18%) “Nunca” (com 11%) e “Sempre” (com 5%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco baixa.
- O seu trabalho exige emocionalmente de si? – As respostas mais frequentes são “Às vezes” e “Frequentemente” (ambas com 34%), seguindo-se “Raramente” (com 20%), “Sempre” (com 7%) e “Nunca” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 36%), seguindo-se “Às vezes” (com 25%), “Sempre” (com 21%), “Raramente” (com 16%) e “Nunca” (com

3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.

- O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião? – A resposta mais frequente é “Raramente” (com 39%), seguindo-se “Nunca” e “Às vezes” (ambas com 25%), “Frequentemente” (com 11%) e “Sempre” (com 0%). Conclui-se que este facto ocorre com uma baixa frequência.

- O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 41%), seguindo-se a uma grande distância “Frequentemente” (com 19%), “Raramente” (com 19%), “Nunca” (com 16%) e “Sempre” (com 5%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso? – Existe uma grande dispersão das respostas, sendo “Nunca” a mais frequente (com 26%), logo seguida de “Raramente” (com 24%) e “Às vezes” (com 24%), “Frequentemente” (com 16%) e, por fim “Sempre” (com 10%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído? – Existe novamente uma grande dispersão das respostas, sendo “Às vezes” e “Frequentemente” as respostas mais frequentes (ambas com cerca de 24%), logo seguidas de “Raramente” (com 22%) e “Nunca” (com 21%), encontrando-se “Sempre” em último lugar (com 9%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 39%), seguida de perto por “Às vezes” (com 36%) e, a uma grande distância, “Raramente” (com 12%), “Sempre” (com 9%) e, por fim, “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.

- Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? – A resposta mais frequente é “Nunca” (com 34%), seguida por “Raramente” (com 23%), “Às vezes” (com 20%), “Frequentemente” (com 13%) e, por fim, “Sempre” (com 9%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? – As respostas mais frequentes são “Às vezes” e “Raramente” (ambas com 28%), seguindo-se “Nunca” (com 21%), “Frequentemente” (com 18%) e, por fim, “Sempre” (com 5%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 36%), logo seguida de “Frequentemente” (com

34%), seguindo-se “Raramente” (com 14%), “Sempre” (com 9%) e, por fim, “Nunca” (com 6%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.

- O seu trabalho exige que tenha iniciativa? – “Frequentemente” é maioritária (com 52%), seguindo-se a uma grande distância “Sempre” (com 27%), “Às vezes” (com 14%), “Raramente” (com 5%) e “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.

- O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 43%), logo seguida de “Sempre” (com 41%) e tendo as restantes respostas importâncias reduzidas – “Às vezes” (com 9%), “Raramente” (com 6%) e “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto também ocorre com uma frequência extremamente elevada.

- O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? – “Frequentemente” é maioritária (com 51%), seguindo-se a uma grande distância “Sempre” (com 32%), “Às vezes” (com 11%), “Raramente” (com 6%) e não existem respostas “Nunca”. Conclui-se que este facto também ocorre com uma frequência extremamente elevada.

- O seu trabalho é variado? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 44%), seguindo-se “Às vezes” (com 28%), “Sempre” (com 12%), “Raramente” (com 12%) e “Nunca” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.

- No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? – Existe uma grande dispersão das respostas. A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 37%), seguindo-se “Raramente” (com 24%), “Frequentemente” (com 21%), “Nunca” (com 13%) e, por fim, “Sempre” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 42%), seguindo-se “Frequentemente” (com 34%), “Raramente” (com 12%), “Sempre” (com cerca de 8%) e, por fim, “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- O seu trabalho apresenta objectivos claros? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 42%), seguindo-se “Às vezes” (com 32%), “Sempre” (com 15%), “Nunca” (com 8%) e, por fim, “Raramente” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.

- Sabe exactamente quais as suas responsabilidades? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 44%), logo seguida de “Sempre” (com 42%), encontrando-se em terceiro lugar “Às vezes” (com 9%), “Raramente”

(com 4%) e “Nunca” (com 1%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência extremamente elevada.

- Sabe exactamente o que é esperado de si? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 49%), seguindo-se a uma grande distância “Sempre” (com 28%), “Às vezes” (com 15%), “Raramente” (com 6%) e “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência muito elevada.
- O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 36%), logo seguida de “Frequentemente” (com 34%) e seguindo-se a uma grande distância “Raramente” (com 14%), “Nunca” (com 8%) e “Sempre” (com 7%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- Há boas perspectivas no seu emprego? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 36%), logo seguida de “Frequentemente” (com 34%) e seguindo-se a uma grande distância “Raramente” (com 16%), “Nunca” (com 10%) e “Sempre” (com 5%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- A gerência do seu local de trabalho respeita-o? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 42%), seguindo-se “Sempre” (com 27%), “Às vezes” (com 23%), “Raramente” (com 6%) e “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- É tratado de forma justa no seu local de trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 39%), seguindo-se “Às vezes” (com 33%), “Sempre” (com 20%), “Raramente” (com 4%) e “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.
- Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 49%), seguindo-se “Frequentemente” (com 24%), “Raramente” (com 19%), “Sempre” (com 5%) e “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- No seu trabalho, são-lhe colocadas exigências contraditórias? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 43%), seguindo-se “Raramente” (com 29%), “Nunca” (com 16%), “Frequentemente” (com 9%) e “Sempre” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Por vezes, tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? – “Às vezes” é maioritária (com 60%), seguindo-se a uma grande distância “Frequentemente” (com 17%), “Raramente” (com 15%), “Nunca” (com 7%) e “Sempre” (com 1%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Por vezes, tem que fazer coisas que considera desnecessárias? – “Às vezes” é maioritária (com 56%), seguindo-se a uma grande distância “Raramente” (com 18%), “Frequentemente” (com 16%), “Nunca” (com 8%) e “Sempre” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? – “Frequentemente” tem metade das respostas, seguindo-se a uma grande distância “Às vezes” (com 24%), “Sempre” e “Raramente” (ambas com 11%) e “Nunca” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.
- Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 48%), seguindo-se a uma grande distância “Às vezes” (com 23%), “Sempre” (com 15%), Raramente (com 12%) e “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 48%), seguindo-se a uma grande distância “Às vezes” (com 23%), “Sempre” (com 15%), “Raramente” (com 12%) e “Nunca” (com 2%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 35%), seguindo-se “Às vezes” (com 28%), “Raramente” (com 26%), “Nunca” (com 7%) e “Sempre” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 37%), seguindo-se “Frequentemente” (com 26%), “Raramente” (com 22%), “Nunca” (com 12%) e “Sempre” (com 4%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 40%), seguindo-se “Frequentemente” (com 30%), “Raramente” (com 13%), “Sempre” (com 10%) e “Nunca” (com 7%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.
- Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 41%), seguindo-se “Raramente” (com 28%), “Frequentemente” (com 17%), “Nunca” (com 8%) e “Sempre” (com 6%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? – “Frequentemente” é maioritária (com 56%), seguindo-se a uma grande distância “Sempre” (com 25%), “Às vezes” (com 14%), “Raramente” (com 3%) e “Nunca” (com 1%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência muito elevada.
- Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? – “Frequentemente” é quase maioritária (com 49%), seguindo-se a uma grande distância “Às vezes” (com 22%), “Sempre” (com 20%), “Raramente” (com 7%) e “Nunca” (com 1%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência muito elevada.
- No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 40%), seguindo-se “Às vezes” (com 24%), “Sempre” (com 20%) e “Raramente” e “Nunca” (ambas com cerca de 8%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 40%), seguindo-se “Às vezes” (com 35%), “Raramente” (com 15%), “Sempre” (com cerca de 7%) e “Nunca” (com 3%). Conclui-se que este facto ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- Dá prioridade à satisfação no trabalho? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com cerca de 43%), seguindo-se “Sempre” (com 22%), “Às vezes” (com cerca de 22%), “Raramente” (com 10%) e “Nunca” (com 3% apenas). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- É bom no planeamento do trabalho? – “Frequentemente” é maioritária (com 55%), seguindo-se “Às vezes” (com cerca de 26%), “Sempre” (com 15%), “Raramente” (com cerca de 4%) e “Nunca” (com menos de 1% apenas). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- É bom a resolver conflitos? – “Frequentemente” é maioritária (com 52%), seguindo-se “Às vezes” (com cerca de 33%), “Sempre” (com 11%), “Raramente” (com cerca de 3%) e não existindo respostas “Nunca”. Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.

Para uma melhor visualização da análise da Frequência dos problemas e situações laborais, apresenta-se abaixo a tabela 10, que descreve de forma resumida a percentagem de cada uma das respostas dadas pelos participantes no estudo, no que respeita à Frequência dos problemas e situações laborais.

Tabela 10 - Frequência dos Problemas e Situações Laborais

Questão	Respostas (%)				
	Sempre	Frequent.	Às vezes	Raram.	Nunca
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	1.7	15.6	51.1	20.6	11.1
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	0.0	24.4	31.1	31.7	12.8
3. Precisa fazer horas-extra?	10.0	26.7	28.9	16.1	18.3
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?	7.2	37.8	33.3	19.4	2.2
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	55.0	32.8	7.8	4.4	0.0
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor nova ideias?	25.0	47.8	18.3	7.8	1.1
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	11.1	38.9	37.2	10.0	2.8
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	5.0	26.7	39.4	17.8	11.1
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	6.7	34.4	34.4	20.0	4.4
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	21.1	35.6	25.0	15.6	2.8
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	0.0	10.6	25.0	39.4	25.0
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	5.0	19.4	40.6	18.9	16.1
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?	10.0	15.6	23.9	24.4	26.1
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	9.4	23.9	23.9	21.7	21.1
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	9.4	39.4	35.6	12.2	3.3
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	9.4	13.3	20.0	22.8	34.4
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	5.0	18.3	27.8	27.8	21.1
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	9.4	33.9	36.1	14.4	6.1
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	27.2	52.2	13.9	5.0	1.7
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	40.6	42.8	8.9	5.6	2.2
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	32.2	51.1	11.1	5.6	0.0
22. O seu trabalho é variado?	12.2	43.9	28.3	11.7	3.9
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	3.9	21.1	37.2	24.4	13.3
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	7.8	34.4	42.2	12.2	3.3
25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?	15.0	42.2	31.7	3.3	7.8
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	41.7	43.9	9.4	3.9	1.1
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?	27.8	48.9	15.0	5.6	2.8
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	7.2	34.4	36.1	14.4	7.8
29. Há boas perspectivas no seu emprego?	5.0	33.9	35.6	15.6	10.0
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	26.7	42.2	22.8	5.6	2.8
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	20.0	39.4	33.3	3.9	3.3
32. Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não?	5.0	23.9	48.9	18.9	3.3
33. No seu trabalho, são-lhe colocadas exigências contraditórias?	2.2	9.4	43.3	28.9	16.1
34. Por vezes, tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	1.1	16.7	60.0	15.0	7.2
35. Por vezes, tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	2.2	16.1	55.6	17.8	8.3
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	11.1	50.0	23.9	11.1	3.9
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	15.0	47.8	23.3	12.2	1.7
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	4.4	35.0	27.8	25.6	7.2
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	3.9	25.6	37.2	21.7	11.7
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	10.0	30.0	40.0	12.8	7.2
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	5.6	17.2	41.1	28.3	7.8
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	25.0	56.1	14.4	3.3	1.1
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	20.0	49.4	22.2	7.2	1.1
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	20.0	40.0	24.4	7.8	7.8
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	6.7	40.0	35.0	15.0	3.3
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?	22.2	42.8	21.7	10.0	3.3
47. É bom no planeamento do trabalho?	15.0	55.0	25.6	3.9	0.6
48. É bom a resolver conflitos?	11.1	52.2	32.9	2.8	0.0

Após o estudo individual das questões relativas à frequência dos problemas e situações laborais, dos factores psicossociais no local de trabalho, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.8, o que é bom. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é boa, ou seja, é apropriado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Assim, realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, a regra que consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1 apontaria para uma solução com doze factores, um número razoável. A regra que consiste em reconstituir 80% da variância total conduz a uma solução com dezoito factores (o conjunto dos primeiros dezoito factores explica 81.21% da variância total), o que se afigura muito elevado. Finalmente, a regra baseada no “scree plot”, em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, conduz a reter dez ou onze factores. Em conclusão, a solução com doze factores (explicando 71.35% da variância total, o que é perfeitamente aceitável) ou com onze factores (explicando 69.2% da variância total) são de considerar. Parece preferível adoptar a solução com doze factores, pois explica uma percentagem da variância total um pouco superior, conforme se pode observar na tabela 11.

Assim, os resultados da análise factorial forçada a doze factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela 12, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão.

Outras soluções factoriais foram ensaiadas, mas esta solução com doze factores revelou-se a mais adequada para a interpretação. Em resultado, conclui-se que doze eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Para uma melhor visualização do até então apresentado, deve observar-se a tabela 11.

Tabela 11 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala dos Problemas e Situações Laborais

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada	Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	10.965	22.843	22.843	25	0.439	0.915	89.085
2	4.135	8.614	31.456	26	0.404	0.842	89.926
3	3.826	7.972	39.428	27	0.389	0.809	90.736
4	2.931	6.107	45.535	28	0.375	0.781	91.517
5	2.408	5.018	50.552	29	0.354	0.737	92.254
6	2.114	4.404	54.956	30	0.351	0.732	92.986
7	1.817	3.786	58.742	31	0.321	0.669	93.655
8	1.472	3.066	61.808	32	0.305	0.635	94.291
9	1.257	2.618	64.426	33	0.286	0.597	94.887
10	1.179	2.456	66.882	34	0.277	0.577	95.464
11	1.114	2.320	69.202	35	0.251	0.522	95.986
12	1.043	2.173	71.375	36	0.222	0.462	96.448
13	0.891	1.856	73.231	37	0.214	0.446	96.894
14	0.822	1.712	74.943	3	0.190	0.396	97.291
15	0.821	1.711	76.655	39	0.179	0.372	97.663
16	0.763	1.590	78.245	40	0.161	0.336	97.999
17	0.726	1.513	79.758	41	0.153	0.320	98.318
18	0.699	1.456	81.214	42	0.152	0.316	98.635
19	0.692	1.442	82.655	43	0.143	0.297	98.932
20	0.603	1.256	83.912	44	0.127	0.266	99.198
21	0.553	1.153	85.065	45	0.113	0.235	99.433
22	0.541	1.126	86.191	46	0.099	0.207	99.639
23	0.505	1.051	87.242	47	0.089	0.185	99.824
24	0.445	0.928	88.170	48	0.084	0.176	100.000

Tabela 12 - Estrutura Factorial da Escala da Frequência dos Problemas e Situações Laborais

Questões	Pesos Factoriais											
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10	Factor 11	Factor 12
1	-0.163	0.103	-0.048	-0.231	0.048	0.156	-0.152	-0.122	0.142	0.599	-0.128	-0.084
2	-0.317	-0.120	0.178	-0.045	-0.043	0.266	0.187	-0.287	0.160	0.529	0.147	-0.122
3	0.279	-0.076	-0.163	-0.034	0.167	-0.196	0.086	0.034	0.125	0.716	0.073	0.017
4	-0.323	0.156	0.244	-0.015	0.232	0.075	0.206	0.039	0.117	0.508	0.177	0.296
5	0.047	0.568	0.025	-0.011	0.136	-0.043	-0.084	0.350	-0.002	0.107	0.197	0.355
6	0.076	0.381	0.078	0.103	-0.015	0.046	0.004	0.090	-0.010	0.062	0.763	0.058
7	0.003	0.155	0.157	0.024	-0.068	0.239	0.130	-0.008	0.542	0.011	0.594	0.110
8	-0.269	0.004	0.117	0.008	0.080	0.225	0.013	-0.131	0.771	0.115	0.144	0.046
9	0.255	0.030	0.063	-0.079	0.176	-0.030	0.080	0.040	0.806	0.194	-0.033	0.009
10	0.342	0.242	0.032	0.127	0.159	-0.297	-0.117	0.235	0.436	0.104	-0.132	-0.251
11	-0.088	-0.323	-0.111	-0.099	-0.081	0.536	-0.156	-0.256	-0.121	0.220	-0.102	-0.185
12	-0.042	-0.048	0.074	-0.226	0.015	0.740	-0.101	-0.153	-0.027	0.107	0.088	-0.179
13	-0.105	0.019	-0.001	0.087	0.023	0.796	0.117	0.029	0.033	-0.055	0.031	0.122
14	-0.161	0.050	-0.114	0.116	0.048	0.796	-0.047	0.150	0.254	-0.051	0.019	0.139
15	0.006	0.186	0.072	0.050	-0.211	0.279	0.299	-0.068	0.188	0.061	0.241	0.422
16	0.241	-0.082	-0.032	0.134	0.087	-0.027	0.775	0.038	0.104	0.046	0.084	0.109
17	0.278	-0.084	-0.054	0.002	0.036	-0.045	0.834	-0.028	0.049	-0.048	-0.021	-0.003
18	-0.225	0.310	0.048	0.133	-0.132	0.026	0.705	-0.010	-0.087	0.115	0.020	-0.061
19	0.137	0.627	0.285	-0.036	0.103	-0.028	0.165	0.014	0.102	-0.044	0.468	-0.005
20	0.198	0.760	0.312	0.039	0.081	-0.052	0.016	0.041	0.036	0.034	0.180	-0.046
21	0.151	0.727	0.140	0.166	-0.010	-0.148	-0.035	0.088	0.074	0.057	0.211	0.051
22	0.544	0.427	-0.019	0.057	0.174	-0.159	-0.051	-0.008	0.150	0.111	0.257	-0.009
23	0.615	0.040	0.074	0.317	-0.165	-0.001	0.389	0.013	-0.003	-0.178	-0.014	-0.018
24	0.195	0.460	0.134	0.107	-0.474	0.076	0.101	-0.064	0.058	-0.164	-0.108	0.167
25	0.672	0.227	-0.028	-0.009	-0.172	-0.036	0.211	0.154	0.046	-0.056	-0.170	0.123
26	0.230	0.729	0.225	0.045	-0.137	0.109	0.035	0.254	-0.053	-0.231	0.010	0.095
27	0.215	0.695	0.132	0.168	-0.205	0.070	0.016	0.191	0.008	-0.083	-0.115	0.130
28	0.675	0.254	0.123	0.218	-0.001	-0.077	0.086	0.238	0.045	0.035	-0.025	0.106
29	0.721	0.227	0.120	0.153	-0.072	0.007	0.169	0.026	-0.033	-0.096	0.110	0.233
30	0.310	0.277	0.367	0.050	-0.200	-0.002	-0.004	0.020	-0.034	-0.102	0.031	0.618
31	0.474	0.301	0.323	0.213	-0.144	-0.126	-0.057	-0.049	-0.014	-0.012	-0.047	0.485
32	0.232	0.205	-0.008	0.085	0.663	0.067	-0.115	0.162	0.031	0.025	-0.148	0.118
33	0.162	-0.096	-0.243	-0.160	0.689	0.056	0.122	0.186	0.068	0.156	-0.107	0.034
34	-0.133	-0.068	0.086	-0.041	0.826	0.025	0.023	-0.103	0.105	-0.015	0.103	-0.125
35	-0.168	-0.017	0.003	0.003	0.793	-0.061	-0.007	-0.057	0.070	0.058	0.036	-0.100
36	0.120	0.204	0.739	-0.028	-0.016	0.070	0.054	-0.100	0.132	-0.031	0.043	0.308
37	0.062	0.137	0.822	0.170	0.000	0.010	0.011	0.181	0.044	-0.137	0.077	0.059
38	0.323	-0.010	0.331	0.545	0.198	-0.104	0.101	0.034	0.119	0.025	0.037	-0.016
39	0.118	0.118	0.037	0.894	-0.045	0.018	0.095	-0.009	-0.038	-0.115	0.055	0.033
40	0.180	0.166	0.210	0.771	-0.135	-0.030	0.043	0.083	-0.028	-0.021	-0.058	0.041
41	0.099	0.044	0.090	0.909	-0.021	0.026	0.065	0.080	-0.015	-0.085	0.078	0.029
42	0.194	0.328	0.686	0.189	-0.068	-0.162	-0.056	0.220	0.040	0.101	0.129	0.062
43	0.205	0.276	0.705	0.285	-0.104	-0.007	-0.082	0.044	0.053	0.073	0.023	-0.069
44	0.688	0.153	0.390	0.163	0.068	-0.146	0.017	0.190	-0.004	0.042	-0.060	-0.068
45	0.629	0.067	0.238	0.175	0.042	-0.181	-0.060	0.256	0.025	-0.111	0.228	-0.062
46	0.574	0.043	0.108	0.018	0.052	-0.183	0.034	0.519	-0.081	0.080	0.164	0.017
47	0.175	0.209	0.117	0.041	0.045	-0.019	-0.038	0.836	-0.009	-0.005	0.069	-0.057
48	0.242	0.187	0.088	0.107	0.016	0.017	0.043	0.733	0.000	-0.181	-0.054	0.024

Para fácil interpretação, reagrupa-se na tabela 13 as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim identificar as dimensões subjacentes às respostas dos professores.

Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 22, 23, 25, 28, 29, 44, 45 e 46 pelo que o designamos como a dimensão da Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho, pois aquelas questões referem-se aos aspectos que são proporcionados aos professores para o desenvolvimento da sua actividade profissional, às possibilidades de progressão e ao reconhecimento do trabalho.

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 5, 19, 20, 21, 24, 26 e 27, pelo que o designamos como a dimensão da Iniciativa, melhoramento e responsabilidade, pois as questões referem-se à iniciativa e às responsabilidades que os professores devem ter na sua actividade, assim como à melhoria no seu trabalho.

O terceiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 36, 37, 42 e 43 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Cooperação e bom ambiente entre colegas, pois as questões referem-se à existência de um bom ambiente, cooperação, ajuda e apoio no trabalho entre colegas.

O quarto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 38, 39, 40 e 41, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Desempenho laboral e relação com o superior imediato, pois aquelas questões referem-se à análise do desempenho laboral, assim como ao acompanhamento do trabalho proporcionado pelo superior imediato.

O quinto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 32, 33, 34 e 35, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Discordância, pois aquelas questões referem-se a ter que realizar actividades e satisfazer exigências sobre as quais existe desacordo ou são contraditórias, ou cuja forma de execução também origina desacordo.

O sexto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 11, 12, 13 e 14, pelo que o designamos como a dimensão do Reprimir sentimentos e opiniões, pois todas aquelas questões referem-se a ter que não manifestar ou mesmo esconder opiniões e sentimentos no trabalho.

O sétimo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 16, 17 e 18, pelo que o designamos como a dimensão da Capacidade de decisão própria, pois as questões referem-se a ter capacidade para decidir sobre o trabalho próprio.

O oitavo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 47 e 48, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Planeamento,

pois as questões referem-se à capacidade de planeamento do trabalho associado e à de resolver conflitos.

O nono factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 8, 9 e 10 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Envolvimento emocional no trabalho, pois aquelas questões referem-se a esse envolvimento e às suas consequências sobre o professor.

O décimo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 1, 2, 3 e 4, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Excesso de trabalho, pois aquelas questões referem-se ao excesso de carga de trabalho, reflectido na necessidade de trabalhar muito rapidamente, ou de realizar horas extra, ou na impossibilidade de completar todas as tarefas do trabalho, ou na acumulação de carga de trabalho.

O décimo primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 6 e 7, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Inovação e decisão, pois aquelas questões referem-se à exigência colocada ao professor de propor novas ideias e de tomar decisões difíceis. É interessante que estas duas questões estejam associadas, mas tal faz todo o sentido, pois propor novas ideias tem grandes semelhanças com tomar decisões difíceis, uma vez que ambas obrigam a correr riscos, acarretam dificuldades e não são fáceis de conseguir realizar com sucesso, ou seja, uma ideia nova pode ser errada e constituir um fracasso, assim como uma qualquer decisão difícil pode também levar ao fracasso.

O décimo segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 15, 30 e 31 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Respeito por parte da hierarquia e autonomia, pois aquelas questões referem-se à autonomia que é permitida ao professor (o que permite influenciar o trabalho próprio), assim como à forma como a hierarquia respeita o professor e também como este é tratado no local de trabalho. É interessante que estas questões estejam associadas, mas, com efeito, isso faz todo o sentido, pois todas elas têm a ver com o reconhecimento que a hierarquia tem pelo trabalho do professor e com o consequente respeito que lhe manifesta, o que se reflecte na forma de tratamento no local de trabalho e na autonomia conferida. É também curioso que a questão 15 não apareça associada ao factor 7, mas isso compreende-se, pois esse factor refere-se à autonomia na execução das tarefas, ou seja, no desenvolvimento do trabalho na prática. Ora, a questão 15 tem um âmbito mais geral, referindo-se à autonomia no trabalho e não à execução das tarefas envolvidas, pelo que surge associado ao décimo segundo factor (e não ao sétimo).

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados ou pelo menos aceitáveis, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade.

Tabela 13 - Dimensões Subjacentes à Escala dos Problemas e Situações Laborais

Factor 1 – Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho	Peso factorial
Questão	
22. O seu trabalho é variado?	0.544
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	0.615
25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?	0.672
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	0.675
29. Há boas perspectivas no seu emprego?	0.721
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	0.688
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	0.629
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?	0.574
Factor 2 – Iniciativa, melhoramento e responsabilidade	
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	0.568
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	0.627
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	0.760
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	0.727
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	0.460
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	0.729
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?	0.695
Factor 3 – Cooperação e bom ambiente entre colegas	
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	0.739
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	0.822
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	0.686
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	0.705
Factor 4 – Desempenho laboral e relação com o superior imediato	
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	0.545
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	0.894
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	0.771
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	0.909
Factor 5 – Discordância	
32. Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não?	0.663
33. No seu trabalho, são-lhe colocadas exigências contraditórias?	0.689
34. Por vezes, tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	0.826
35. Por vezes, tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	0.793
Factor 6 – Reprimir sentimentos e opiniões	
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	0.536
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	0.740
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?	0.796
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	0.796
Factor 7 – Capacidade de decisão própria	
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	0.775
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	0.834
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	0.705
Factor 8 – Planeamento	
47. É bom no planeamento do trabalho?	0.836
48. É bom a resolver conflitos?	0.733
Factor 9 – Envolvimento emocional no trabalho	
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	0.771
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	0.806
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	0.436
Factor 10 – Excesso de trabalho	
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	0.599
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	0.529
3. Precisa fazer horas-extra?	0.716
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?	0.508
Factor 11 – Inovação e decisão	
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	0.763
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	0.594
Factor 12 – Respeito por parte da hierarquia e autonomia	
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	0.422
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	0.618
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	0.485

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala dos Problemas e Situações Laborais, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. O coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.88, o que é muito elevado e mostra uma consistência interna da escala muito elevada. A tabela seguinte mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que a consistência das primeiras quatro é elevada ou até muito elevada (no caso da primeira), a das quatro seguintes (da 5ª à 8ª) é ainda elevada, uma vez que o alfa respectivo se encontra próximo de 0.8, e a consistência das restantes quatro é ainda aceitável, embora não possa ser considerada elevada. Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada ou pelo menos aceitável, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Tabela 14 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala dos Problemas e Situações Laborais

Sub-escala	Alfa
1 – Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho	0.882
2 – Iniciativa, melhoramento e responsabilidade	0.868
3 – Cooperação e bom ambiente entre colegas	0.853
4 – Desempenho laboral e relação com o superior imediato	0.861
5 – Discordância	0.760
6 – Reprimir sentimentos e opiniões	0.744
7 – Capacidade de decisão própria	0.740
8 – Planeamento	0.766
9 – Envolvimento emocional no trabalho	0.587
10 – Excesso de trabalho	0.592
11 – Inovação e decisão	0.696
12 – Respeito por parte da hierarquia e autonomia	0.673

Funcionamento do local de trabalho

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- Os funcionários ocultam informações uns dos outros? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 40%), seguindo-se “Raramente” (com 27.5%), “Nunca” (com cerca de 16%), “Frequentemente” (cerca de 15%) e, por último, “Sempre” (menos de 2%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência um pouco baixa.
- Os funcionários ocultam informação à gerência? – A resposta mais frequente é “Raramente” (com um pouco mais de 34%), logo seguida de “Às vezes” (com cerca de 34%), seguindo-se “Nunca” (com um pouco mais de 17%), “Frequentemente” (com 13.5%) e, por último, “Sempre” (pouco mais de 1%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência baixa.
- Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 42%), seguindo-se “Frequentemente” (com 32%), “Raramente” (com um pouco mais de 16%), “Sempre” (com cerca de 6%) e, por fim, “Nunca” (com cerca de 4%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com cerca de 45%), seguindo-se “Às vezes” (com cerca de 33%), “Sempre” (com cerca de 10%), “Raramente” (com cerca de 8%) e, por fim, “Nunca” (com um pouco mais de 5%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência um pouco elevada.
- Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com cerca de 43%), seguindo-se “Sempre” (com cerca de 22%), “Às vezes” (com 18%), “Raramente” (com 13.5%) e, por fim, “Nunca” (com cerca de 4%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- A gerência oculta informação aos seus funcionários? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 42%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 30%), “Nunca” (com cerca de 13%), “Frequentemente” (com cerca de 12%) e, por fim, “Sempre” (com um pouco mais de 3%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência um pouco baixa.
- Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com 46%), seguindo-se “Frequentemente” (com 28%), “Raramente” (com cerca de 16%) “Sempre” (com cerca de 8%) e, por

fim, “Nunca” (com um pouco mais de 2%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.

- Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 40%), seguindo-se “Raramente” (com 27.5%), “Frequentemente” (com cerca de 24%) “Sempre” (com um pouco mais de 6%) e, por fim, “Nunca” (com cerca de 3%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 45%), seguindo-se “Frequentemente” (com cerca de 25%), “Raramente” (com cerca de 17%), “Sempre” (com um pouco mais de 8%) e, por fim, “Nunca” (com 5%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 47%), seguindo-se “Frequentemente” (com cerca de 22%), “Raramente” (com 18.5%), “Nunca” (com cerca de 7%) e, por fim, “Sempre” (com um pouco mais de 6%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência moderada.
- Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma? – A resposta mais frequente é “Sempre” (com cerca de 40%), seguindo-se “Frequentemente” (com cerca de 31%), “Às vezes” (com um pouco mais de 16%), “Nunca” (com cerca de 7%) e, por fim, “Raramente” (com um pouco mais de 6%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência muito elevada. É o facto que ocorre mais frequentemente.
- Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões? – A resposta mais frequente é “Sempre” (com cerca de 33%), seguindo-se “Frequentemente” (com cerca de 22%), “Nunca” (com um pouco mais de 21%), “Raramente” (com cerca de 14%) e, por fim, “Às vezes” (com cerca de 11%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências? – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com 27%), seguindo-se “Sempre” (com cerca de 26%), “Às vezes” (com 18.5%), “Raramente” (com um pouco mais de 16%) e, por fim, “Nunca” (com um pouco mais de 12%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência elevada.
- Existe lugar para funcionários da terceira idade? – A resposta mais frequente é “Nunca” (com cerca de 28%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 23%), “Às vezes” (com cerca de 20%), “Sempre” (com um pouco mais de 17%) e, por fim, “Frequentemente” (com um pouco mais de 12%). Conclui-se portanto que este facto ocorre com uma frequência baixa. É mesmo o facto que ocorre com menor frequência.

Tabela 15 - Funcionamento do Local de Trabalho

Questão	Respostas (%)				
	Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	1.7	14.6	440.4	27.5	15.7
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?	1 1.1	113.5	333.7	334.3	117.4
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	5 5.6	32.0	42.1	116.3	3 3.9
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	9 9.6	444.9	32.6	7 7.9	5 5.1
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	221.9	442.7	118.0	113.5	0 3.9
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?	3 3.4	111.8	441.6	330.3	112.9
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	7.9	28.1	46.1	15.7	2.2
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	6.2	23.6	39.9	27.5	2.8
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	8.4	24.7	44.9	16.9	5.1
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	6.2	21.9	46.6	18.5	6.7
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	39.9	30.9	16.3	6.2	6.7
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?	32.6	21.9	10.7	13.5	21.3
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	25.8	27.0	18.5	16.3	12.4
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?	17.4	12.4	19.7	22.5	28.1

Após o estudo individual das questões relativas ao funcionamento do local de trabalho, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.81, o que é bom. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é boa, ou seja, é apropriado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Assim, realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, a regra que consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1 apontaria para uma solução com 3 factores, um número razoável, mas que permite reconstituir apenas 65.63% da variância total, o que é um pouco baixo. A regra que consiste em reconstituir 80% da variância total conduz a uma solução com seis factores (o conjunto dos primeiros seis factores explica 82.63% da variância total), o que não deixa de ser razoável. Finalmente, a regra baseada no “scree plot”, em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, conduz a reter quatro factores, explicando 71.95% da variância total, o que também é razoável. Assim, ensaiou-se as várias soluções, começando com seis factores até identificar a solução mais adequada, tendo-se optado pela solução com quatro factores. Com efeito, esta solução com quatro factores revelou-se a mais equilibrada para a interpretação e consegue explicar uma boa percentagem da variância total, conforme se pode observar na tabela 16.

Assim, os resultados da análise factorial forçada a quatro factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela 17, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão. Conforme foi referido, outras soluções factoriais foram ensaiadas (além da solução com quatro factores adoptada), mas esta solução com quatro factores revelou-se a mais adequada para a interpretação (a consideração de um número de factores mais elevado conduz a factores desnecessários ou a um acréscimo quase nulo da variância explicada e a consideração de um número inferior – incluindo a solução com os factores cujo valor próprio é superior a 1, ou seja,

a solução com três factores – não é suficiente, pois faz com que a representação de várias questões seja de má qualidade e diminui a percentagem da variância explicada). Em resultado, conclui-se que quatro eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Tabela 16 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	5.099	36.422	36.422
2	2.113	15.093	51.515
3	1.975	14.110	65.626
4	0.886	6.327	71.953
5	0.787	5.621	77.574
6	0.708	5.056	82.630
7	0.536	3.830	86.459
8	0.422	3.013	89.473
9	0.332	2.368	91.841
10	0.284	2.030	93.871
11	0.280	1.999	95.870
12	0.243	1.737	97.607
13	0.187	1.339	98.945
14	0.148	1.055	100.000

Tabela 17 - Estrutura Factorial da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho

Questões	Pesos Factoriais			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1	-0.153	0.029	0.900	-0.017
2	-0.107	-0.014	0.902	-0.068
3	0.268	-0.034	-0.159	0.833
4	0.660	0.127	0.072	0.523
5	0.685	0.024	-0.002	0.348
6	-0.010	-0.040	0.654	-0.039
7	0.825	0.164	-0.181	0.161
8	0.872	0.041	-0.121	-0.079
9	0.859	0.006	-0.087	0.082
10	0.828	0.022	-0.067	0.093
11	0.630	0.262	-0.026	0.335
12	0.221	0.827	0.047	-0.072
13	-0.023	0.892	-0.166	-0.114
14	0.069	0.798	0.072	0.253

Para mais fácil interpretação e visualização dos resultados, reagrupa-se na tabela abaixo (tabela 18) as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim identificar as dimensões subjacentes às respostas dos professores.

Assim, no que concerne ao primeiro factor este apresenta pesos factoriais elevados das questões 52, 53, 55, 56, 57, 58 e 59 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão das Condições para o bom funcionamento, na medida em que aquelas questões se referem aos vários aspectos envolvidos no bom funcionamento de qualquer instituição. É interessante que estas questões surjam todas associadas ao mesmo factor, pois traduz que estão associadas entre si na opinião dos professores que participaram no estudo. Faz todo o sentido que assim seja, mas poderia não resultar tão claro como se obteve aqui.

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 60, 61 e 62 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Disponibilidade de condições especiais, pois todas aquelas questões referem-se à existência na instituição de condições para acomodar situações especiais, tais como: pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas de várias raças e pessoas praticantes de diferentes religiões. É interessante observar que estas questões surjam todas associadas ao mesmo factor. Faz todo o sentido que assim seja, mas poderia não resultar tão claro como se obteve aqui.

O terceiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 49, 50 e 54 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Ocultação da informação, pois aquelas questões referem-se a essa ocultação, quer seja entre funcionários, quer entre funcionários e gerência. É de grande relevância e muito interessante que estas questões tenham ficado todas associadas ao mesmo factor, pois na realidade referem-se de facto ao mesmo problema.

O quarto factor só inclui uma questão, relativa à confiança entre funcionários e é muito interessante que esta questão se distinga de todas as outras, ou seja, que não surja associada a nenhuma outra mas, pelo contrário, surja isolada. Este fenómeno significa que tal questão tem um comportamento diverso de todas as outras e, com efeito, a confiança entre funcionários é sempre um aspecto muito particular do funcionamento de qualquer instituição.

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados, (por vezes, até muito elevados) ou pelo menos perfeitamente aceitáveis, como se pode observar na tabela 18, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade.

Tabela 18 - Dimensões Subjacentes à Escala do Funcionamento do Local de Trabalho

Factor 1 – Condições para o bom funcionamento	Peso factorial
Questão	
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	0.660
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	0.685
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	0.825
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	0.872
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	0.859
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	0.828
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	0.630
Factor 2 – Disponibilidade de condições especiais	
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?	0.827
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	0.892
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?	0.798
Factor 3 – Ocultação de informação	
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	0.900
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?	0.902
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?	0.654
Factor 4 – Confiança entre funcionários	
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	0.833

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala do Funcionamento do local de trabalho, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. O coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.77, o que é bom e mostra uma boa consistência interna da escala. A tabela seguinte mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que a consistência da primeira é muito elevada, a da segunda é elevada e a da terceira é boa, estando próxima de ser elevada (note-se que o valor de alfa tende a ser baixo quando o número de itens incluídos numa qualquer escala é reduzido, o que sucede com a segunda e a terceira escalas, pelo que os valores obtidos podem ser considerados elevados). Não se calcula o valor de alfa para a quarta sub-escala, uma vez que é composta por uma única questão. Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada ou

muito elevada, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Tabela 19 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala do Funcionamento do Local de Trabalho

Sub-escala	Alfa
1 – Condições para o bom funcionamento	0.904
2 – Disponibilidade de condições especiais	0.800
3 – Ocultação de informação	0.776

Importância, satisfação e preocupação com o trabalho

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- O seu trabalho tem significado para si? – A resposta maioritária é “Extremamente” (com perto de 51%), seguindo-se “Muito” (com cerca de 45%), “Moderadamente” (com apenas 3%), “Nada” (com apenas 1%) e, por último, “Pouco” (com apenas 0.5%). Portanto, o significado do trabalho é fortíssimo para os professores, uma vez que “Extremamente” e “Muito” em conjunto representam mais de 95% das respostas, quase nem existindo respostas “Nada” ou “Pouco”.
- Sente que o seu trabalho é importante? – A resposta maioritária é “Muito” (com perto de 52%), seguindo-se “Extremamente” (com 40%), “Moderadamente” (com apenas 7.5%), “Nada” (com apenas 1%) e não existindo qualquer resposta “Pouco”. Portanto, a importância do trabalho é muito forte para os professores (embora não tão forte como o significado do trabalho), uma vez que “Extremamente” e “Muito” em conjunto representam mais de 90% das respostas, quase nem existindo respostas “Nada” e não existindo mesmo nenhuma resposta “Pouco”.
- Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? – A resposta maioritária é “Muito” (com um pouco mais de 51%), seguindo-se “Extremamente” (com cerca de 27%), “Moderadamente” (com cerca de 18%) e, por último, “Pouco” e “Nada” (com apenas 2% cada). Portanto, a motivação e o envolvimento com o trabalho são muito grandes para os professores (embora não tão grandes como nas duas questões anteriores), uma vez que “Extremamente” e “Muito” em conjunto representam mais de

75% das respostas, sendo a importância de “Moderadamente” ainda considerável e existindo muito poucas respostas “Nada” ou “Pouco”.

- Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? – A resposta mais frequente é “Moderadamente” (com cerca de 37%), seguindo-se “Muito” (com cerca de 33%), “Extremamente” (com cerca de 22%), “Pouco” (com apenas 7%) e “Nada” (com apenas 1.5%). Portanto, o gosto de falar com os outros sobre o trabalho é grande para os professores (embora não tão grande como nas questões anteriores), uma vez que “Extremamente”, “Muito” e “Moderadamente” em conjunto representam mais de 90% das respostas, existindo poucas respostas “Pouco” e muito poucas “Nada”.
- Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? – A resposta mais frequente é “Muito” (com um pouco mais de 41%), seguindo-se “Moderadamente” (com cerca de 28%), “Extremamente” (com cerca de 19%), “Pouco” (com cerca de 11%) e “Nada” (com apenas 1%). Portanto, o sentimento de que os problemas do local de trabalho são também problemas próprios é grande para os professores, uma vez que “Extremamente”, “Muito” e “Moderadamente” em conjunto representam perto de 90% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa 60%), existindo um número relativamente reduzido de respostas “Pouco” e muito poucas “Nada”.
- O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si? – A resposta mais frequente é “Muito” (com um pouco mais de 46%), seguindo-se “Extremamente” (com um pouco mais de 30%), “Moderadamente” (com um pouco mais de 19%), “Pouco” (com 3% apenas) e “Nada” (com apenas 1%). Portanto, a importância pessoal do local de trabalho é grande para os professores, uma vez que “Extremamente”, “Muito” e “Moderadamente” em conjunto representam 96% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa mais de 75%), existindo muito poucas respostas “Pouco” ou “Nada”.
- As suas perspectivas de trabalho? – A resposta mais frequente é “Moderadamente” (com cerca de 37%), seguindo-se “Muito” (com cerca de 35%), “Pouco” (com cerca de 16%), “Extremamente” (com 8%) e “Nada” (com apenas 4.5%). Portanto, a satisfação dos professores com o local de trabalho é moderada, uma vez a grande maioria das respostas (87.5%) se concentra nas categorias centrais, ou seja, “Muito”, “Moderadamente” e “Pouco”. Existem por isso poucos professores extremamente satisfeitos e ainda menos nada satisfeitos.
- As condições físicas do seu local de trabalho? – A resposta mais frequente é “Muito” (com cerca de 45%), seguindo-se “Moderadamente” (com um pouco mais de 40%), “Extremamente” (com 7%) e “Pouco” e “Nada” (ambas com apenas 4%). Portanto, a satisfação dos professores com as condições

físicas do local de trabalho é um pouco elevada, uma vez a grande maioria das respostas (85%) se concentra nas categorias “Muito” e “Moderadamente”. Adicionando “Extremamente”, obtém-se 92% das respostas, o que também significa que existem poucos professores pouco ou nada satisfeitos.

- A forma como as suas capacidades são utilizadas? – A resposta mais frequente é “Muito” (com 44%), seguindo-se “Moderadamente” (com 39%), “Pouco” (com 9%), “Extremamente” (com 5%) e “Nada” (com 2.5%). Portanto, a satisfação dos professores com a forma como as suas capacidades são utilizadas é um pouco elevada, uma vez que a grande maioria das respostas (com 84%) se concentra nas categorias “Muito” e “Moderadamente”. Adicionando “Extremamente”, obtém-se cerca de 89% das respostas, mas note-se que ainda existem 9% de professores pouco satisfeitos.

- O seu trabalho de uma forma global? – A resposta maioritária é “Muito” (com 57%), seguindo-se “Moderadamente” (com 30%), “Extremamente” (com 7%), “Pouco” (com 3.5%), e “Nada” (com 2%). Portanto, a satisfação global dos professores com o trabalho é elevada, uma vez que “Extremamente”, “Muito” e “Moderadamente” em conjunto representam 94% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa um pouco mais de 64%), existindo muito poucos professores pouco ou nada satisfeitos.

- Ficar desempregado? – A resposta mais frequente é “Extremamente” (com 26%), seguindo-se “Pouco” (com 21%), “Nada” (com 20%), “Moderadamente” (com 20%) e, por fim, “Muito” (com 13%). Existe portanto uma grande dispersão das respostas, não se podendo por isso afirmar se a preocupação com ficar desempregado é grande, moderada ou pequena para os professores. Note-se mesmo assim que existe uma percentagem importante de professores (um quarto) que está extremamente preocupado como desempregado, o que não deixa de ser relevante.

- Que uma nova tecnologia o torne dispensável? – A resposta mais frequente é “Nada” (com 50%), seguindo-se “Pouco” e “Moderadamente” (ambas com 21%), “Extremamente” (com 5%) e, por fim, “Muito” (com 3.5%). Portanto, a preocupação dos professores com a possibilidade de serem dispensados devido a uma nova tecnologia é muito baixa, uma vez que “Nada”, “Pouco” e “Moderadamente” em conjunto representam mais de 90% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa mais de 70%), existindo poucas respostas “Extremamente” e ainda menos “Muito”.

- Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado? – A resposta mais frequente é “Pouco” (com um pouco mais de 27%), seguindo-se “Moderadamente” (com um pouco mais de 23%), “Nada” (com cerca de 22%), “Muito” (com cerca de 15%) e, por fim, “Extremamente” (com um

pouco mais de 12%). Portanto, a preocupação dos professores com a dificuldade em conseguir outro trabalho se ficarem desempregados é baixa, uma vez que “Nada”, “Pouco” e “Moderadamente” em conjunto representam mais de 70% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa quase 50%). Apesar disso, ainda existe uma fracção importante de professores muito ou extremamente preocupados (27.3%), o que é muito relevante.

- Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade? – A resposta mais frequente é “Nada” (com um pouco mais de 37%), seguindo-se “Pouco” (com um pouco mais de 26%), “Moderadamente” (com cerca de 18%), “Muito” (com um pouco mais de 12%) e, por fim, “Extremamente” (com 6% apenas). Portanto, a preocupação dos professores com a possibilidade de serem transferidos para outro local de trabalho contra a sua vontade é baixa, uma vez que “Nada”, “Pouco” e “Moderadamente” em conjunto representam mais de 80% das respostas (e o conjunto das duas primeiras representa mais de 60%).

Tabela 20 - Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho

Questão	Respostas (%)				
	Extrem.	Muito	Modera.	Pouco	Nada
63. O seu trabalho tem significado para si?	50.7	44.8	3.0	0.5	1.0
64. Sente que o seu trabalho é importante?	39.8	51.7	7.5	0.0	1.0
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	26.9	51.2	17.9	2.0	2.0
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	21.9	32.8	36.8	7.0	1.5
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	18.9	41.3	27.9	10.9	1.0
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	30.3	46.3	19.4	3.0	1.0
69. As suas perspectivas de trabalho?	8.0	34.8	36.8	15.9	4.5
70. As condições físicas do seu local de trabalho?	7.0	44.8	40.3	4.0	4.0
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?	5.0	44.3	39.3	9.0	2.5
72. O seu trabalho de uma forma global?	7.0	57.2	30.3	3.5	2.0
73. Ficar desempregado?	25.9	12.9	19.9	20.9	20.4
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	5.0	3.5	20.9	20.9	49.8
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	12.4	14.9	23.4	27.4	21.9
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	6.0	12.4	17.9	26.4	37.3

Após o estudo individual das questões relativas à importância, satisfação e preocupação com o trabalho, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.83, o que é bom. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é boa, ou seja, é apropriado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, a regra que consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1 apontaria para uma solução com quatro factores, um número razoável e que permite reconstituir 71.69% da variância total, o que é aceitável. A regra que consiste em reconstituir 80% da variância total conduz a uma solução com seis factores (o conjunto dos primeiros seis factores explica 82.63% da variância total), o que ainda é razoável. Finalmente, a regra baseada no “scree plot”, em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, conduz a reter três ou cinco factores, explicando respectivamente 63.26% (o que é baixo) e 76.85% (o que é aceitável) da variância total. Assim, ensaiou-se as várias soluções, começando com seis factores até identificar a solução mais adequada, tendo-se optado pela solução com cinco factores (sugerida pelo “scree plot”). Com efeito, esta solução com cinco factores revelou-se a mais equilibrada para a interpretação e consegue explicar uma boa percentagem da variância total, conforme se pode observar na tabela 21.

Assim, os resultados da análise factorial forçada a cinco factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela 22, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão. Conforme foi referido, outras soluções factoriais foram ensaiadas (além da solução com cinco factores adoptada), mas esta solução com cinco factores revelou-se a mais adequada para a interpretação (a consideração de um número de factores mais elevado conduz a factores desnecessários ou a um acréscimo quase nulo da variância explicada e a consideração de um número inferior –

incluindo a solução com os factores cujo valor próprio é superior a 1, ou seja, a solução com quatro factores – não é suficiente, pois faz com que a representação de várias questões seja de má qualidade, diminui a percentagem da variância explicada e traz dificuldades de interpretação). Em resultado, conclui-se que cinco eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Tabela 21 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	5.298	37.845	37.845
2	2.304	16.455	54.299
3	1.254	8.960	63.259
4	1.180	8.431	71.690
5	0.722	5.160	76.850
6	0.590	4.213	81.063
7	0.495	3.537	84.600
8	0.429	3.068	87.667
9	0.411	2.934	90.602
10	0.358	2.554	93.156
11	0.308	2.200	95.355
12	0.236	1.686	97.042
13	0.219	1.563	98.605
14	0.195	1.395	100.000

Tabela 22 - Estrutura Factorial da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho

Questões	Pesos Factoriais				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
1	0.878	0.168	0.052	0.220	0.021
2	0.826	0.269	0.039	0.291	0.056
3	0.705	0.217	0.126	0.192	0.454
4	0.479	0.254	0.119	0.508	0.436
5	0.205	0.206	0.024	0.887	0.018
6	0.417	0.188	0.029	0.729	0.047
7	0.232	0.358	0.197	0.200	0.741
8	0.096	0.854	-0.033	0.169	-0.037
9	0.194	0.811	0.034	0.168	0.160
10	0.310	0.768	-0.108	0.116	0.169
11	-0.034	0.099	0.516	0.132	-0.712
12	-0.008	-0.093	0.793	0.093	0.032
13	0.178	-0.092	0.769	0.053	-0.264
14	0.026	0.088	0.792	-0.082	0.155

Para mais fácil interpretação, reagrupa-se na tabela seguinte as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim identificar as dimensões subjacentes às respostas dos professores. Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 63, 64 e 65, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Importância e envolvimento no trabalho, pois aquelas questões referem-se ao significado e à importância que o trabalho tem para os professores, assim como ao envolvimento destes nesse mesmo trabalho.

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 70, 71 e 72 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Satisfação com o trabalho, pois aquelas questões referem-se precisamente a essa satisfação, quer de uma forma global, quer relativamente a alguns aspectos particulares.

O terceiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 73, 74, 75 e 76 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Preocupação com a falta de trabalho, pois aquelas questões referem-se a essa preocupação, quer seja com ficar desempregado ou com a dificuldade em encontrar trabalho se isso acontecesse, quer seja em ser dispensável ou mesmo em ser transferido para outro local de trabalho contra a vontade. É interessante que as questões 73 a 76 tenham ficado todas agrupadas no mesmo factor. É um aspecto muito positivo, pois, na realidade, elas constituem de facto uma sub-escala diferente das outras (abrangendo um aspecto diferente das outras) e isso surge reflectido nesta conclusão de estarem todas associadas ao mesmo factor (e mais nenhuma estarem associadas a este mesmo factor).

O quarto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 66, 67 e 68 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Importância pessoal do local de trabalho, pois aquelas questões referem-se a essa importância e ao sentimento de que os problemas do local de trabalho são também problemas pessoais. Até mesmo a questão de falar com os outros sobre o local de trabalho é uma manifestação desse envolvimento pessoal dos professores com o local de trabalho. É muito interessante que esta parte da escala, composta pelas questões 63 a 68, tenha sido associada a dois factores em separado – as questões 63 a 65 associadas ao factor 1 e as questões 66 a 68 ao factor 2. Esta separação faz todo o sentido, pois, na realidade, são dois aspectos distintos: as questões 63 a 65 incidem sobre o significado, a importância, o envolvimento e a motivação do trabalho e as questões 66 a 68 incidem sobre o sentimento, a importância e o envolvimento pessoais do local de trabalho. É portanto muito positivo e favorável à solução factorial obtida que estes dois aspectos surjam reflectidos em dois factores (e não associados a um mesmo factor).

O quinto factor só inclui uma questão, relativa à satisfação com as perspectivas de trabalho, o que significa que esta questão se distingue de todas as outras, ou seja, que não surge associada a nenhuma outra mas, pelo contrário, surge isolada, quando se poderia à partida esperar que surgisse associada ao mesmo factor das questões 70 a 72 e que incidem sobre a satisfação com o trabalho. Esta conclusão significa que tal questão tem um comportamento diverso de todas as outras, ou seja, que se trata de um aspecto particular, um aspecto separado de todos os outros. Compreende-se que assim seja, pois as perspectivas de trabalho constituem de facto um aspecto diferente das condições actuais de trabalho. O padrão de comportamento das primeiras pode ser de facto diverso do padrão das segundas. Em resultado, é perfeitamente compreensível que a questão 69 surja isolada num único factor e não associada às outras questões desta parte da escala (questões 70 a 72), que são questões sobre a satisfação com as condições actuais do trabalho e não com as suas perspectivas futuras.

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados (por vezes, muito elevados) ou pelo menos perfeitamente aceitáveis, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade.

Tabela 23 - Dimensões Subjacentes à Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho

Factor 1 – Importância e envolvimento no trabalho	Peso factorial
Questão	
63. O seu trabalho tem significado para si?	0.878
64. Sente que o seu trabalho é importante?	0.826
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	0.705
Factor 2 – Satisfação com o trabalho	
70. As condições físicas do seu local de trabalho?	0.854
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?	0.811
72. O seu trabalho de uma forma global?	0.768
Factor 3 – Preocupação com falta de trabalho	
73. Ficar desempregado?	0.516
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	0.793
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	0.769
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	0.792
Factor 4 – Importância pessoal do local de trabalho	
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	0.508
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	0.887
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	0.729
Factor 5 – Satisfação com as perspectivas de trabalho	
69. As suas perspectivas de trabalho?	0.741

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. O coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.798, o que é elevado e mostra uma forte consistência interna da escala. A tabela seguinte mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que todas apresentam uma consistência elevada (a terceira sub-escala tem uma consistência interna não tão elevada como as outras, mas ainda assim muito próxima de ser elevada). Não se calcula o valor de alfa para a quinta sub-escala, uma vez que é composta por uma única questão. Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

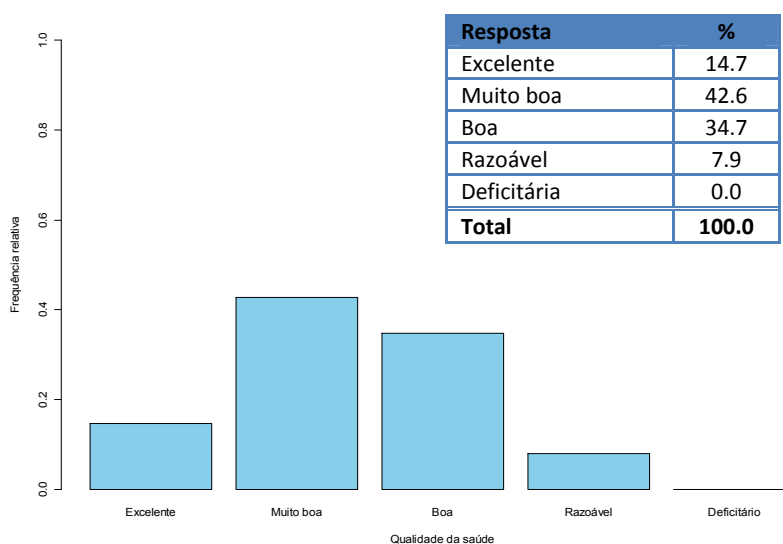
Tabela 24 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala da Importância, Satisfação e Preocupação com o Trabalho

Sub-escala	Alfa
1 – Importância e envolvimento no trabalho	0.864
2 – Satisfação com o trabalho	0.822
3 – Preocupação com falta de trabalho	0.730
4 – Importância pessoal do local de trabalho	0.809

Saúde

A figura abaixo mostra que o estado de saúde é claramente bom. Com efeito, a resposta mais frequente é “Muito boa” (com cerca de 43%), seguindo-se “Boa” (com cerca de 35%), “Excelente” (com cerca de 15%), “Razoável” (com cerca de 8%) e não existindo respostas “Deficitária”.

Figura 1 – Estado de Saúde



Influência do trabalho na vida privada

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? – A resposta mais frequente é “Moderadamente” (com um pouco mais de 30%), seguindo-se “Pouco” (com um pouco mais de 21%), “Muito” (com um pouco mais de 20%), “Extremamente” (com um pouco mais de 17%) e, por último, “Nada” (com um pouco mais de 10%). Portanto, a exigência de energia pelo trabalho de modo a afectar negativamente a vida privada dos professores é moderada, uma vez que as categorias centrais (“Muito”, “Moderadamente” e “Pouco”) são preponderantes, já que, em conjunto, representam perto de três quartos das respostas.
- Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? – A resposta mais frequente é “Moderadamente” (com cerca de 30%), seguindo-se “Muito” (com cerca de 25%), “Extremamente” (com um pouco mais de 17%), “Pouco” (com cerca de 17%) e, por último, “Nada” (com um pouco mais de 11%). Portanto, a exigência de tempo pelo trabalho de modo a afectar negativamente a vida privada dos professores é moderada, uma vez que as categorias centrais (“Muito”, “Moderadamente” e “Pouco”) são preponderantes, já que, em conjunto, representam perto de três quartos das respostas.
- A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? – A resposta mais frequente é “Muito” (com cerca de 30%), seguindo-se “Pouco” (com cerca de 23%), “Extremamente” (com cerca de 22%), “Moderadamente” (com um pouco mais 20%) e, por último, “Nada” (com um pouco mais de 5%). Portanto, a frequência com que a família e os amigos dizem que os professores trabalham demais é moderada, uma vez que as categorias centrais (“Muito”, “Moderadamente” e “Pouco”) são preponderantes, já que, em conjunto, representam perto de três quartos das respostas.
- Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente? – A resposta mais frequente é “Nada” (com um pouco mais de 44%), seguindo-se “Pouco” (com cerca de 33%), “Moderadamente” (com cerca de 18%) e, por último, “Muito” e “Extremamente” (ambas com 2.5%). Portanto, a exigência de energia pela vida privada de modo a afectar negativamente o trabalho dos professores é fraca, uma vez que as categorias “Pouco” e “Nada” em conjunto representam mais de 77% das respostas e quase não existem respostas “Muito” ou “Extremamente”.

- Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente? – A resposta mais frequente é “Nada” (com cerca de 49%), seguindo-se “Pouco” (com cerca de 33%), “Moderadamente” (com um pouco mais de 15%), “Muito” (com 2% apenas) e, por último, “Extremamente” (com 1.5% apenas). Portanto, a exigência de tempo pela vida privada de modo a afectar negativamente o trabalho dos professores é fraca, uma vez que as categorias “Pouco” e “Nada” em conjunto representam mais de 81% das respostas e quase não existem respostas “Muito” ou “Extremamente”.

Tabela 25 - Influência do Trabalho na Vida Privada

Questão	Respostas (%)				
	Extrem.	Muito	Moder.	Pouco	Nada
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	17.3	20.3	30.7	21.3	10.4
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	17.3	24.8	29.7	16.8	11.4
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	21.8	29.7	20.3	22.8	5.4
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	2.5	2.5	17.8	32.7	44.6
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	1.5	2.0	15.3	32.7	48.5

Após o estudo individual das questões relativas à influência do trabalho na vida privada, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.66, o que, sendo um pouco baixo, é ainda aceitável. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é aceitável, ou seja, é ainda adequado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Realizou-se então uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem à mesma solução e que consiste em reter dois factores, explicando 84.1% da variância total.

Tabela 26 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	2.882	57.649	57.649
2	1.322	26.446	84.095
3	0.473	9.468	93.563
4	0.215	4.300	97.863
5	0.107	2.137	100.000

Assim, os resultados da análise factorial forçada a dois factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela seguinte, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão.

Tabela 27 - Estrutura Factorial da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada

Questões	Pesos Factoriais	
	Factor 1	Factor 2
1	0.911	0.197
2	0.937	0.132
3	0.801	0.140
4	0.183	0.925
5	0.145	0.933

Para mais fácil interpretação, reagrupa-se na tabela seguinte as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim identificar as dimensões subjacentes às respostas dos professores. Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 78, 79 e 80, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Influência do trabalho na vida privada, pois aquelas questões referem-se à forma como o trabalho afecta a vida privada negativamente (em termos de exigência de energia, de tempo e de sobrecarga de trabalho).

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 81 e 82 pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Influência da vida privada no trabalho, pois aquelas questões referem-se à forma como a vida privada afecta o trabalho negativamente (em termos de energia e de tempo). É interessante como as questões relativas à influência negativa do trabalho na vida privada se encontram todas associadas ao mesmo factor e as duas questões relativas ao efeito contrário, ou seja, à influência negativa da vida privada no trabalho se encontram associadas ao outro factor. A solução factorial obtida reflecte de facto os dois aspectos envolvidos nesta parte da escala, o que também significa que essa solução é adequada.

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores muito elevados, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem muito boa qualidade.

Tabela 28 - Dimensões Subjacentes à Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada

Factor 1 – Influência do trabalho na vida privada	
Questão	Peso factorial
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	0.911
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	0.937
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	0.801
Factor 2 – Influência da vida privada no trabalho	
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	0.925
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	0.933

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala da Influência do Trabalho na Vida Privada, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. O coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.815, o que é elevado e mostra uma forte consistência interna da escala. A tabela seguinte mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que ambas apresentam uma consistência muito elevada. Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Tabela 29 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala da Influência do Trabalho na Vida Privada

Sub-escala	Alfa
1 – Influência do trabalho na vida privada	0.879
2 – Influência da vida privada no trabalho	0.875

Sintomas de stress

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- Dificuldade em adormecer – A resposta mais frequente é “Nunca” (com um pouco mais de 35%), logo seguida de “Raramente” (com cerca de 34%), seguindo-se “Às vezes” (com um pouco mais de 18%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 11%) e, por último, “Sempre” (com apenas 1.5%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.
- Dormiu mal e de forma sobressaltada – A resposta mais frequente é “Raramente” (com cerca de 34%), seguindo-se “Às vezes” (com um pouco mais de 25%), “Nunca” (com cerca de 22%), “Frequentemente” (com cerca de 17%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2.5%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.
- Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente – A resposta mais frequente é “Raramente” (com um pouco mais de 33%), seguindo-se “Nunca” (com cerca de 32%), “Às vezes” (com cerca de

21%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 12%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.

- Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente – A resposta mais frequente é “Nunca” (com cerca de 36%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 35%), “Às vezes” (com cerca de 20%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 7%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.

- Cansado – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 37%), seguindo-se “Frequentemente” (com um pouco mais de 30%), “Raramente” (com cerca de 20%), “Nunca” (com um pouco mais de 8%) e, por último, “Sempre” (com apenas 4.5%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com frequência moderada.

- Esgotado – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 32%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 27%), “Nunca” (com cerca de 22%), “Frequentemente” (com cerca de 18%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Fisicamente exausto – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 35%), seguindo-se “Raramente” (pouco mais de 26%), “Nunca” (com um pouco mais de 20%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 17%) e, por último, “Sempre” (com apenas 1.5%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Emocionalmente exausto – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 34%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 27%), “Nunca” (com pouco mais de 23%), “Frequentemente” (com cerca de 14%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Dificuldade em relaxar – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 39%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 21%), “Nunca” (com um pouco mais de 19%), “Frequentemente” (com cerca de 19%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Irritado – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 42%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 29%), “Nunca” (com um pouco mais de 16%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 11%) e, por último, “Sempre” (com apenas 1%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.

- Tenso – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 42%), seguindo-se “Frequentemente” (com um pouco mais de 21%), “Raramente” (com um pouco mais de 19%), “Nunca” (com cerca de 16%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência moderada.
- Ansioso – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 43%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 23%), “Frequentemente” (com cerca de 18%), “Nunca” (com um pouco mais de 14%) e, por último, “Sempre” (com apenas 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco baixa.
- Triste – A resposta mais frequente é “Raramente” (com 41%), seguindo-se “Às vezes” (com cerca de 30%), “Nunca” (cerca de 22%), “Frequentemente” (com cerca de 7%) e, por último, “Sempre” (com apenas 1%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência bastante baixa.
- Falta de auto-confiança – A resposta mais frequente é “Raramente” (com 45.5%), seguindo-se “Nunca” (com um pouco mais de 28%), “Às vezes” (cerca de 22%), “Frequentemente” (com 4.5%) e não existindo quaisquer respostas “Sempre”. Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência muito baixa.
- Peso na consciência ou sentimento de culpa – A resposta mais frequente é “Nunca” (com 49.5%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 28%), “Às vezes” (com cerca de 20%), “Frequentemente” (com 2.5% apenas) e, por último, “Sempre” (com 0.5% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência extremamente baixa.
- Falta de interesse por coisas quotidianas – A resposta mais frequente é “Nunca” (com um pouco mais de 33%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 32%), “Às vezes” (com cerca de 27%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 6%) e, por último, “Sempre” (com 1.5% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.
- Dores de barriga – A resposta maioritária é “Nunca” (com cerca de 60%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 24%), “Às vezes” (com um pouco mais de 13%), “Frequentemente” (com 2.5% apenas) e, por último, “Sempre” (com 1% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência extremamente baixa (a mais baixa de todos).
- Aperto ou dor no peito – A resposta maioritária é “Nunca” (com um pouco mais de 55%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 27%), “Às vezes” (com um pouco mais de 14%), “Frequentemente” (com 3.5% apenas) e, por último, “Sempre” (com 0.5% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência extremamente baixa (a segunda mais baixa).

- Dores de cabeça – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 33%), seguindo-se “Nunca” (com um pouco mais de 29%), “Raramente” (com cerca de 27%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 10%) e, por último, “Sempre” (com 1% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.
- Palpitações – A resposta maioritária é “Nunca” (com 53.5%), seguindo-se “Às vezes” (com um pouco mais de 22%), “Raramente” (com cerca de 18%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 6%) e, por último, “Sempre” (com 0.5% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência extremamente baixa (das mais baixas).
- Tensão em vários músculos – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 31%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 30%), “Nunca” (com um pouco mais de 28%), “Frequentemente” (com cerca de 7%) e, por último, “Sempre” (com 3% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.
- Dificuldade em concentrar-se – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 34%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 33%), “Nunca” (com um pouco mais de 26%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 6%) e não existindo respostas “Sempre”. Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma baixa frequência.
- Dificuldade em tomar decisões – A resposta mais frequente é “Raramente” (com um pouco mais de 41%), seguindo-se “Nunca” (com cerca de 29%), “Às vezes” (com um pouco mais de 24%), “Frequentemente” (com um pouco mais de 5%) e, por último, “Sempre” (com 0.5% apenas). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência muito baixa.
- Dificuldade em lembrar-se de algo – A resposta mais frequente é “Raramente” (com cerca de 37%), seguindo-se “Às vezes” (com um pouco mais de 29%), “Frequentemente” (com cerca de 18%), “Nunca” (com um pouco mais de 14%) e, por último, “Sempre” (com 2%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência um pouco baixa.
- Dificuldade em pensar claramente – A resposta mais frequente é “Raramente” (com cerca de 44%), seguindo-se “Nunca” (com cerca de 25%), “Às vezes” (com pouco mais de 24%), “Frequentemente” (com cerca de 6%) e, por último, “Sempre” (com 1.5%). Conclui-se portanto que este sintoma ocorre com uma frequência muito baixa.

Para uma melhor visualização da análise dos sintomas de stress, apresenta-se abaixo a tabela 30, que descreve de forma resumida a percentagem de cada uma das respostas dadas pelos participantes no estudo, no que respeita aos sintomas de stress.

Tabela 30 - Sintomas de Stress

Questão	Respostas (%)				
	Sempre	Frequent.	As vezes	Raram.	Nunca
83. Dificuldade em adormecer	1.5	11.1	18.2	33.8	35.4
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada	2.5	16.7	25.3	33.8	21.7
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente	2.0	12.1	20.7	33.3	31.8
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	2.0	7.1	19.7	35.4	35.9
87. Cansado	4.5	30.3	37.4	19.7	8.1
88. Esgotado	2.0	17.7	31.8	26.8	21.7
89. Fisicamente exausto	1.5	17.2	34.8	26.3	20.2
90. Emocionalmente exausto	2.0	13.6	33.8	27.3	23.2
91. Dificuldade em relaxar	2.0	18.7	38.9	21.2	19.2
92. Irritado	1.0	11.1	42.4	29.3	16.2
93. Tenso	2.0	21.2	41.9	19.2	15.7
94. Ansioso	2.0	17.7	42.9	23.2	14.1
95. Triste	1.0	6.6	29.8	40.9	21.7
96. Falta de auto-confiança	0.0	4.5	21.7	45.5	28.3
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa	0.5	2.5	19.7	27.8	49.5
98. Falta de interesse por coisas quotidianas	1.5	6.1	26.8	32.3	33.3
99. Dores de barriga	1.0	2.5	13.1	23.7	59.6
100. Aperto ou dor no peito	0.5	3.5	14.1	26.8	55.1
101. Dores de cabeça	1.0	10.1	32.8	26.8	29.3
102. Palpitações	0.5	6.1	22.2	17.7	53.5
103. Tensão em vários músculos	3.0	7.6	31.3	29.8	28.3
104. Dificuldade em concentrar-se	0.0	6.1	34.3	33.3	26.3
105. Dificuldade em tomar decisões	0.5	5.1	24.2	41.4	28.8
106. Dificuldade em lembrar-se de algo	2.0	17.7	29.3	36.9	14.1
107. Dificuldade em pensar claramente	1.5	5.6	24.2	43.9	24.7

Após o estudo individual das questões relativas aos sintomas de stress, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes às respostas dos professores. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem essas respostas, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.897, o que é elevado. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é muito boa, ou seja, é apropriado efectuar uma análise factorial com estes dados.

Assim, realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, a regra que consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1 apontaria para uma solução com cinco factores, um número razoável e que permite reconstituir 70.89% da variância total, o que é aceitável. A regra que consiste em reconstituir 80% da variância total conduz a uma solução com nove factores (o conjunto dos primeiros nove factores explica 81.49% da variância total), o que é muito elevado. Finalmente, a regra baseada no “scree plot”, em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, conduz a reter dois (o que é muito pouco) ou seis factores, explicando 74.12% da variância total, uma percentagem que também é razoável. Assim, ensaiou-se as várias soluções, começando com nove factores até identificar a solução mais adequada, tendo-se optado pela solução com cinco factores. Com efeito, esta solução com cinco factores revelou-se a mais equilibrada para a interpretação e consegue explicar uma boa percentagem da variância total, conforme se pode observar na tabela 31.

Assim, os resultados da análise factorial forçada a cinco factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela 32, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão. Conforme foi referido, outras soluções factoriais foram ensaiadas (além da solução com cinco factores adoptada), mas esta solução com cinco factores revelou-se a mais adequada para a interpretação. A consideração de um número de factores mais elevado conduz a factores desnecessários e sem significado, em que nenhuma questão fica bem representada, ou a um acréscimo quase

nulo da variância explicada e a consideração de um número inferior não é suficiente, pois faz com que a representação de várias questões seja de má qualidade e diminui a percentagem da variância explicada. Em resultado, conclui-se que cinco eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Tabela 31 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala dos Sintomas de Stress

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	10.150	40.598	40.598
2	2.790	11.160	51.758
3	2.058	8.232	59.990
4	1.468	5.873	65.863
5	1.257	5.026	70.889
6	0.808	3.232	74.121
7	0.661	2.642	76.763
8	0.615	2.459	79.222
9	0.568	2.271	81.493
10	0.533	2.131	83.624
11	0.477	1.908	85.532
12	0.447	1.788	87.320
13	0.411	1.642	88.962
14	0.376	1.505	90.468
15	0.346	1.384	91.851
16	0.312	1.248	93.099
17	0.268	1.073	94.172
18	0.253	1.010	95.183
19	0.243	0.973	96.156
20	0.226	0.904	97.060
21	0.188	0.752	97.812
22	0.178	0.714	98.526
23	0.140	0.559	99.085
24	0.129	0.518	99.603
25	0.099	0.397	100.000

Tabela 32 - Estrutura Factorial da Escala dos Sintomas de Stress

Questão	Pesos factoriais				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
1	0.053	0.861	0.131	-0.010	0.141
2	0.262	0.739	0.276	0.110	0.020
3	0.151	0.866	0.114	0.144	0.102
4	0.143	0.845	0.056	0.243	0.090
5	0.788	0.162	0.230	0.036	-0.118
6	0.787	0.125	0.184	0.160	0.070
7	0.796	0.105	0.219	0.178	0.057
8	0.795	0.173	0.114	0.114	0.259
9	0.718	0.307	0.119	0.031	0.113
10	0.767	0.019	0.106	0.136	0.209
11	0.858	0.012	0.184	0.037	0.152
12	0.802	0.058	0.166	0.050	0.172
13	0.550	0.169	0.207	0.129	0.459
14	0.395	0.113	0.205	0.138	0.671
15	0.099	0.095	0.130	0.166	0.833
16	0.167	0.114	0.345	0.212	0.683
17	0.005	0.119	0.039	0.765	0.321
18	0.083	0.234	-0.045	0.815	0.262
19	0.367	-0.047	0.341	0.614	-0.082
20	0.106	0.107	0.268	0.731	0.061
21	0.284	0.158	0.495	0.471	0.011
22	0.402	0.180	0.599	0.255	0.221
23	0.140	0.226	0.722	0.140	0.345
24	0.322	0.060	0.777	0.132	0.127
25	0.279	0.277	0.701	0.054	0.276

Para mais fácil interpretação, reagrupa-se na tabela seguinte as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim identificar as dimensões subjacentes às respostas dos professores. Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 87 a 95, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão do Cansaço e ansiedade, pois aquelas questões referem-se ao cansaço, a sentir-se exausto (física e emocionalmente), à irritação, tensão, ansiedade e tristeza.

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 83 a 86, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão dos Problemas no sono, pois aquelas questões referem-se precisamente aos problemas relacionados com o sono.

O terceiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 103 a 107, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão dos Problemas cognitivos, pois aquelas questões referem-se aos sintomas psicológicos (dificuldade em concentrar-se, em pensar, em tomar decisões, problemas de memória), além do sentimento de tensão em vários músculos. Este último sintoma é também habitualmente causado por problemas psicológicos ou está associado a eles, pelo que faz todo o sentido que se encontre nesta dimensão.

O quarto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 99 a 102, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Dor, pois aquelas questões referem-se a sentir dor (incluindo palpitações).

O quinto factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 99 a 98, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Falta de auto-estima, pois aquelas questões referem-se a sintomas explicados por essa falta (peso na consciência ou sentimento de culpa, falta de auto-confiança e de interesse pela vida quotidiana).

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados (por vezes, muito elevados) ou pelo menos perfeitamente aceitáveis, conforme se pode observar na tabela 33, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade. É também muito interessante que se tenha verificado um agrupamento dos sintomas que se pode qualificar de perfeito, ou seja, cada tipo de sintomas surge de facto associado a um só factor, isto é, a solução factorial foi capaz de gerar um factor para cada tipo de sintomas. É efectivamente um aspecto de enorme relevância e que significa que as respostas foram dadas de uma forma coerente e que a escala está bem definida.

Em seguida, procede-se à análise da validade da escala do Funcionamento do local de trabalho, ou seja, da consistência interna e fiabilidade do questionário utilizado nesta escala. O coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.936, o que é muito elevado e mostra uma excelente consistência interna da escala. A tabela 34 mostra os valores deste coeficiente para as sub-escalas (ou seja, as dimensões) identificadas, concluindo-se que a consistência de todas é elevada ou muito elevada. Em conclusão, quer a escala global, quer as sub-escalas identificadas revelam uma consistência interna e fiabilidade elevada ou muito elevada, o que significa que são válidas para os objectivos a que se destinam, permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos. Compreende-se que a consistência interna de todas as sub-escalas seja elevada pois, conforme foi referido acima, a solução factorial obtida conseguiu de facto agrupar em cada factor apenas um determinado tipo de sintomas, o que levou a uma grande homogeneidade. Assim, cada sub-escala (cada factor) reflecte apenas

um determinado tipo de sintomas de stress, conduzindo assim a conclusões muito claras e fiáveis.

Tabela 33 - Dimensões Subjacentes à Escala dos Sintomas de Stress

Factor 1 – Cansaço e ansiedade	
Questão	Peso Factorial
87. Cansado	0.788
88. Esgotado	0.787
89. Fisicamente exausto	0.796
90. Emocionalmente exausto	0.795
91. Dificuldade em relaxar	0.718
92. Irritado	0.767
93. Tenso	0.858
94. Ansioso	0.802
95. Triste	0.550
Factor 2 – Problemas no sono	
83. Dificuldade em adormecer	0.861
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada	0.739
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente	0.866
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	0.0
Factor 3 – Problemas cognitivos	
103. Tensão em vários músculos	0.495
104. Dificuldade em concentrar-se	0.599
105. Dificuldade em tomar decisões	0.722
106. Dificuldade em lembrar-se de algo	0.777
107. Dificuldade em pensar claramente	0.701
Factor 4 – Dor	
99. Dores de barriga	0.765
100. Aperto ou dor no peito	0.815
101. Dores de cabeça	0.614
102. Palpitações	0.731
Factor 5 – Falta de auto-estima	
96. Falta de auto-confiança	0.671
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa	0.833
98. Falta de interesse por coisas quotidianas	0.683

Tabela 34 - Alfa de Cronbach das Sub-escalas da Escala dos Sintomas de Stress

Sub-escala	Alfa
1 – Cansaço e ansiedade	0.936
2 – Problemas no sono	0.893
3 – Problemas cognitivos	0.858
4 – Dor	0.793
5 – Falta de auto-estima	0.809

Auto-confiança

A análise efectuada permite extrair as seguintes conclusões:

- Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com um pouco mais de 47%), seguindo-se “Sempre” (com um pouco mais de 20%), “Às vezes” (com um pouco mais de 18%), “Raramente” (com cerca de 12%) e, por último, “Nunca” (com apenas 3%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma grande frequência.
- Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 48%), seguindo-se “Frequentemente” (com um pouco mais de 33%), “Raramente” (com cerca de 13%), “Sempre” (com 5%) e, por último, “Nunca” (com apenas 1.5%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos – A resposta mais frequente é “Às vezes” (41%), seguindo-se “Frequentemente” (com um pouco mais de 40%), “Raramente” (12%), “Sempre” (4.5%) e, por último, “Nunca” (com apenas 3%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com cerca de 46%), seguindo-se “Frequentemente” (com um pouco mais de 34%), “Raramente” (com um pouco mais de 11%), “Sempre” (com 7.5%) e, por último, “Nunca” (com apenas 1.5%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.
- Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo – A resposta mais frequente é “Às vezes” (com um pouco mais de 42%), seguindo-se “Frequentemente” (com cerca de 37%), “Raramente” (com cerca de 12%), “Sempre” (com 6%) e, por último, “Nunca” (com apenas

2.5%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma frequência moderada ou mesmo um pouco elevada.

- Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas – A resposta mais frequente é “Frequentemente” (com cerca de 49%), seguindo-se “Às vezes” (com cerca de 31%), “Sempre” (com cerca de 11%), “Raramente” (com 7.5%) e, por último, “Nunca” (com apenas 2.5%). Conclui-se portanto que este sentimento ocorre com uma frequência elevada.

Tabela 35 - Auto-confiança

Questão	Respostas (%)				
	Sempre	Frequent.	Às vezes	Raram.	Nunca
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	20.1	47.2	18.1	11.6	3.0
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.	5.0	33.2	47.7	12.6	1.5
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.	4.5	40.2	40.7	11.6	3.0
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.	7.5	34.2	45.7	11.1	1.5
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.	6.0	36.7	42.2	12.6	2.5
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.	10.6	48.7	30.7	7.5	2.5

A análise factorial conduz a uma solução com um único factor ao qual estão associadas todas as questões, pelo que esta análise é desnecessária, ou seja, a estrutura latente é descrita pela totalidade do questionário. Isto significa que o questionário mede o sentimento de auto-confiança, não existindo vertentes a distinguir, ou seja, todas as questões apontam no mesmo sentido. Consequentemente, conclui-se que o questionário é homogéneo e

consegue captar de uma forma adequada o sentimento de auto-confiança dos professores. Com efeito, o coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.865, o que é elevado e mostra uma boa consistência interna da escala o que significa que esta é válida para os objectivos a que se destina (medir a auto-confiança dos professores), permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

Conflitos e ameaças

O tratamento efectuado permite-nos extrair as seguintes conclusões:

- Tem-se envolvido em conflitos ou discussões? – A resposta maioritária é “Nunca” (com um pouco mais de 57%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 29%), “Às vezes” (com cerca de 10%), “Frequentemente” (com 2% apenas) e, por último, “Sempre” (com apenas 1.5%). Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência muito baixa.
- Tem sido alvo de rumores ou calúnias? – A resposta maioritária é “Nunca” (com cerca de 70%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 22%), “Às vezes” (com cerca de 7%), “Frequentemente” (com 3.5% apenas) e, por último, “Sempre” (com apenas 1%). Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência muito baixa.
- Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? – A resposta maioritária é “Nunca” (com cerca de 81%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 15%), “Às vezes” (com 3% apenas), “Sempre” (com 1% apenas) e não existindo quaisquer respostas “Frequentemente”. Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência extremamente baixa.
- Tem sido exposto a assédio sexual indesejado? – A resposta maioritária é “Nunca” (com um pouco mais de 87%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 10%), “Às vezes” (com 2.5% apenas), “Sempre” (com 0.5% apenas) e não existindo quaisquer respostas “Frequentemente”. Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência extremamente baixa.
- Tem sido exposto a ameaças de violência? – A resposta maioritária é “Nunca” (com um pouco mais de 87%), seguindo-se “Raramente” (com um pouco mais de 9%), “Às vezes” (com 2.5% apenas), “Sempre” (com 1% apenas) e não existindo quaisquer respostas “Frequentemente”. Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência extremamente baixa.
- Tem sido exposto a violência física? – A resposta maioritária é “Nunca” (com um pouco mais de 90%), seguindo-se “Raramente” (com cerca de 8%), “Às vezes” (com 1.5% apenas), “Sempre” (com 0.5% apenas) e não existindo

quaisquer respostas “Frequentemente”. Conclui-se portanto que estes problemas ocorrem com uma frequência extremamente baixa.

Tabela 36 - Conflitos e Ameaças

Questão	Respostas (%)				
	Sempre	Frequent.	Às vezes	Raram.	Nunca
114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?	1.5	2.0	9.6	29.3	57.6
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?	1.0	3.5	6.6	22.2	66.7
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	1.0	0.0	3.0	15.2	80.8
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	0.5	0.0	2.5	9.6	87.4
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?	1.0	0.0	2.5	9.1	87.4
119. Tem sido exposto a violência física?	0.5	0.0	1.5	7.6	90.4

A análise factorial conduz a uma solução com um único factor ao qual estão associadas todas as questões, pelo que esta análise é desnecessária, ou seja, a estrutura latente é descrita pela totalidade do questionário. Isto significa que o questionário mede a ocorrência de conflitos e ameaças, não existindo vertentes a distinguir, ou seja, todas as questões apontam no mesmo sentido. Consequentemente, conclui-se que o questionário é homogéneo e consegue captar de uma forma adequada a ocorrência de conflitos envolvendo os professores (relembre-se que essa ocorrência é em geral muito rara). Com efeito, o coeficiente Alfa de Cronbach para a totalidade da escala é de 0.873, o que é elevado e mostra uma boa consistência interna da escala o que significa que esta é válida para os objectivos a que se destina (medir a ocorrência de conflitos envolvendo os professores), permitindo confiar nas conclusões e resultados extraídos.

CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Capacidade para o trabalho actual

A distribuição das respostas é fortemente assimétrica negativa, o que significa que predominam largamente as pontuações elevadas ou mesmo muito elevadas. Com efeito, a resposta mais frequente é 8 (com 34%), logo seguida de 9 (com 32%), seguindo-se 10 (com cerca de 15%), 7 (com um

pouco mais de 11%), 6 (com um pouco mais de 4%), 4 (com 2%) e 5 (com 1.5%), não existindo sequer nenhuma pontuação de 0 a 3. Assim, as pontuações são em geral elevadas, pelo que o conjunto das pontuações 8 a 10 (as mais elevadas) representa a grande maioria das respostas (80.8%) e, se se juntar a pontuação 7, obtém-se a quase totalidade (92.1%). Em resultado, a pontuação média é muito alta (8.29), a mediana é 8 (tal como o 1º quartil, o que se deve ao grande número de pontuações iguais a 8), o que significa que metade dos professores tem pontuações entre 4 (o mínimo encontrado) e 8. O 3º quartil é 9 e existe um número importante de pontuações iguais a 10. A concentração das pontuações entre 8 e 10 leva a uma baixa dispersão, o que se comprova pelo coeficiente de variação (0.15). Em resumo, a capacidade para o trabalho actual dos professores é em geral muito elevada, próxima do máximo.

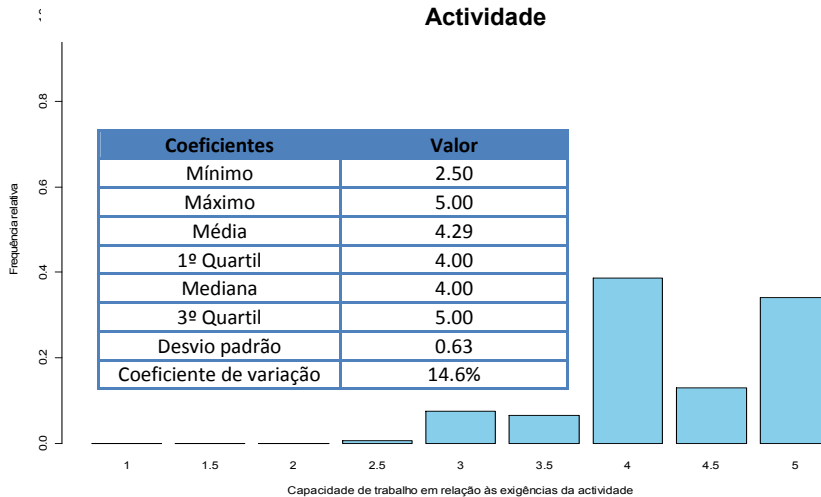
Tabela 37 - Caracterização da Capacidade para o Trabalho Actual

Coeficientes	Valor
Mínimo	4.00
Máximo	10.00
Média	8.29
1º Quartil	8.00
Mediana	8.00
3º Quartil	9.00
Desvio padrão	1.25
Coeficiente de variação	15.1%

Capacidade de trabalho em relação às exigências da actividade

Esta variável é a média das respostas sobre a capacidade de trabalho relativamente às exigências físicas e relativamente às exigências mentais. A figura abaixo (figura 2) mostra uma grande concentração nas respostas “4” (com 39%) e “5” (com 34%), seguindo-se “4.5” a uma grande distância (com 13%), “3” (com 7%), “3.5” (com 6%) e “2.5” (com 0.5% apenas), não existindo quais quer outras respostas. Portanto, a capacidade para o trabalho em relação às exigências da actividade é elevada. Para complementar esta análise, a figura abaixo mostra ainda a caracterização da capacidade para o trabalho, registando-se que a média é 4.29, um valor elevado, sendo a mediana de 4 e existindo alguns professores com o valor máximo (5), sendo o mínimo encontrado de 2.5, bem acima do mínimo da escala (1). A grande concentração em valores elevados leva a uma dispersão baixa, reflectida no coeficiente de variação (14.6%).

Figura 2 – Capacidade de Trabalho em Relação às Exigências da Actividade



Número actual de doenças diagnosticadas pelo médico

A figura abaixo mostra que a maioria dos professores tem 7 pontos (com cerca de 54%), seguindo-se 5 pontos a uma grande distância (com um pouco mais de 18%), 4 pontos (com cerca de 12%), 3 pontos (com cerca de 6.5%), 2 pontos (com 6%) e, por fim, 1 ponto (com 3.5%). Portanto, predominam os professores sem doenças ou com muito poucas doenças, existindo poucos com 3 doenças ou mais e mesmo muito poucos com 5 doenças ou mais, ou seja, os professores são, na sua grande maioria, saudáveis. Para complementar esta análise, a tabela 38 mostra ainda a caracterização do número de doenças diagnosticadas pelo médico, registando-se que a média é 5.51 pontos, um valor elevado, sendo a mediana de 7 (igual ao máximo). A grande concentração em valores elevados a par da existência de alguns valores baixos leva a uma dispersão moderada, reflectida no coeficiente de variação (33.4%). Assim, conclui-se novamente que os professores têm em geral um baixo número de doenças, ou seja, são maioritariamente saudáveis.

Figura 3 – Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico

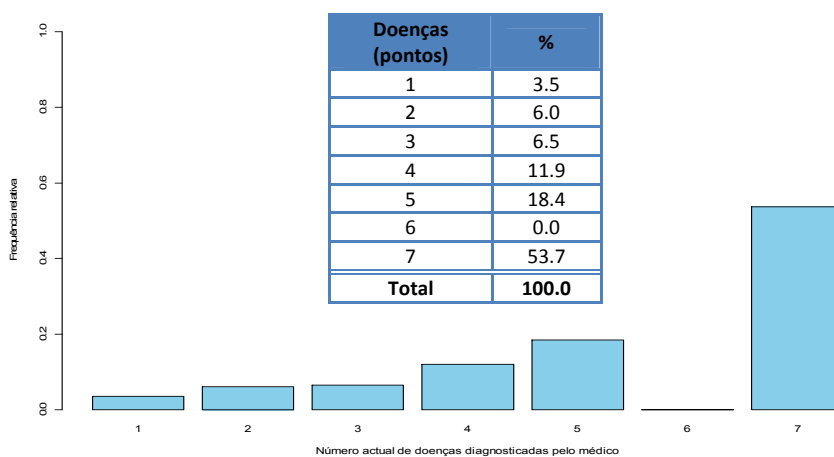


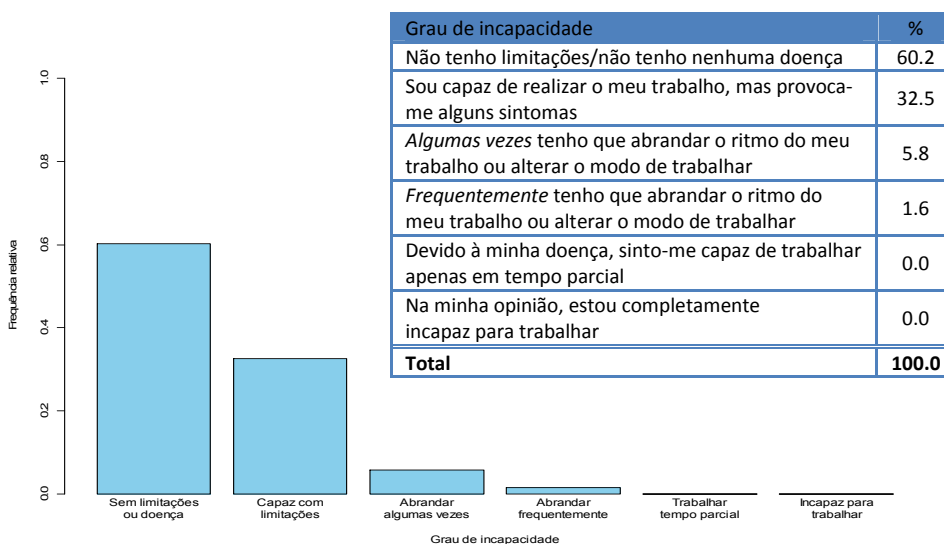
Tabela 38 - Caracterização do Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico

Coefficientes	Valor
Mínimo	1.00
Máximo	7.00
Média	5.51
1º Quartil	4.00
Mediana	7.00
3º Quartil	7.00
Desvio padrão	1.84
Coefficiente de variação	33.4%

Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença

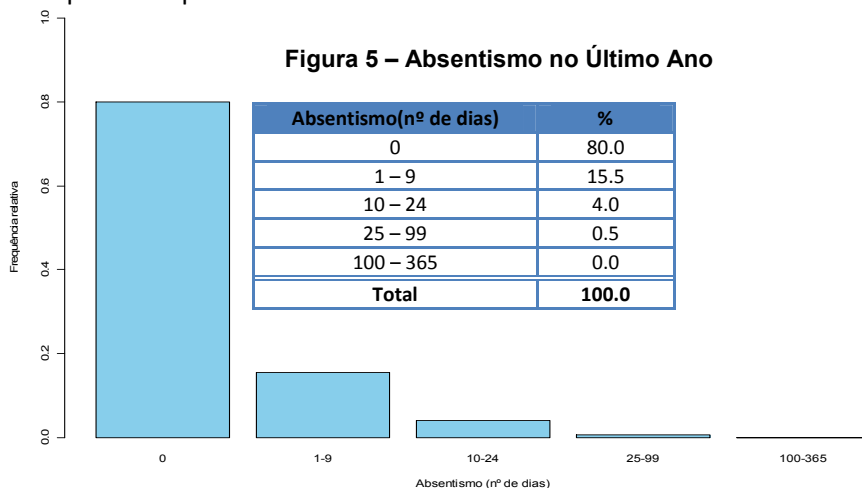
A figura seguinte mostra a distribuição das respostas relativas à limitação ao trabalho imposta pela doença. Observa-se imediatamente que a grande maioria dos professores não tem nenhuma limitação ou doença (com um pouco mais de 60%), seguindo-se os que afirmam que são capazes de realizar o trabalho, mas a doença provoca-lhes algum sintoma (com 32.5%), os que afirmam que algumas vezes têm que abrandar o ritmo de trabalho ou alterar o modo de trabalhar (com cerca de 6%) e os que afirmam que frequentemente têm que abrandar o ritmo de trabalho ou alterar o modo de trabalhar (com cerca de 2%) e não existindo quaisquer outras respostas, o que significa que nenhum professor se sente parcial ou totalmente incapaz de trabalhar. Em resultado, conclui-se que o grau de incapacidade para o trabalho é extremamente reduzido, quase nulo. Por outras palavras, a quase totalidade dos professores encontra-se em perfeitas condições para trabalhar. Em resultado, o número médio de dias de absentismo é apenas de cerca de 2 dias, um valor muito baixo.

Figura 4 – Grau de Incapacidade para o Trabalho



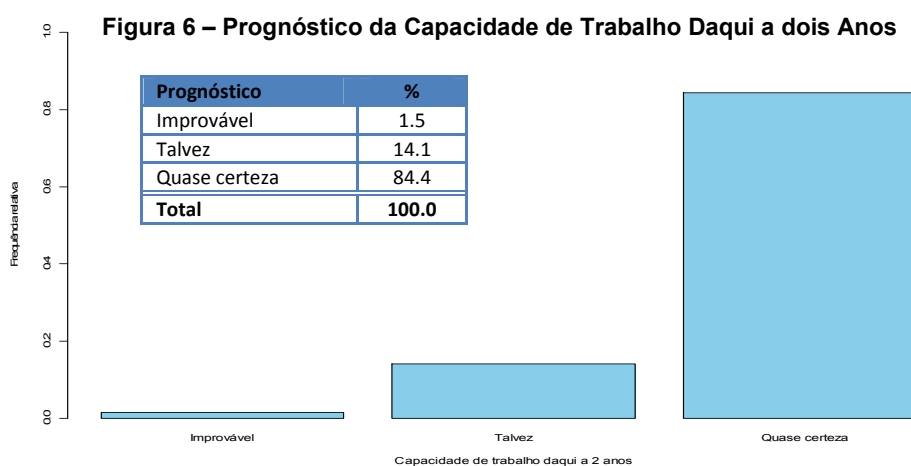
Absentismo no último ano

O absentismo no último ano foi extremamente baixo, conforme se pode observar na figura abaixo. Com efeito, cerca de 80% dos professores tiveram absentismo nulo, cerca de 16% tiveram um absentismo entre 1 e 9 dias, apenas 0.5% acusaram um absentismo entre 25 e 99 dias e não houve quaisquer professores com absentismo entre 100 e 365 dias. Em resultado, 95.5% dos professores tiveram absentismo até 9 dias e o número médio de dias de absentismo é apenas 1.78 dias. Este resultado está de acordo com as conclusões anteriores sobre a incidência de doenças e o grau de capacidade para o trabalho dos professores – baixa incidência de doenças e elevado grau de capacidade para o trabalho resultam em absentismo reduzido.



Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos

O prognóstico é muito bom, pois a grande maioria (84.4%) dos professores tem quase a certeza de estar capaz de trabalhar daqui a dois anos. Em seguida, 14.1% dos professores responderam “Talvez” e apenas 1.5% responderam que é improvável. Este resultado está também em sintonia com os resultados e conclusões anteriores.



Recursos psicológicos

A figura abaixo mostra que a pontuação mais frequente é 4 pontos (com cerca de 47%), seguindo-se 3 pontos (com um pouco mais de 39%), 2 pontos (com cerca de 13%) e, por último, 1 ponto (com 0.5%). Portanto, a pontuação dos recursos mentais é muito elevada, o que significa que os professores têm em geral conseguido apreciar as actividades quotidianas, têm-se sentido muito activos e optimistas em relação ao futuro, ou seja, significa que os recursos psicológicos dos professores são em geral muito bons. A caracterização dos recursos psicológicos permite comprovar a predominância dos valores elevados. Com efeito, a média é 3.33 e a mediana é de 3, sendo o máximo da escala atingido 4. A concentração das pontuações em valores elevados leva a uma dispersão apenas moderada.

Figura 7 – Recursos Psicológicos

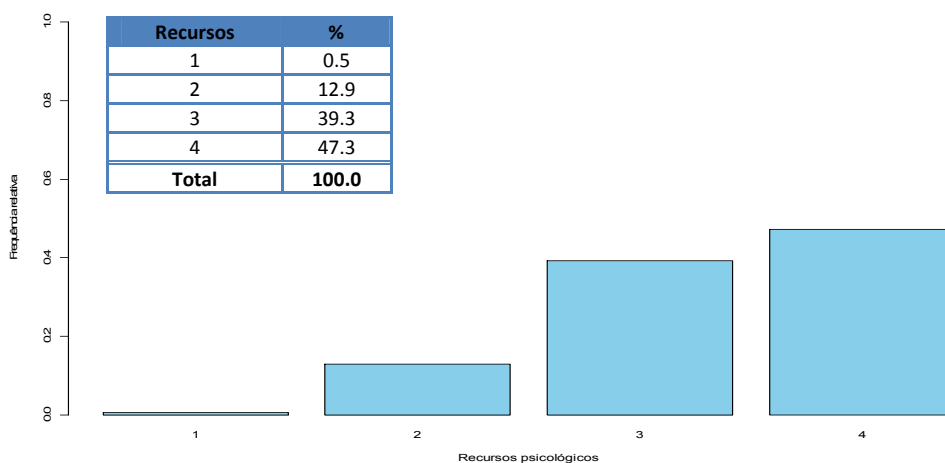


Tabela 39 - Caracterização dos Recursos Psicológicos

Coefficientes	Valor
Mínimo	1.00
Máximo	4.00
Média	3.33
1º Quartil	3.00
Mediana	3.00
3º Quartil	4.00
Desvio padrão	0.72
Coefficiente de variação	21.5%

Índice de capacidade para o trabalho

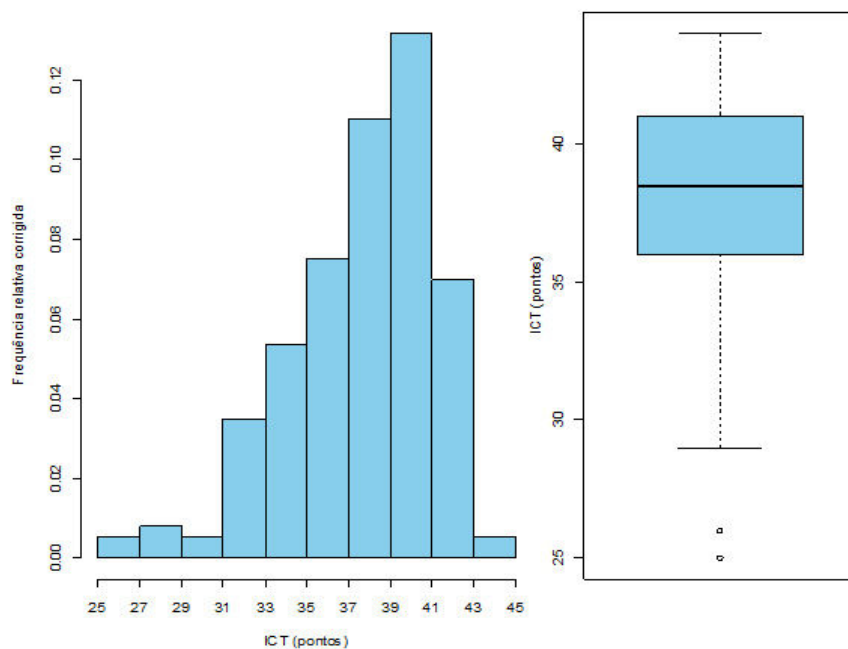
Por fim, analisamos o índice de capacidade para o trabalho que resulta da soma dos pontos obtidos em cada um dos 7 itens anteriores. O valor deste índice é que mede a capacidade para o trabalho de cada professor, sendo que sete a vinte e sete pontos corresponde uma baixa capacidade para o trabalho, vinte e oito a trinta e seis pontos corresponde uma moderada capacidade para o trabalho, trinta e sete a quarenta e três pontos corresponde uma boa capacidade para o trabalho e quarenta e quatro a quarenta e nove pontos corresponde uma ótima capacidade para o trabalho.

A distribuição do índice é fortemente assimétrica negativa (claramente visível no histograma e na caixa-de-bigodes abaixo), predominando os índices elevados e até mesmo muito elevados. Com efeito, predominam os índices entre 35 e 43 e especialmente entre 37 e 41 (recorde-se que o valor máximo possível é 49), o que são valores elevados. Em simultâneo, à medida que se consideram índices mais baixos, encontra-se cada vez menos professores, existindo muito poucos com valores inferiores a 31. Este padrão já era esperado, pois todos os 7 itens que compõem o índice apontam neste mesmo sentido. Assim, o índice médio é 38.1 pontos, quase coincidente com a mediana (o que significa que metade dos professores tem índice até 38.5), o primeiro quartil é de 36 (ou seja, apenas um quarto dos professores tem índice até 36), o que mostra que existem poucos professores com baixos índices, o terceiro quartil é de 41 (ou seja, três quartos dos professores têm índices até este valor), o que significa que existem poucos professores com índices muito elevados (próximos do máximo), sendo o máximo encontrado de 44 (inferior ao máximo possível). Em resultado da grande concentração dos índices, a dispersão é baixa, conforme se observa pelo valor do coeficiente de variação (apenas 9.4%), o que comprova a forte predominância dos índices elevados. Portanto, em resumo, os professores têm na grande maioria uma boa capacidade para o trabalho.

Tabela 40 - Caracterização do Índice de Capacidade para o Trabalho

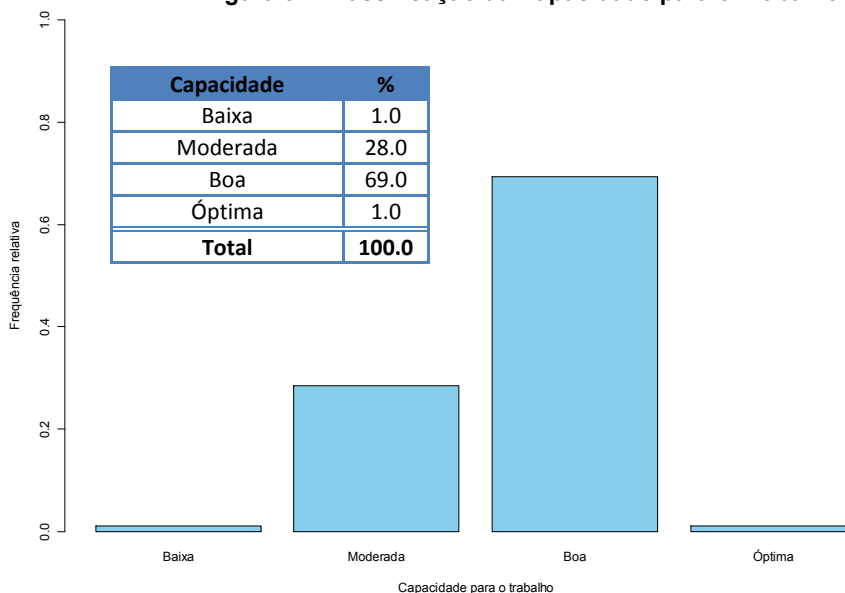
Coeficientes	Valor
Mínimo	25.00
Máximo	44.00
Média	38.10
1º Quartil	36.00
Mediana	38.50
3º Quartil	41.00
Desvio padrão	3.59
Coeficiente de variação	9.4%

Figura 8 – Índice de Capacidade para o Trabalho



Com efeito, adoptando a classificação acima indicada para a capacidade de trabalho, verifica-se imediatamente que a grande maioria dos professores tem uma boa capacidade (69%), seguindo-se a uma grande distância os que têm uma capacidade moderada (28%) e, por fim, os que têm uma capacidade óptima ou baixa (ambas com apenas 1%), o que pode ser comprovado na figura abaixo. Estas conclusões corroboram as anteriores sobre a boa capacidade para o trabalho da maior parte dos professores.

Figura 9 – Classificação da Capacidade para o Trabalho



Análise factorial dos itens da capacidade para o trabalho

Após o estudo individual dos itens da capacidade para o trabalho, procedemos agora a uma análise da estrutura conceptual (estrutura latente) desta escala através de uma análise factorial, tendo em vista a identificação dos factores subjacentes aos itens da capacidade para o trabalho, conforme se pode observar na tabela 41. Tais factores permitirão identificar as dimensões que descrevem esses itens, ou seja, compreender as motivações que estão por trás do padrão encontrado nos dados. Será também possível validar a escala do questionário, ou seja, medir a validade deste para o objectivo pretendido.

Assim, o coeficiente de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0.581, o que é um pouco baixo, mas ainda assim aceitável. Em resultado, podemos afirmar que a factorabilidade da matriz de correlações é aceitável (embora um pouco baixa), ou seja, é aceitável efectuar uma análise factorial com estes dados.

Assim, realizou-se uma análise factorial com extracção de factores pelo método das componentes principais, sendo necessário determinar em primeiro lugar o número de factores a reter. As regras habitualmente utilizadas para seleccionar o número de factores a reter na análise conduzem a diferentes soluções, conforme pode ser observado na tabela seguinte. Com efeito, a regra que consiste em seleccionar os factores cujos valores próprios associados sejam superiores a 1 apontaria para uma solução com três factores e que permite reconstituir 63.45% da variância total, o que é um pouco baixo, mas ainda aceitável. A regra que consiste em reconstituir 80% da variância total conduz a uma solução com cinco factores (o conjunto dos primeiros cinco factores explica 86.65% da variância total), o que é um número de factores demasiado elevado (uma vez que há 7 itens). Finalmente, a regra baseada no “scree plot”, em que se retém o número de factores em que ocorre a maior quebra da percentagem da variância explicada, conduz a reter três ou quatro factores, explicando 63.45% da variância total (uma percentagem um pouco baixa, ainda que aceitável) e 75.46% (um valor muito razoável) da variância total respectivamente. Assim, ensaiou-se as soluções com três e com quatro factores de modo a identificar a solução mais adequada, tendo-se optado pela solução com três factores. Com efeito, apesar de explicar uma percentagem da variância total bastante mais elevada, a solução com quatro factores não acrescenta nada à solução com três e revela-se até de interpretação mais difícil e com menos significado. Apesar de explicar uma percentagem da variância total um pouco baixa (mas ainda aceitável), a solução com três factores revelou-se de facto a mais equilibrada para a interpretação e é por isso adoptada para a escala da capacidade para o trabalho.

Tabela 41 - Valores Próprios e Variância Explicada dos Factores da Escala da Capacidade para o Trabalho

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	1.937	27.670	27.670
2	1.505	21.500	49.169
3	1.000	14.283	63.453
4	0.841	12.007	75.460
5	0.783	11.192	86.651
6	0.601	8.589	95.240
7	0.333	4.760	100.000

Assim, os resultados da análise factorial forçada a três factores seguida de rotação varimax e normalização de Kaiser são dados na tabela seguinte, onde se indicam os pesos factoriais das diferentes questões em cada factor, encontrando-se a negrito o peso mais elevado de cada questão. Conforme foi referido, outras soluções factoriais foram ensaiadas (além da solução com três factores adoptada), mas esta solução com três factores revelou-se a mais adequada para a interpretação (a consideração de um número de factores mais elevado conduz a factores desnecessários e sem significado, em que nenhuma questão fica bem representada, ou a um acréscimo quase nulo da variância explicada e a consideração de um número inferior não é suficiente, pois faz com que a representação de várias questões seja de má qualidade e diminui a percentagem da variância explicada). Em resultado, conclui-se que três eixos são suficientes para descrever a estrutura subjacente aos dados (estrutura latente).

Tabela 42 - Estrutura Factorial da Escala da Capacidade para o Trabalho

Item	Pesos factoriais		
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	0.877	-0.044	-0.046
2	0.875	0.033	-0.090
3	0.298	0.111	-0.724
4	0.090	0.792	0.120
5	-0.123	0.751	-0.076
6	0.149	0.196	0.737
7	0.416	0.448	0.239

Para mais fácil interpretação, reagrupa-se na tabela seguinte as questões de acordo com o peso factorial mais elevado de cada uma, de modo a ser possível visualizar quais são as questões descritas por cada factor e assim

identificar as dimensões subjacentes aos itens da capacidade para o trabalho. Assim, o primeiro factor apresenta pesos factoriais elevados dos itens 1 e 2, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão da Capacidade de trabalho, pois aqueles itens referem-se precisamente à capacidade de trabalho dos professores (actual e em relação às exigências da actividade).

O segundo factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 4, 5 e 7, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão das Condições para trabalhar e viver, pois aqueles itens referem-se por um lado ao grau de incapacidade para trabalhar, que se reflecte no absentismo e ainda às condições psicológicas dos professores.

O terceiro factor apresenta pesos factoriais elevados das questões 3 e 6, pelo que este factor pode ser designado como a dimensão das Doenças e previsão da capacidade de trabalho, pois aqueles itens referem-se ao número de doenças diagnosticadas e ao prognóstico da capacidade para trabalhar no futuro. Note-se que os pesos factoriais dos dois itens têm sinais opostos, o que se compreende, pois estão inversamente relacionados, uma vez que a um maior número de doenças corresponde necessariamente uma capacidade de trabalho mais fraca.

Por fim, refira-se que todos os pesos factoriais apresentam valores elevados ou mesmo muito elevados, o que permite concluir que a solução factorial obtida tem boa qualidade.

Tabela 43 - Dimensões Subjacentes à Escala da Capacidade para o Trabalho

Factor 1 – Capacidade de trabalho	
Questão	Peso Factorial
1. Capacidade de trabalho actual	0.877
2. Capacidade de trabalho em relação às exigências da actividade	0.875
Factor 2 – Condições para trabalhar e viver	
4. Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença	0.792
5. Absentismo no último ano	0.751
7. Recursos psicológicos	0.448
Factor 3 – Doenças e previsão da capacidade de trabalho	
3. Número actual de doenças diagnosticadas pelo médico	0.724
6. Prognóstico da capacidade de trabalho daqui a dois anos	0.737

Não se procede à análise da validade desta escala porque todas as sub-escalas têm um número de itens muito reduzido e o coeficiente Alfa de Cronbach assume frequentemente valores baixos em tal situação sem que isso signifique que a escala tenha uma baixa consistência interna. Por isso, tal análise teria muito pouco significado, pelo que não é efectuada.

QUALIDADE DE VIDA

As pontuações dos domínios foram transformadas numa escala de 0 a 100 e são estes valores transformados que são analisados.

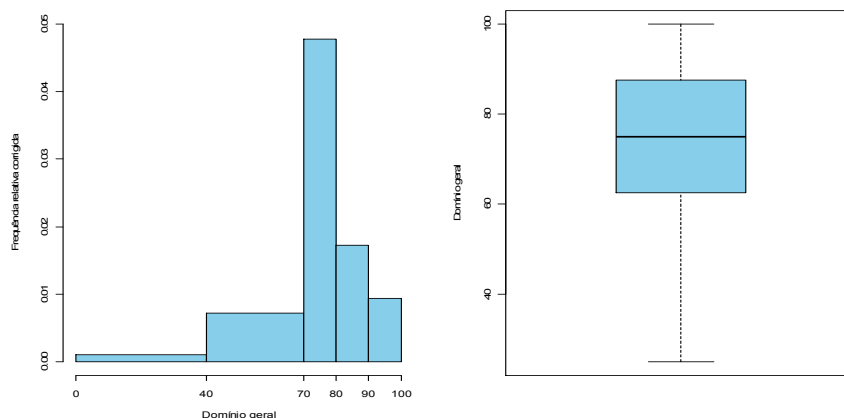
Domínio geral

A tabela 44 e a figura 10 mostram que a distribuição dos valores é fortemente assimétrica negativa, o que significa que predominam largamente as pontuações elevadas. Com efeito, observa-se uma clara predominância das pontuações entre 70 e 80, seguindo-se as pontuações acima de 80. Assim, a média é de 73.7, a mediana é de 75 pontos, o 1º quartil é de 62.5 e o 3º quartil é de 87.5 pontos, sendo o mínimo de 25 pontos e o máximo da escala é mesmo atingido (100 pontos). A grande concentração nas pontuações entre 70 e 80, a par da existência de algumas pontuações muito afastadas deste intervalo, leva a uma dispersão moderada reflectida no coeficiente de variação (21.4%). Em resumo, a qualidade de vida dos professores no que se refere ao domínio geral é muito elevada.

Tabela 44 - Caracterização do Domínio Geral da Qualidade de Vida

Coeficientes	Valor
Mínimo	25.0
Máximo	100.0
Média	73.7
1º Quartil	62.5
Mediana	75.0
3º Quartil	87.5
Desvio padrão	15.8
Coeficiente de variação	21.4%

Figura 10 - Domínio Geral da Qualidade de Vida



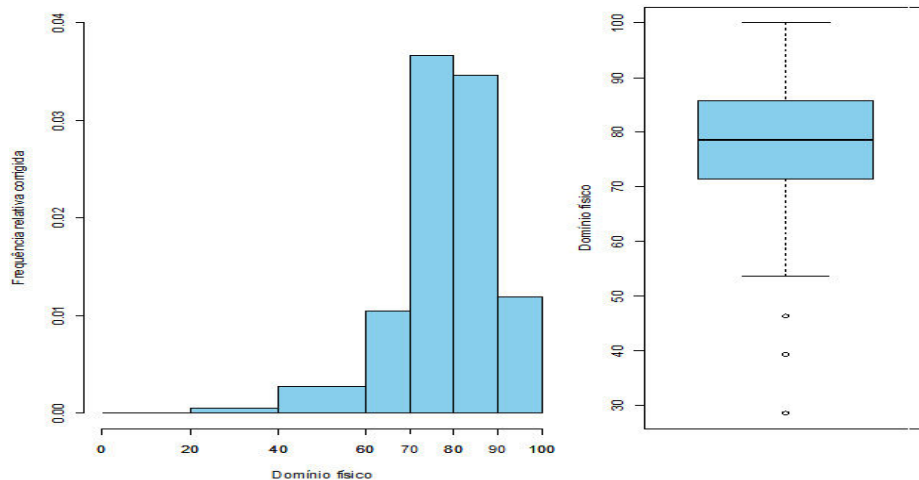
Domínio físico

A tabela e a figura abaixo mostram que a distribuição dos valores é também fortemente assimétrica negativa (à semelhança do domínio geral), o que significa que predominam largamente as pontuações elevadas. Com efeito, observa-se uma clara predominância das pontuações entre 70 e 90, seguindo-se as pontuações acima de 90 e as pontuações entre 60 e 70. Assim, a média é de 78.8, a mediana é de 78.6 pontos (ou seja, metade dos professores tem pontuações até 78.6 pontos), o 1º quartil é de 72.3 (ou seja, um quarto dos professores tem pontuações até 72.3 pontos) e o 3º quartil é de 85.7 pontos (ou seja, três quartos dos professores têm pontuações até 85.7 pontos), sendo o mínimo de 28.6 pontos (significativamente acima do mínimo da escala que é de 0 pontos) e o máximo da escala é mesmo atingido (100 pontos). A grande concentração nas pontuações elevadas leva a uma baixa dispersão (o coeficiente de variação é de apenas 14.9%). Em resumo, a qualidade de vida dos professores no que se refere ao domínio físico é muito elevada.

Tabela 45 - Caracterização do Domínio Físico da Qualidade de Vida

Coeficientes	Valor
Mínimo	28.6
Máximo	100.0
Média	78.8
1º Quartil	72.3
Mediana	78.6
3º Quartil	85.7
Desvio padrão	11.7
Coeficiente de variação	14.9%

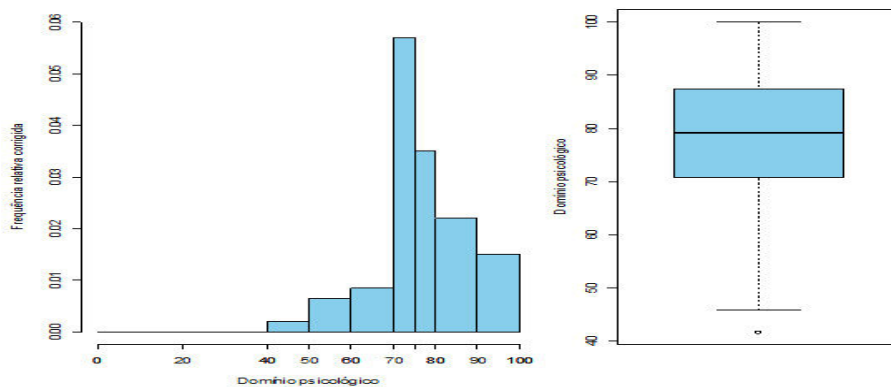
Figura 11 – Domínio Físico da Qualidade de Vida



Domínio psicológico

A figura 12 mostra que a distribuição dos valores é também fortemente assimétrica negativa, o que significa que predominam largamente as pontuações elevadas. Com efeito, observa-se uma clara predominância das pontuações entre 70 e 80, seguindo-se as pontuações acima deste valor. Assim, a média é de 78, a mediana é de 79.2 pontos (ou seja, metade dos professores tem pontuações até 79.2 pontos), o 1º quartil é de 70.8 (ou seja, um quarto dos professores tem pontuações até 70.8 pontos) e o 3º quartil é de 87.5 pontos (ou seja, três quartos dos professores têm pontuações até 87.5 pontos), sendo o mínimo de 41.7 pontos (significativamente acima do mínimo da escala) e o máximo da escala é mesmo atingido (100 pontos). A grande concentração nas pontuações elevadas leva a uma baixa dispersão (o coeficiente de variação é de apenas 14.5%). Em resumo, a qualidade de vida dos professores no que se refere ao domínio psicológico é muito elevada.

Figura 12 – Domínio Psicológico da Qualidade de Vida



Domínio relações sociais

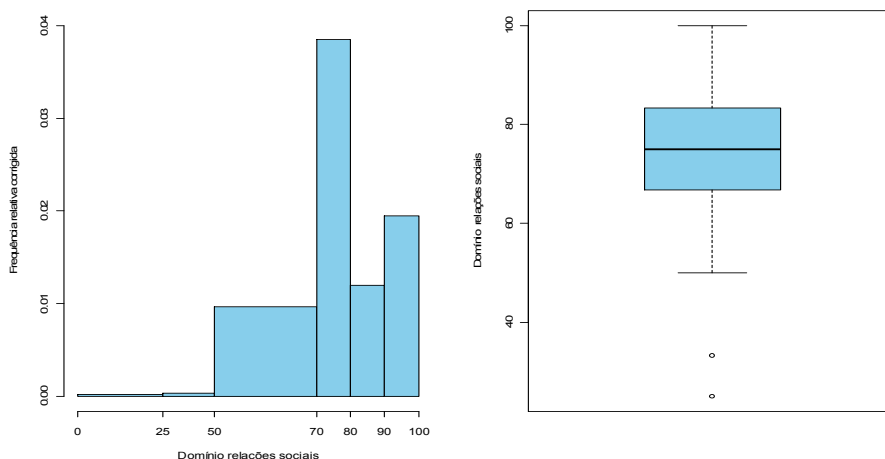
A tabela e figura apresentadas abaixo mostram que a distribuição dos valores é também fortemente assimétrica negativa (à semelhança dos domínios anteriores), o que significa que predominam largamente as pontuações elevadas. Com efeito, observa-se uma clara predominância das pontuações entre 70 e 80, seguindo-se as pontuações acima deste valor. Assim, a média é de 74.8, a mediana é de 75 pontos (ou seja, metade dos professores tem pontuações até 75 pontos), o 1º quartil é de 66.7 (ou seja, um quarto dos professores tem pontuações até 66.7 pontos) e o 3º quartil é de 83.3 pontos (ou seja, três quartos dos professores têm pontuações até 83.3 pontos), sendo o mínimo de 25 pontos (significativamente acima do mínimo da escala) e o máximo da escala é mesmo atingido (100 pontos). A grande concentração nas pontuações elevadas leva a uma baixa dispersão (o

coeficiente de variação é de apenas 18.8%). Em resumo, a qualidade de vida dos professores no que se refere ao domínio relações sociais é muito elevada.

Tabela 46 - Caracterização do Domínio Relações Sociais da Qualidade de Vida

Coeficientes	Valor
Mínimo	25.0
Máximo	100.0
Média	74.8
1º Quartil	66.7
Mediana	75.0
3º Quartil	83.3
Desvio padrão	14.0
Coeficiente de variação	18.8%

Figura 13 – Domínio Relações Sociais da Qualidade de Vida



Domínio meio ambiente

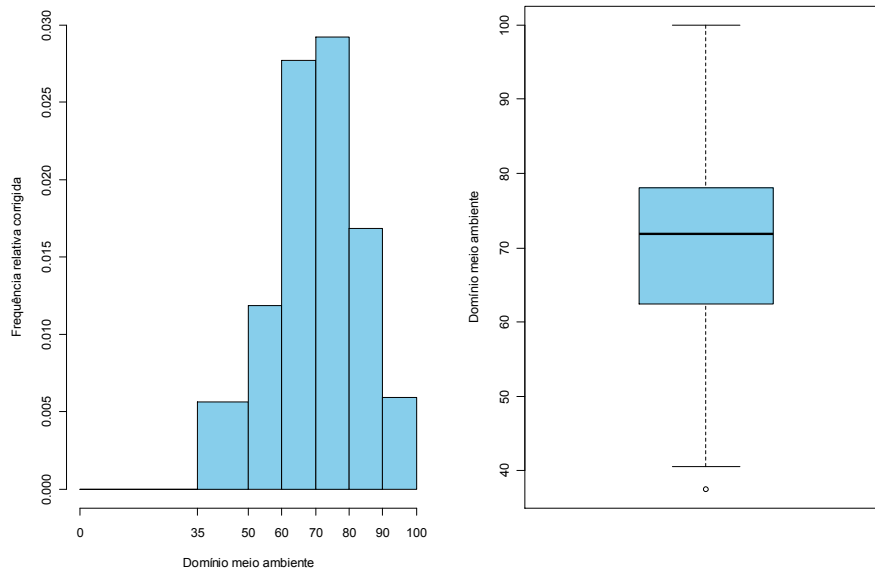
A tabela 47 e a figura 14 mostram que a distribuição dos valores é aproximadamente simétrica (contrariamente a todos os outros domínios), o que significa que predominam largamente as pontuações centrais, entre 60 e 80, valores que não deixam de ser elevados. Com efeito, observa-se uma clara predominância das pontuações neste intervalo, seguindo-se as pontuações quer acima quer abaixo deste, ou seja, à medida que nos afastamos deste intervalo, quer para a esquerda, quer para a direita

encontramos cada vez menos observações. Assim, a média é de 70.5, a mediana é de 71.9 pontos (ou seja, metade dos professores tem pontuações até 71.9 pontos), o 1º quartil é de 62.5 (ou seja, um quarto dos professores tem pontuações até 62.5 pontos) e o 3º quartil é de 78.1 pontos (ou seja, três quartos dos professores têm pontuações até 78.1 pontos), sendo o mínimo de 37.5 pontos (significativamente acima do mínimo da escala) e o máximo da escala é mesmo atingido (100 pontos). A grande concentração nas pontuações intermédias leva a uma baixa dispersão (o coeficiente de variação é de apenas 17%). Em resumo, a qualidade de vida dos professores no que se refere ao domínio meio ambiente é muito elevada.

Tabela 47 - Caracterização do Domínio Meio Ambiente da Qualidade de Vida

Coeficientes	Valor
Mínimo	37.5
Máximo	100.0
Média	70.5
1º Quartil	62.5
Mediana	71.9
3º Quartil	78.1
Desvio padrão	12.0
Coeficiente de variação	17%

Figura 14 – Domínio Meio Ambiente da Qualidade de Vida



Explicação da capacidade para o trabalho

Após as análises anteriores, procuraremos por fim determinar quais as causas da capacidade para o trabalho dos professores (medida pelo índice de capacidade para o trabalho – ICT). Para este efeito, iremos definir um modelo que permita explicar a capacidade para o trabalho dos professores em função de todas as outras variáveis e de que forma se processa essa influência. Assim, iremos definir e estimar um modelo de regressão linear múltipla, em que as variáveis explicativas são as questões de caracterização dos professores inquiridos, o nível de stress, os factores psicossociais no local de trabalho e a qualidade de vida. Pelo seu lado, a variável explicada é a capacidade para o trabalho e iremos definir um modelo para explicar as diferentes dimensões desta capacidade, ou seja, iremos definir um modelo de regressão para cada índice de capacidade para o trabalho.

As respostas a algumas das questões do questionário tiveram que ser agrupadas porque o número de categorias consideradas é muito elevado, o que leva a um número reduzido de observações em algumas dessas categorias, leva a um grau de detalhe demasiado elevado e não tem utilidade para o objectivo do ajustamento do modelo, trazendo dificuldades no processo de estimação e, em consequência, prejudicando os seus resultados e as conclusões que se pretende daí extrair. Assim, relativamente ao Estado civil, agregou-se o estado civil “Casado” ao estado civil “União de facto” e procedeu-se do mesmo modo com os estados “Separado” e “Divorciado”. Além disso, não se incluiu as questões sobre o local de residência, com quem o professor vive, o pensamento na mudança de profissão, a escolha da mesma profissão ou a escolha da mesma instituição por não terem sido relevantes. De forma semelhante, não foram incluídas nesta análise as questões sobre se sofre de algum tipo de doença ou se costuma tomar alguma medicação do foro psíquico porque estes aspectos estão contemplados nas restantes componentes do questionário utilizado no estudo.

Além disso, relativamente ao nível de stress dos professores e aos factores psicossociais no local de trabalho foram utilizados os factores resultantes da análise factorial. Por sua vez, relativamente à qualidade de vida dos professores foram utilizados os domínios definidos.

Deste modo, consegue-se um número de questões e categorias menor e mais adequado ao ajustamento da regressão, não se perdendo informação relevante e ganhando-se em compreensão da análise.

Será definido um modelo para os índices relativos a cada item de capacidade para o trabalho dos professores e para o índice de capacidade para o trabalho global conforme a análise anterior.

Índice de capacidade para o trabalho actual

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Estado civil de separado ou divorciado.
- Tempo de deslocação para o trabalho.
- Escala do nível de stress dos professores – factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2).
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1), Discordância (factor 5) e Envolvimento emocional no trabalho (factor 9);
 - Escala do Funcionamento do local de trabalho – factor Ocultação de informação (factor 3);
 - Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho – factores Importância e envolvimento no trabalho (factor 1) e Importância pessoal do local de trabalho (factor 4);
 - Escala da Influência do trabalho na vida privada – factores Influência do trabalho na vida privada (factor 1) e Influência da vida privada no trabalho (factor 2);
 - Escala dos Sintomas de stress – factor Problemas cognitivos (factor 3);
 - Escala da auto-confiança – factor (único);
- Qualidade de vida
 - Domínio físico.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão. Note-se que na tabela se designa de uma forma abreviada os factores da análise dos factores psicossociais no local de trabalho devido ao espaço disponível – por exemplo, o factor 1 (Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho) da escala dos Problemas e situações laborais é designado por Fps2.1 – factor 1, porque se trata do factor 1 do ponto 2.1 da análise efectuada acima (Frequência dos problemas e situações laborais). Adopta-se o mesmo tipo de convenção para todos.

Tabela 48 - Índice de Capacidade para o Trabalho Actual Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	5.570	0.671	8.300	0.000
Estado civil sep. ou div.	-0.721	0.356	-2.027	0.045
Tempo de deslocação	0.008	0.004	2.161	0.033
Nível stress – factor 2	0.233	0.091	2.577	0.011
Fps2.1 – factor 1	0.304	0.096	3.154	0.002
Fps2.1 – factor 5	0.378	0.103	3.658	0.000
Fps2.1 – factor 9	-0.223	0.086	-2.582	0.011
Fps2.2 – factor 3	-0.246	0.092	-2.677	0.008
Fps2.3 – factor 1	-0.303	0.085	-3.559	0.001
Fps2.3 – factor 4	-0.292	0.082	-3.563	0.001
Fps2.5 – factor 1	0.285	0.103	2.765	0.007
Fps2.5 – factor 2	0.179	0.088	2.027	0.045
Fps2.6 – factor 3	0.207	0.086	2.399	0.018
Fps2.7 – factor 1	-0.315	0.102	-3.093	0.002
Domínio físico	0.033	0.008	3.998	0.000

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 11.05, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 57%, o que pode ser considerado satisfatório tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice de capacidade para o trabalho actual (ICT1) depende de forma crescente do tempo de deslocação para o trabalho, do factor nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, dos factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1), Discordância (factor 5) da Escala dos Problemas e situações laborais, dos factores Influência do trabalho na vida privada (factor 1) e Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada, do factor Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos Sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho) e do Domínio físico; pelo contrário, depende de forma decrescente do Estado civil de separado ou divorciado, do factor Envolvimento emocional no

trabalho (factor 9) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), do factor Ocultação de informação (factor 3) da Escala do Funcionamento do local de trabalho, dos factores Importância e envolvimento no trabalho (factor 1) e Importância pessoal do local de trabalho (factor 4) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho e do factor (único) da Escala da auto-confiança (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente ao Estado civil, conclui-se que os professores separados ou divorciados têm menor capacidade para o trabalho actual do que os que têm outro qualquer estado civil. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT1 médio dos professores separados ou divorciados é inferior em 0.721 pontos ao dos que têm outro qualquer estado civil (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm menor capacidade de trabalho actual.
- Relativamente ao Tempo de deslocação para o trabalho, conclui-se que o ICT1 médio varia no mesmo sentido do tempo de deslocação. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, quando o tempo de deslocação varia num minuto, o ICT1 médio varia em 0.008 pontos no mesmo sentido (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior o tempo de deslocação para o trabalho, maior a capacidade para o trabalho actual.
- Relativamente ao factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho actual. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.233 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (maior o stress) maior é a capacidade para o trabalho actual e vice-versa.
- Relativamente ao factor Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.304 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor maior é a capacidade para o trabalho e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa pior apreciação das condições laborais e das dinâmicas de trabalho (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), esta conclusão significa que quando as condições laborais e as dinâmicas de trabalho são piores, é necessário ter maior capacidade para o trabalho actual.

- Relativamente ao factor Discordância (factor 5) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho actual. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.378 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor, maior a capacidade para o trabalho actual e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa menor discordância (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), quanto menos vezes ocorrerem as questões associadas a este factor, maior a capacidade para o trabalho actual dos professores.
- Relativamente ao factor Envolvimento emocional no trabalho (factor 9) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho actual. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.223 pontos no sentido inverso no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor, menor a capacidade para o trabalho e vice-versa. Tendo em conta que maior pontuação no factor significa menor envolvimento emocional no trabalho (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), esta conclusão significa que um menor envolvimento emocional conduz também a uma menor capacidade para o trabalho actual.
- Relativamente ao factor Ocultação de informação (factor 3) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.246 pontos no sentido inverso no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto menor a pontuação neste factor (ou seja, maior a sua ocorrência), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Importância e envolvimento no trabalho (factor 1) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.303 pontos no sentido inverso no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor o significado e a importância do trabalho para o professor e menor o seu envolvimento), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.

- Relativamente ao factor Importância pessoal do local de trabalho (factor 4) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.292 pontos no sentido inverso no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a importância do local de trabalho para o professor), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Influência do trabalho na vida privada (factor 1) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.285 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), maior a capacidade para o trabalho actual e vice-versa.
- Relativamente ao factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.179 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), maior a capacidade para o trabalho actual e vice-versa.
- Relativamente ao factor Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.207 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Auto-confiança (factor único) da Escala da Auto-confiança (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.315 pontos no sentido inverso no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto

maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a auto-confiança), menor a capacidade para o trabalho actual e vice-versa.

- Relativamente ao Domínio físico da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.033 pontos no mesmo sentido no ICT1 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.

Índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho são:

- Habilitações literárias – Mestre.
- Horas lectivas por semana.
- Escala do nível de stress dos professores – factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2).
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1), Capacidade de decisão própria (factor 7) e Inovação e decisão (factor 11);
 - Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho – factor Importância e envolvimento no trabalho (factor 1);
 - Escala da Influência do trabalho na vida privada – factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2);
 - Escala dos Sintomas de stress – factores Cansaço e ansiedade (factor 1) e Problemas cognitivos (factor 3);
 - Escala da auto-confiança – factor (único);
- Qualidade de vida
 - Domínio físico.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão.

Tabela 49 - Índice de Capacidade para o Trabalho em Relação às Exigências do Trabalho – Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	2.535	0.325	7.802	0.000
Mestre	0.211	0.084	2.498	0.014
Horas lectivas por semana	-0.017	0.008	-2.282	0.024
Nível stress – factor 2	0.125	0.042	2.979	0.004
Fps2.1 – factor 1	0.122	0.044	2.770	0.006
Fps2.1 – factor 7	-0.084	0.042	-2.009	0.047
Fps2.1 – factor 11	0.085	0.039	2.177	0.031
Fps2.3 – factor 1	-0.141	0.040	-3.527	0.001
Fps2.5 – factor 2	0.151	0.041	3.725	0.000
Fps2.6 – factor 1	0.080	0.041	1.949	0.054
Fps2.6 – factor 3	0.108	0.040	2.718	0.008
Fps2.7 – factor 1	-0.113	0.047	-2.414	0.017
Domínio físico	0.024	0.004	6.071	0.000

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 13.64, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 58%, o que pode ser considerado satisfatório tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho (ICT2) depende de forma crescente do grau de Mestre, do factor nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, dos factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) e Inovação e decisão (factor 11) da Escala dos Problemas e situações laborais, do factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada, dos factores Cansaço e ansiedade (factor 1) e Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos Sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho) e

do Domínio físico; pelo contrário, depende de forma decrescente das Horas lectivas por semana, do factor Capacidade de decisão própria (factor 7) da Escala dos Problemas e situações laborais, do factor Importância e envolvimento no trabalho (factor 1) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho e do factor Auto-confiança (factor único) da escala da Auto-confiança (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente às Habilitações literárias, conclui-se que os professores com Mestrado têm maior capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho do que os que têm outro grau. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT2 médio dos professores com Mestrado é superior em 0.211 pontos ao dos que têm outro qualquer grau (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm maior capacidade de trabalho em relação às exigências do trabalho.
- Relativamente às Horas lectivas por semana, conclui-se que o ICT2 médio varia em sentido inverso do número de horas por semana. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, quando as horas lectivas por semana variam numa hora, o ICT2 médio varia em 0.017 pontos em sentido inverso (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior o número de horas lectivas por semana, menor a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.
- Relativamente ao factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.125 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (maior o stress), maior é a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.122 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor maior é a capacidade para o trabalho e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa pior apreciação das condições laborais e das dinâmicas de trabalho (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”),

esta conclusão significa que quando as condições laborais e as dinâmicas de trabalho são piores, é necessário ter maior capacidade para responder às exigências do trabalho.

- Relativamente ao factor Capacidade de decisão própria (factor 7) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.084 pontos no sentido inverso no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor, menor a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa menor capacidade de decisão própria (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), quanto menor a capacidade de decisão própria sobre o trabalho, menor a sua capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.
- Relativamente ao factor Inovação e decisão (factor 11) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.085 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, quanto menor a frequência com que ele ocorre), maior é a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Importância e envolvimento no trabalho (factor 1) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.141 pontos no sentido inverso no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor o significado e a importância do trabalho para o professor e menor o seu envolvimento), menor a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste

factor provoca uma variação de 0.151 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), maior a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.

- Relativamente ao factor Cansaço e ansiedade (factor 1) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.08 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.108 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Auto-confiança (factor único) da Escala da Auto-confiança (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.113 pontos no sentido inverso no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a auto-confiança), menor a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao Domínio físico da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.024 pontos no mesmo sentido no ICT2 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), maior a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho e vice-versa.

Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Idade
- Escala do nível de stress dos professores – factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2).
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) e Planeamento (factor 8);
 - Escala dos Sintomas de stress – factores Cansaço e ansiedade (factor 1) e Dor (factor 4).
- Qualidade de vida
 - Domínio geral.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão.

Tabela 50 - Índice do Número Actual de Doenças Diagnosticadas pelo Médico
Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	3.251	1.424	2.283	0.025
Idade	-0.047	0.021	-2.288	0.024
Nível stress – factor 2	0.428	0.153	2.802	0.006
Fps2.1 – factor 1	0.321	0.155	2.075	0.040
Fps2.1 – factor 8	0.446	0.157	2.847	0.005
Fps2.6 – factor 1	0.421	0.151	2.790	0.006
Fps2.6 – factor 4	0.316	0.149	2.120	0.036
Domínio geral	0.051	0.015	3.491	0.001

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 6.47, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 26.6%, o que é um pouco baixo (mas a regressão é significativa). Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo

ajustado, apesar de a qualidade do ajustamento não ser elevada, pode mesmo assim ser utilizado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ICT3) depende de forma crescente do factor nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, dos factores Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) e Planeamento (factor 8) da Escala dos Problemas e situações laborais, dos factores Cansaço e ansiedade (factor 1) e Dor (factor 4) da Escala dos Sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho) e do Domínio geral; pelo contrário, depende de forma decrescente da Idade. Conclui-se o seguinte:

- Relativamente à Idade, conclui-se que o ICT3 médio varia em sentido inverso à idade. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, por cada ano de idade o ICT3 médio varia em 0.047 pontos em sentido inverso (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a idade, menor o ICT3 médio. Relembrando que maior pontuação do ICT3 significa menor número de doenças, esta conclusão é perfeitamente compreensível e faz todo o sentido. Com efeito, quanto maior a idade, maior o número de doenças, ou seja, menor a pontuação do ICT3 e vice-versa. Mesmo sendo estes professores maioritariamente jovens, o efeito negativo da idade na saúde revelou-se significativo.
- Relativamente ao factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.428 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (maior o stress), maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico e vice-versa, ou seja menor é o número de doenças diagnosticadas pelo médico.
- Relativamente ao factor Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho (factor 1) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.321 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ou seja,

menor é o número de doenças) e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa pior apreciação das condições laborais e das dinâmicas de trabalho (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), esta conclusão significa que quando as condições laborais e as dinâmicas de trabalho são piores, é necessário ter mais saúde para conseguir trabalhar nessas condições.

- Relativamente ao factor Planeamento (factor 8) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.446 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ou seja, menor é o número de doenças) e vice-versa. Relembrando que maior pontuação no factor significa pior planeamento e maior dificuldade a resolver conflitos (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), esta conclusão significa que quanto pior a capacidade de planear e de resolver conflitos, é necessário ter mais saúde.
- Relativamente ao factor Cansaço e ansiedade (factor 1) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.421 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ou seja, menor é o número de doenças) e vice-versa.
- Relativamente ao factor Dor (factor 4) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.316 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ou seja, menor é o número de doenças) e vice-versa.
- Relativamente ao Domínio geral da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente o Índice do número actual de doenças

diagnosticadas pelo médico. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.051 pontos no mesmo sentido no ICT3 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), maior é o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico (ou seja, menor é o número de doenças) e vice-versa.

Índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Existência de filhos.
- Escala do nível de stress dos professores – factor Impacto do stress na vida profissional, na saúde e no bem-estar (factor 1).
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factor Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4);
 - Escala do Funcionamento do local de trabalho – factor Condições para o bom funcionamento (factor 1);
 - Escala da Influência do trabalho na vida privada – factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2);

A tabela abaixo mostra os resultados da estimação do modelo de regressão.

Tabela 51 - Índice do Grau de Incapacidade para o Trabalho Devido a Doença
Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro Estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	4.634	0.294	15.767	0.000
Filhos	0.390	0.104	3.737	0.000
Nível stress – factor 1	0.157	0.058	2.717	0.008
Fps2.1 – factor 4	0.126	0.056	2.259	0.003
Fps2.2 – factor 1	-0.299	0.060	-4.953	0.000
Fps2.5 – factor 2	-0.169	0.053	-3.207	0.002

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 6.83, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 36.4%, o que é um pouco baixo (mas a regressão é significativa). Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo está ajustado, apesar de a qualidade do ajustamento não ser elevada, pode mesmo assim ser utilizado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença (ICT4) depende de forma crescente da existência de filhos, do factor Impacto do stress na vida profissional, na saúde e no bem-estar (factor 1) da Escala do nível de stress dos professores e do factor Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4) da Escala dos Problemas e situações laborais; pelo contrário, depende de forma decrescente do factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho e do factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente à Existência de filhos, conclui-se que os professores que não têm filhos têm maior grau de incapacidade para o trabalho devido a doença quando comparados com os que os têm. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT4 médio dos professores que não têm filhos é superior em 0.39 pontos ao dos que têm (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm maior grau de incapacidade para o trabalho devido a doença.
- Relativamente ao factor Impacto do stress na vida profissional (factor 1) da Escala do nível de stress dos professores, conclui-se que este factor influencia positivamente o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.157 pontos no mesmo sentido no ICT4 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (maior o stress), maior é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença e vice-versa.
- Relativamente ao factor Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.126 pontos no mesmo sentido no ICT4 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que

quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre), maior é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença e vice-versa. Esta conclusão significa que quanto menor a frequência com que o desempenho laboral é debatido com os colegas e com o superior imediato e quanto menos frequente a ajuda e apoio por parte deste, maior é a incapacidade para o trabalho devido a doença.

- Relativamente ao factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.299 pontos no sentido inverso no ICT4 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, piores as condições ao bom funcionamento), menor é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença e vice-versa. Esta conclusão significa que quanto piores as condições necessárias ao bom funcionamento, maior é a capacidade para o trabalho devido a doença.

- Relativamente ao factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Com efeito, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.169 pontos no sentido inverso no ICT4 médio, o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade, ou seja, menores as exigências de energia e tempo da vida privada), menor é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença e vice-versa.

Índice de absentismo por doença no último ano

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factores Iniciativa, melhoramento e responsabilidade (factor 2), Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4), Discordância (factor 5) e Envolvimento emocional no trabalho (factor 9);

- Escala do Funcionamento do local de trabalho – factor Condições para o bom funcionamento (factor 1);
- Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho – factor Satisfação com as perspectivas de trabalho (factor 5);

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão.

Tabela 52 - Índice de Absentismo por Doença no Último Ano – Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	4.792	0.051	93.886	0.000
Estado civil – União facto	0.426	0.168	2.537	0.012
Exercício outra actividade	-0.215	0.091	-2.363	0.020
Fps2.1 – factor 2	-0.190	0.043	-4.465	0.000
Fps2.1 – factor 4	0.090	0.045	1.992	0.049
Fps2.1 – factor 5	0.094	0.042	2.226	0.028
Fps2.1 – factor 9	-0.098	0.042	-2.323	0.022
Fps2.2 – factor 1	-0.190	0.048	-3.983	0.000
Fps2.3 – factor 5	0.183	0.042	4.337	0.000

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 9.45, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 41%, o que pode ser considerado razoável, tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice de absentismo por doença no último ano (ICT5) depende de forma crescente do Estado civil de união de facto, dos factores Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4) e Discordância (factor 5) da Escala dos Problemas e situações laborais e do factor Satisfação com as perspectivas de trabalho (factor 5) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho; pelo contrário, depende de forma decrescente do Exercício de outra actividade, dos factores Iniciativa, melhoramento e responsabilidade (factor 2) e Envolvimento emocional no trabalho (factor 9) da Escala dos

Problemas e situações laborais e do factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente ao Estado civil, conclui-se que os professores que vivem em união de facto têm maior absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT5 médio dos professores que vivem em união de facto é superior em 0.426 pontos ao dos que têm qualquer outro estado civil (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm maior absentismo por doença no último ano.
- Relativamente ao Exercício de outra actividade, conclui-se que os professores que têm outra actividade têm menor absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT5 médio dos professores que exercem outra actividade é inferior em 0.215 pontos ao dos que não exercem outra actividade (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm menor absentismo por doença no último ano.
- Relativamente ao factor Iniciativa, melhoramento e responsabilidade (factor 2) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.19 pontos no sentido inverso no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, menor a iniciativa, melhoramento e responsabilidade), menor é o absentismo por doença no último ano e vice-versa.
- Relativamente ao factor Desempenho laboral e relação com o superior imediato (factor 4) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.09 pontos no mesmo sentido no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre), maior é o absentismo por doença no último ano e vice-versa.
- Relativamente ao factor Discordância (factor 5) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o índice de absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.094 pontos no mesmo

sentido no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, menor a discordância), maior é o absentismo por doença no último ano e vice-versa.

- Relativamente ao factor Envolvimento emocional no trabalho (factor 9) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.098 pontos no sentido inverso no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a sua frequência, o que significa menor envolvimento emocional no trabalho), menor o absentismo por doença no último ano e vice-versa.
- Relativamente ao factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o absentismo por doença no último ano devido a doença. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.19 pontos no sentido inverso no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, piores as condições para o bom funcionamento), menor é o absentismo por doença no último ano e vice-versa.
- Relativamente ao factor Satisfação com as perspectivas de trabalho (factor 5) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o absentismo por doença no último ano. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.183 pontos no mesmo sentido no ICT5 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a satisfação), maior é o absentismo por doença no último ano e vice-versa.

Índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Exercício de outra actividade.
- Escala do nível de stress dos professores – factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2).
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factor Excesso de trabalho (factor 10);
 - Escala do Funcionamento do local de trabalho – factor Confiança entre funcionários (factor 4);
 - Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho – factor Preocupação com falta de trabalho (factor 3);
 - Escala dos Conflitos e ameaças – factor (único).
- Qualidade de vida
 - Domínio geral.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão, que nos permite explicar o Índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos

Tabela 53 - Índice do Prognóstico da Capacidade para o Trabalho Daqui a Dois Anos – Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	5.505	0.425	12.967	0.000
Exercício outra actividade	0.493	0.194	2.548	0.012
Nível stress – factor 2	-0.224	0.090	-2.501	0.014
Fps2.1 – factor 10	-0.218	0.091	-2.409	0.017
Fps2.2 – factor 4	-0.459	0.093	-4.944	0.000
Fps2.3 – factor 3	0.202	0.091	2.212	0.029
Fps2.8 – factor 1	0.248	0.087	2.833	0.005
Domínio geral	0.011	0.006	1.985	0.049

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 8.55, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 32.6%, o que pode ser considerado razoável, tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos (ICT6) depende de forma crescente do Exercício de outra actividade, do factor Preocupação com falta de trabalho (factor 3) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho, do factor único da Escala dos Conflitos e ameaças (factores psicossociais no local de trabalho) e do Domínio geral; pelo contrário, depende de forma decrescente do factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, do factor Excesso de trabalho (factor 10) da Escala dos Problemas e situações laborais e do factor Confiança entre funcionários (factor 4) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente ao Exercício de outra actividade, conclui-se que os professores que têm outra actividade têm um melhor Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT6 médio dos professores que exercem outra actividade é superior em 0.493 pontos ao dos que não exercem outra actividade (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm melhor Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos.
- Relativamente ao factor Nível de stress nas questões administrativas e na investigação (factor 2) da Escala do nível de stress dos professores, conclui-se que este factor influencia negativamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.224 pontos no sentido inverso no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (maior o stress), pior é o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.
- Relativamente ao factor Excesso de trabalho (factor 10) da Escala dos Problemas e situações laborais, conclui-se que este factor influencia negativamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1

ponto neste factor provoca uma variação de 0.218 pontos no sentido inverso no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), pior é o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.

- Relativamente ao factor Confiança entre funcionários (factor 4) da Escala do Funcionamento do local de trabalho, conclui-se que este factor influencia negativamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.459 pontos no sentido inverso no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), pior é o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.

- Relativamente ao factor Preocupação com falta de trabalho (factor 3) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho, conclui-se que este factor influencia positivamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.202 pontos no mesmo sentido no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), melhor é o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.

- Relativamente ao factor Conflitos e ameaças (factor único) da Escala dos Conflitos e ameaças, conclui-se que este factor influencia positivamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.248 pontos no mesmo sentido no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua frequência), melhor é o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.

- Relativamente ao Domínio geral da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.011 pontos no mesmo sentido no ICT6 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), melhor o Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e vice-versa.

Índice dos recursos psicológicos

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior

ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factor Cooperação e bom ambiente entre colegas (factor 3);
 - Escala do Funcionamento do local de trabalho – factores Condições para o bom funcionamento (factor 1) e Ocultação de informação (factor 3);
 - Escala da Influência do trabalho na vida privada – factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2);
 - Escala dos Sintomas de stress – factor Dor (factor 4).
- Qualidade de vida
 - Domínio geral;
 - Domínio psicológico.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão, que nos permite explicar o Índice dos Recursos Psicológicos

Tabela 54 - Índice dos Recursos Psicológicos – Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro Estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	1.672	0.412	4.058	0.000
Fps2.1 – factor 3	0.159	0.069	2.310	0.023
Fps2.2 – factor 1	-0.202	0.061	-3.315	0.001
Fps2.2 – factor 3	0.145	0.062	2.373	0.019
Fps2.5 – factor 2	-0.163	0.058	-2.821	0.006
Fps2.6 – factor 4	0.117	0.054	2.175	0.032
Domínio geral	0.012	0.004	3.084	0.003
Domínio psicológico	0.010	0.005	1.988	0.049

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 9.24, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de

34.1%, o que pode ser considerado razoável, tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice dos recursos psicológicos (ICT7) depende de forma crescente do factor Cooperação e bom ambiente entre colegas (factor 3) da Escala dos Problemas e situações laborais, do factor Ocultação de informação (factor 3) da Escala do Funcionamento do local de trabalho, do factor Dor (factor 4) da Escala dos Sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), do Domínio geral e do Domínio psicológico; pelo contrário, depende de forma decrescente do factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho e do factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada. Conclui-se o seguinte:

- Relativamente ao factor Cooperação e bom ambiente entre colegas (factor 3) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.159 pontos no mesmo sentido no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, menor a cooperação e o bom ambiente entre colegas), maior é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa. Esta conclusão é perfeitamente compreensível, pois quanto pior o ambiente de trabalho (devido à cooperação e ao ambiente entre colegas), maior a robustez psíquica (que é medida pelo ICT7) exigida aos professores para enfrentar esse mau ambiente. Conclusões semelhantes foram obtidas anteriormente como, por exemplo, no que se refere às condições laborais – na realidade, cooperação e bom ambiente entre colegas também faz parte das condições laborais.
- Relativamente ao factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.202 pontos no sentido inverso no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, piores as condições de funcionamento), menor é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa. Esta conclusão significa que piores condições de funcionamento prejudicam os recursos psicológicos, o que é compreensível, ou seja, se a gestão tratar

pior os funcionários (neste caso, os professores), os recursos psicológicos destes ficam mais fracos, a sua robustez psíquica piora. Comparando com o factor anterior, verifica-se que os efeitos são opostos – enquanto o pior ambiente (e pior cooperação) entre colegas aumenta a robustez psíquica destes, um pior relacionamento com a gestão prejudica a sua robustez psíquica. Portanto, más relações dos professores com os seus pares (ou seja, ao mesmo nível) obriga-os a serem mais fortes psiquicamente, enquanto más relações com a gestão (ou seja, com um nível hierárquico superior) prejudica-lhes a robustez psíquica.

- Relativamente ao factor Ocultação de informação (factor 3) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.145 pontos no mesmo sentido no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, menor a ocultação de informação), maior é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa. Esta conclusão é perfeitamente compreensível e realça a importância da informação para o estado psíquico dos professores. Menor ocultação da informação, ou seja, maior transmissão da informação, quer entre colegas, quer relativamente à gestão, conduz a um melhor estado psíquico dos professores, o que é compreensível.
- Relativamente ao factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.163 pontos no sentido inverso no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a intensidade dessa influência), menor é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa. Esta conclusão significa que quanto menor for a influência da vida privada no trabalho pior é o índice dos recursos psicológicos, ou seja, pior a robustez psíquica dos professores. Esta conclusão mostra que a vida privada tem um papel muito importante no bem-estar psíquico dos professores (o que, aliás, é válido para qualquer pessoa) e que a sua influência no trabalho melhora a robustez psíquica dos professores.
- Relativamente ao factor Dor (factor 4) da Escala dos Sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.117 pontos no mesmo sentido no ICT7 médio

(mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre, ou seja, menos frequente é a dor), maior é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa. Esta conclusão é perfeitamente compreensível e mostra que, quanto menor for a dor, melhor é a robustez psíquica dos professores. Esta conclusão é muito importante, pois mostra a relevância da ligação entre a dor e o bem-estar psíquico dos professores e note-se que se trata de dor relacionada com preocupação, com stress, ou seja, com problemas psíquicos.

- Relativamente ao Domínio geral da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste índice (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.012 pontos no mesmo sentido no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste índice (maior qualidade de vida), maior é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa.
- Relativamente ao Domínio psicológico da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste índice (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.01 pontos no mesmo sentido no ICT7 médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste índice (maior qualidade de vida), maior é o Índice dos recursos psicológicos e vice-versa.

Índice de capacidade para o trabalho

Por fim, efectuamos a análise com o modelo do índice de capacidade para o trabalho (global).

Os resultados da estimação do modelo mostram que as variáveis explicativas a reter no modelo (aquelas cujos parâmetros estimados têm valor-p inferior ao nível de significância adoptado de 5%, mostrando que são estatisticamente significativos), ou seja, aquelas que efectivamente afectam o índice são:

- Existência de filhos.
- Categoria profissional de Professor adjunto.
- Exercício de outra actividade.
- Factores psicossociais no local de trabalho
 - Escala dos Problemas e situações laborais – factores Discordância (factor 5), Envolvimento emocional no trabalho (factor 9), Excesso de trabalho

(factor 10), Inovação e decisão (factor 11) e Respeito por parte da hierarquia e autonomia (factor 12);

- Escala do Funcionamento do local de trabalho – factores Condições para o bom funcionamento (factor 1) e Confiança entre funcionários (factor 4);
- Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho – factor Preocupação com falta de trabalho (factor 3);
- Escala da Influência do trabalho na vida privada – factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2);
- Escala dos Sintomas de stress – factor Problemas cognitivos (factor 3);
- Qualidade de vida
 - Domínio geral;
 - Domínio psicológico.

A tabela seguinte mostra os resultados da estimação do modelo de regressão.

Tabela 55 - Índice de Capacidade para o Trabalho – Resultados da Estimação do Modelo

Variável	Parâmetro estimado	Desvio padrão estimado	Estatística t	Valor-p
Termo independente	21.887	1.846	11.855	0.000
Filhos	1.496	0.481	3.112	0.002
Professor adjunto	2.036	0.604	3.370	0.001
Exercício outra actividade	1.614	0.498	3.240	0.002
Fps2.1 – factor 5	1.052	0.258	4.077	0.000
Fps2.1 – factor 9	-0.492	0.229	-2.143	0.034
Fps2.1 – factor 10	-0.600	0.225	-2.671	0.009
Fps2.1 – factor 11	0.453	0.221	2.049	0.043
Fps2.1 – factor 12	0.622	0.233	2.667	0.009
Fps2.2 – factor 1	-1.735	0.238	-7.305	0.000
Fps2.2 – factor 4	-0.768	0.234	-3.283	0.001
Fps2.3 – factor 3	0.654	0.227	2.876	0.004
Fps2.5 – factor 2	-0.762	0.262	-2.905	0.004
Fps2.6 – factor 3	0.980	0.220	4.459	0.000
Domínio geral	0.116	0.027	4.358	0.000
Domínio psicológico	0.075	0.020	3.692	0.000

Para testar a qualidade do ajustamento deste modelo, a estatística F do teste da significância global da regressão é 12.31, correspondendo a um valor-p de 0, o que significa que a regressão é globalmente significativa, ou seja, adequa-se satisfatoriamente aos dados. Além disso, o coeficiente R^2 é de 64%, o que pode ser considerado muito satisfatório tendo em conta o tipo de variáveis envolvidas e a dimensão da amostra. Em resumo, os resultados obtidos na estimação permitem concluir que o modelo ajustado pode ser considerado adequado.

Assim, as estimativas dos parâmetros permitem concluir que o Índice de capacidade para o trabalho (ICT) depende de forma crescente da não existência de filhos, da função de Professor adjunto, do exercício de outra actividade, dos factores Discordância (factor 5), Inovação e decisão (factor 11) e Respeito por parte da hierarquia e autonomia (factor 12) da Escala dos Problemas e situações laborais, do factor Preocupação com falta de trabalho (factor 3) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho e do factor Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), do Domínio geral e do Domínio psicológico (qualidade de vida); pelo contrário, depende de forma decrescente dos factores Envolvimento emocional no trabalho (factor 9) e Excesso de trabalho (factor 10) da Escala dos Problemas e situações laborais, dos factores Condições para o bom funcionamento (factor 1) e Confiança entre funcionários (factor 4) da Escala do Funcionamento do local de trabalho, do factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho). Conclui-se o seguinte:

- Relativamente à Existência de filhos, conclui-se que os professores que não têm filhos têm maior capacidade para o trabalho quando comparados com os que têm. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o Índice de Capacidade para o Trabalho médio dos professores que não têm filhos é superior em 1.496 pontos ao dos que têm (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm maior capacidade de trabalho.
- Relativamente à categoria profissional, conclui-se que os Professores adjuntos têm maior capacidade para o trabalho quando comparados com os professores com qualquer outra função. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o Índice de Capacidade para o Trabalho médio dos professores adjuntos é superior em 2.036 pontos ao dos professores com qualquer outra função (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros (professores adjuntos) têm maior capacidade de trabalho.

- Relativamente ao Exercício de outra actividade, conclui-se que os professores que exercem outra actividade têm maior capacidade para o trabalho do que os que não exercem. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, o ICT médio dos professores que exercem outra actividade é superior em 1.614 pontos ao dos que não exercem (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que os primeiros têm maior capacidade de trabalho
- Relativamente ao factor Discordância (factor 5) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 1.052 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor, maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Envolvimento emocional no trabalho (factor 9) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.492 pontos no sentido inverso no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor, menor a capacidade para o trabalho e vice-versa. Tendo em conta que maior pontuação no factor significa menor envolvimento emocional no trabalho (pois a resposta mais baixa é “Sempre” e a mais alta é “Nunca”), esta conclusão significa que um menor envolvimento emocional conduz também a uma menor capacidade para o trabalho.
- Relativamente ao factor Excesso de trabalho (factor 10) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.6 pontos no sentido inverso no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a frequência com que ele ocorre), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao factor Inovação e decisão (factor 11) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o

trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.453 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, quanto menor a frequência com que ele ocorre), maior é a capacidade para o trabalho e vice-versa.

- Relativamente ao Respeito por parte da hierarquia e autonomia (factor 12) da Escala dos Problemas e situações laborais (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.622 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ele ocorre), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.

- Relativamente ao factor Condições para o bom funcionamento (factor 1) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 1.735 pontos no sentido inverso no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (ou seja, menor a sua ocorrência), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.

- Relativamente ao factor Confiança entre funcionários (factor 4) da Escala do Funcionamento do local de trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.735 pontos no sentido inverso no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua ocorrência), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa.

- Relativamente à Preocupação com falta de trabalho (factor 3) da Escala da Importância, satisfação e preocupação com o trabalho (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.654 pontos no mesmo sentido no ICT médio

(mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa

- Relativamente ao factor Influência da vida privada no trabalho (factor 2) da Escala da Influência do trabalho na vida privada (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia negativamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.762 pontos no sentido inverso no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que quanto maior a pontuação neste factor (menor a sua intensidade), menor a capacidade para o trabalho e vice-versa. Esta conclusão deve-se ao facto de quase todos os professores terem respondido “Pouco” ou “Nada” (reveja-se a análise descritiva efectuada anteriormente), pelo que se torna difícil medir a sua influência sobre a capacidade para o trabalho.
- Relativamente aos Problemas cognitivos (factor 3) da Escala dos sintomas de stress (factores psicossociais no local de trabalho), conclui-se que este factor influencia positivamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste factor provoca uma variação de 0.98 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste factor (menor a frequência com que ocorre), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao Domínio geral da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio (recorde-se que se trata de um índice) provoca uma variação de 0.116 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), maior a capacidade para o trabalho e vice-versa.
- Relativamente ao Domínio psicológico da qualidade de vida, conclui-se que este domínio influencia positivamente a capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, de acordo com o modelo estimado, uma variação de 1 ponto neste domínio provoca uma variação de 0.075 pontos no mesmo sentido no ICT médio (mantendo as restantes variáveis constantes), o que mostra que, quanto maior a pontuação neste índice (maior a qualidade de vida), maior a capacidade para o trabalho dos professores e vice-versa.

V. Discussão

MATERIAL E MÉTODOS

Pensamos que este estudo apresenta resultados consistentes relativos a características específicas dos professores dos estabelecimentos de ensino estudados, podendo conduzir à implementação de projectos, que diminuam os factores de risco psicossociais, diminuindo o stress dos professores, aumentem a QVT dos professores e, conseqüentemente, a sua capacidade para o trabalho.

Conseguimos um número de participantes que consideramos poder ser representativo da população em estudo, 46,2%, mantendo-se esta mesma representatividade no que se refere à idade dos participantes, ao género, ao local de trabalho e às habilitações literárias

Assim no que se refere à idade, quer na população quer nos participantes no estudo, a distribuição da idade é assimétrica positiva, predominando as idades baixas e intermédias.

No que concerne ao género, quer na população quer nos participantes no estudo, predomina o género masculino.

Apesar de na população a maior percentagem de professores pertencer ao ISCS-N (39,9%), seguida dos professores da ESSVA (33,5%) e com uma percentagem menor dos professores da ESSVS (26,7%), participaram no nosso estudo maioritariamente professores pertencentes à ESSVS (37,4%), seguindo-se os professores que pertencem à ESSVA (36%) e com uma percentagem menor professores que pertencem ao ISCS-N (26,6%). Não obstante, dada a elevada representatividade de cada uma das instituições, não consideramos que possa constituir um viés do nosso estudo.

No ensino universitário, quer a população quer os participantes no estudo, apresentam maioritariamente como habilitação literária o doutoramento. A mesma representatividade ocorre no ensino politécnico, sendo que, quer na população quer nos participantes no estudo, a habilitação literária maioritária é a licenciatura.

Apesar de na população predominarem os professores contratados, quer no ensino universitário quer no ensino politécnico, nos participantes no estudo tal característica só se manteve no ensino universitário, sendo que no ensino politécnico cada um dos vínculos tem metade dos professores.

Consideramos que podem constituir possíveis “vieses”, neste estudo, aspectos que se prendem com as estratégias metodológicas adoptadas:

- i. O facto de ter sido feito, numa instituição privada de ensino superior, em que a selecção dos docentes pela instituição cumpre critérios rigorosos, o que pode justificar a elevada quantidade de docentes saudáveis, em

progressão académica e sem comprometimento da sua capacidade para o trabalho, pode impedir a generalização dos resultados para além do grupo estudado.

ii. Outro aspecto a ser considerado é tratar-se de um estudo em que nos participantes não existem professores catedráticos. Parece-nos pois, interessante que um próximo estudo, estes estejam representados.

iii. Deve ainda considerar-se que se trata de um estudo transversal, permitindo somente estudar os docentes expostos às condições presentes. A aplicação de estudos longitudinais está recomendada para o estudo de factores psicossociais no trabalho, da QV no trabalho e da CT, pois podem permitir actuar na prevenção e na intervenção, simultaneamente.

iv. No que concerne aos instrumentos utilizados pensamos adequados para o objecto em estudo. Não obstante, e apesar de validados para a população Portuguesa e de nos terem permitido resultados consistentes, parecem-nos extensos, o que pode dificultar o seu preenchimento.

Os métodos estatísticos utilizados na análise dos dados, parecem-nos ter sido os adequados, face ao interesse dos resultados obtidos.

RESULTADOS

Neste capítulo, discutem-se os resultados obtidos, relacionando o referencial teórico abordado que fornece o suporte da literatura sobre a docência no ensino superior, os factores psicossociais no trabalho, a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho, respondendo, deste modo, aos objectivos e às questões orientadoras do estudo. Para tanto, está dividido em cinco tópicos. O primeiro discute os factores psicossociais dos docentes no local de trabalho. O segundo debate a QV dos docentes. O terceiro trata a capacidade para o trabalho dos docentes e o quarto discute a QV e os factores psicossociais dos docentes no local de trabalho *versus* capacidade para o trabalho dos professores, que participaram no estudo.

No final de cada um destes itens, será apresentada uma tabela que visa resumir os aspectos considerados importantes em cada um dos temas em estudo.

O quinto tópico aponta estratégias de intervenção, ao nível da saúde pública promotoras da capacidade para o trabalho dos professores.

Operacionalizamos o nosso estudo, formulando várias questões, às quais vamos tentar responder.

- Quais os factores psicossociais do trabalho mais valorizados pelos professores do ensino superior politécnico e universitário?

O conhecimento dos factores psicossociais no trabalho constitui-se como prioridade em saúde pública e esse interesse decorre da influência, que estes podem exercer na saúde física e mental do trabalhador com repercussões importantes, não só a nível individual, mas também organizacional e social (39, 46-49, 75-80).

Os factores psicossociais no trabalho são aqueles que se referem à interacção entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extra-trabalho e pessoais que podem, por meio de percepções e da experiência, influenciar a saúde do trabalhador, o desempenho do trabalhador no trabalho e a satisfação do trabalhador com o mesmo (39).

Neste estudo, os factores psicossociais foram mencionados pelos professores mediante as suas percepções e experiências no trabalho, o que implica que, na sua mensuração, há necessidade de focar os factores, que são mais comuns à percepção e à experiência da maioria dos professores.

A avaliação dos factores psicossociais no local de trabalho foi efectuada tendo por base várias dimensões: frequência dos problemas e situações laborais; funcionamento do local de trabalho; importância, satisfação e preocupação com o trabalho; saúde dos docentes; influência do trabalho na vida privada dos professores; sintomas de stress; autoconfiança dos docentes; conflitos e ameaças no local de trabalho.

No que respeita à frequência dos problemas e situações laborais constatamos, após uma análise factorial, que a “Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho” é o factor com uma maior % da variância (22,843), seguindo-se “Iniciativa, melhoramento e responsabilidade” (8,614), a “Cooperação e bom ambiente entre colegas” (7,972), o “Desempenho laboral e relação com o superior hierárquico” (6,107), a “Discordância” (5,018), o “Reprimir sentimentos e opiniões” (4,404), a “Capacidade de decisão própria” (3,786), o “Planeamento” (3,066), o “Envolvimento emocional no trabalho” (2,618), o “Excesso de trabalho” (2,456), a “Inovação e decisão” (2,320) e o “Respeito por parte da hierarquia e autonomia” (2,173).

As questões relacionadas com “Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho” referem-se aos aspectos que são proporcionados aos professores para o desenvolvimento da sua actividade profissional, às possibilidades de progressão e ao reconhecimento do seu trabalho. Os itens, com pesos mais elevados, dentro deste factor são: *as perspectivas de*

emprego (0,721), a integração do indivíduo no local de trabalho (0,688) e o reconhecimento do trabalho pela gerência (0,675).

Estes resultados corroboram Zaidan quando nos diz que a percepção de carreira inadequada, promoções retardadas ou antecipadas e os sentimentos de insegurança em relação ao futuro no emprego, principalmente devido a pressões internas, constituem factores psicossociais no trabalho (81).

Honneth (2003, apud 82), considera que a falta de reconhecimento pelo trabalho do professor é uma questão vital. No seu entender pode vir a ser tão ou mais patogénico do que a utilização desmesurada de subterfúgios, tais como álcool, drogas e uso inadequado de alimentos.

Também, na mesma linha de pensamento Sauter (1992), Warr (1992), Kasl (1992), Cox e Cox (1993) e Ung e Kua (2001) referem como factores psicossociais no trabalho os relacionados com a cultura da organização e com a função, como sejam uma comunicação deficiente, um baixo nível de suporte na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal e a falta de definição de objectivos. Nos seus estudos, estes autores apontam, ainda como factores psicossociais, a insegurança no trabalho, os aspectos relacionados com a evolução na carreira, o sentido de injustiça em relação ao próprio salário e o atraso promocional (83).

Na “Iniciativa, melhoramento e responsabilidade”, os factores estão relacionados com a iniciativa e as responsabilidades que os professores devem ter, na sua actividade, assim como na melhoria do seu trabalho. Os itens com pesos mais elevados dentro deste factor são: *os Aspectos novos que o trabalho permite aprender (0,760), O reconhecimento pelo professor das suas responsabilidades (0,729) e A utilização das habilidades e perícias do professor no trabalho (0,727).*

Estes resultados corroboram Reis (46) quando aponta, como factores psicossociais no trabalho, a utilização de conhecimentos, destrezas e habilidades, considerando estes como factos imprescindíveis de motivação e de desenvolvimento pessoais.

A este propósito Zaidan aponta a participação do trabalhador na formulação da organização da sua própria actividade e no controlo sobre a mesma, a possibilidade ou não em utilizar a criatividade e em influenciar o próprio trabalho e a carência de oportunidade, para utilizar as qualificações e capacidades pessoais de modo eficaz, como factores psicossociais no trabalho, capazes de comprometer a saúde do trabalhador, sendo que quanto menor é o seu controlo, maior é o stress a que está sujeito (81).

Corroboram Manetti, Marziale e Robazzi quando no seu estudo, identificam como factores psicossociais no trabalho, a oportunidade de crescimento profissional (84).

“A Cooperação e bom ambiente entre colegas” refere-se à existência de um bom ambiente, ajuda e apoio no trabalho entre colegas. Os itens com pesos mais elevados dentro deste factor são *Ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho* (0,739) e *Os colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho* (0,822). Estes resultados corroboram Reis (46), Guimarães (47), Marqueze e Moreno (85) e Magnago, Lisboa e Griep (48) quando referem como factores de risco psicossociais no trabalho as considerações relativas às relações no trabalho e a falta de apoio social de colegas.

Siegrist (1998, apud 46) identifica o apoio social no contexto de trabalho, como um factor psicossocial no local de trabalho, e interpreta-o como a integração do trabalhador no local de trabalho.

Também Zaidan aponta a dificuldade em manter relacionamento interpessoal satisfatório como factor psicossocial no trabalho com repercussões ao nível do trabalhador (81).

No mesmo sentido, Marín refere mesmo que a interacção entre os colegas de trabalho ajuda a pessoa a focar-se no seu trabalho, a cumprir os seus objectivos e a fazer frente às exigências de situações concretas, permitindo o aconselhamento do trabalhador, ajudando-o a completar e a executar algumas das suas tarefas e proporcionando feedback do trabalho desenvolvido (86).

As questões relacionadas com o “Desempenho laboral e relação com o superior hierárquico” referem-se à análise do desempenho laboral, quer entre colegas, quer com o superior imediato. As questões com maior peso neste factor são a *Frequência com que o superior hierárquico fala com o professor em relação ao seu desempenho laboral* (0,909) e a *Frequência com que o superior hierárquico fala com o professor sobre o que está a decorrer no trabalho* (0,894).

Os estudos efectuados por Zaidan vão ao encontro destes resultados e apontam a falta de reconhecimento ou recompensa por um trabalho bem feito e a falta de relação e cooperação com os superiores, colegas ou subordinados, como importantes factores psicossociais no trabalho (81).

Também, nos estudos de Seward (1990), Sauter (1992), Warr (1992), Kasl (1992), Cox e Cox (1993) e Ung e Kua (2001) se salientou, como factores de riscos psicossociais no trabalho, as deficientes relações inter-pessoais com os superiores, com os subordinados ou com os colegas e o reconhecimento do trabalho (83).

“A discordância”, frisada, neste estudo, como um factor psicossocial, refere-se ao facto do professor ter que realizar actividades e satisfazer exigências sobre as quais existe desacordo ou são contraditórias ou cuja forma de

execução também origina desacordo. Evidenciam-se, nos resultados, os itens *Os professores terem que fazer coisas que consideram desnecessárias* (0,793) e *Os professores terem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira* (0,826).

Estes resultados são reconhecidos por Zaidan (81) ao apontar, como factor psicossocial no trabalho, a presença do conflito de papéis, traduzida pelas informações conflituosas de diferentes superiores hierárquicos, que o trabalhador recebe.

O factor “Reprimir sentimentos e opiniões” refere-se ao facto do professor ter que não manifestar ou mesmo esconder opiniões e sentimentos, incluindo os relativos a outras pessoas no trabalho.

Evidencia-se, neste factor, ser exigido ao professor que *trate todas as pessoas de forma igual, mesmo sem se sentir satisfeito com isso* (0,796) e ser-lhe exigido que *seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído* (0,796).

Corroborá Coelha (49), quando refere que o contacto directo dos professores com os alunos obriga, muitas vezes, o professor a exprimir emoções apropriadas à situação concreta ou à imagem esperada, o que pressupõe uma carga emocional mais elevada e uma maior susceptibilidade de risco psicossocial.

O factor “Capacidade de Decisão própria” refere-se ao professor ter poder e capacidade de decisão sobre o seu próprio trabalho. Neste factor, evidencia-se com um peso factorial de 0,834 o item *pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si*.

Os resultados vão ao encontro dos estudos efectuados por Sacadura-Leite e Uva (83) e Reis (46), quando apresentam como factores psicossociais no trabalho e, portanto, precipitadores de stress laboral e, por isso, responsáveis pelo comprometimento do bem-estar do trabalhador, a falta de participação na tomada de decisão relativamente ao trabalho do próprio, no que respeita ao controlo da carga de trabalho e da autonomia.

O factor “Planeamento” refere-se ao professor ter capacidade de planeamento do trabalho associado à de resolver conflitos. Neste factor, evidencia-se com um peso factorial de 0,836 o item *Ser bom no planeamento do trabalho*.

Pensamos que o facto da instituição onde se desenvolveu o estudo possuir certificação de sistemas de gestão da qualidade, baseados pelo referencial NP EN ISO 9001:2000, pode ter contribuído para estes resultados, na medida em que existem procedimentos definidos, desde o planeamento da actividade lectiva até à avaliação da satisfação das diferentes partes interessadas, os “stakeholders”, que não apenas contribuem para a melhoria

da qualidade interna da organização, nas suas diversas vertentes, como também para a focalização nos seus utentes, melhorando ainda mais a qualidade dos serviços prestados, demonstrando ser relevante para o ensino, para a forma como os recursos humanos se organizam, em torno do trabalho, e para a racionalização de recursos.

Os resultados vão ao encontro dos estudos efectuados por Sacadura-Leite e Uva (83), quando apresentam, como factores psicossociais no trabalho, a falta do planeamento do mesmo e as decisões, relativamente aos problemas considerados prioritários.

No “Envolvimento emocional no trabalho” os factores estão relacionados com o envolvimento dos professores no trabalho e com as consequências desse mesmo envolvimento sobre o professor.

O item, com peso mais elevado dentro deste factor, é a *exigência emocional do trabalho sobre o professor* (0,806). Esta exigência e envolvimento emocional traduzem quão bem uma pessoa se sente em relação ao trabalho (87).

Codo (1999, apud 88), num estudo efectuado com 39 mil professores, evidenciou o envolvimento emocional dos professores com a tarefa, concluindo que o trabalho dos professores vai muito para além da sala de aula, exige actualização e preparação constantes, para ser realizado de modo satisfatório.

Também O’Connor concluiu, no estudo que fez, que o envolvimento emocional dos professores, no trabalho, mitiga os efeitos das relações muitas vezes tensas que encontram no seu local de trabalho, bem como promove a compreensão empática. Igualmente, aponta o envolvimento emocional dos professores, com o trabalho, “como a razão do noivado com a profissão” (89, p.124).

O factor “Excesso de trabalho” refere-se ao excesso de carga de trabalho, reflectido na necessidade de trabalhar muito rapidamente, de realizar horas extra, na impossibilidade de completar todas as tarefas do trabalho e na acumulação da carga de trabalho.

O item com peso mais elevado dentro deste factor, é o *professor precisar de fazer horas extra* com um peso factorial de 0,716.

A este propósito Zaidan (81) aponta o tempo insuficiente para a realização de tarefas, a necessidade de realização de horas extraordinárias e a pressão do tempo para resposta como factores psicossociais no trabalho.

No mesmo sentido o National Institute for Occupational and Health (NIOSH) (2004, apud 46) , Lemos (90), Souza *et al.* (80) e a Organização Internacional do Trabalho (39) apontam como factores psicossociais no trabalho dos

professores o excesso e intensidade de trabalho e as horas excessivas de trabalho

O factor “Inovação e Decisão” refere-se à exigência colocada ao professor de propor novas ideias e de tomar decisões difíceis. Salienta-se o item *o trabalho requer que seja bom a propor novas ideias* com um peso factorial de 0,763.

Estes resultados corroboram Manetti, Marziale e Robazzi (84) que identificam como factores psicossociais no trabalho e, portanto, com interferência no desempenho do trabalho, as mudanças e inovações na organização do professor no trabalho.

O último factor, relativo à frequência dos problemas e situações laborais, relaciona-se com o “Respeito por parte da hierarquia e Autonomia” e refere-se à autonomia, que é permitida ao professor, assim como à forma como a hierarquia respeita o professor e como este é tratado no local de trabalho.

O item, com peso mais elevado dentro deste factor, é *A gerência do seu trabalho respeita-o* com um peso factorial de 0,618.

Estes resultados apontam no sentido dos resultados de Kasl (1991) e de Seward (1990), referenciados por Sacadura-Leite *et al.*(83) e Lemos(90) quando nos seus estudos, identificam como factor psicossocial no trabalho o respeito pelo trabalhador e pela sua participação no processo de decisão .

Também, nos seus estudos Reis (46) e Silva e Heloani (82) apontam, como factores psicossociais no trabalho, as questões relacionadas com autonomia no trabalho, apontando mesmo que quanto mais rígido o modo operatório, mais patogénico se pode configurar o trabalho.

Na dimensão funcionamento do local de trabalho após uma análise factorial, constatamos que as “Condições para o bom funcionamento” é o factor com uma maior % da variância (36,422), seguindo-se “Disponibilidade de condições especiais” (15,093), a “Ocultação de Informação” (14,110) e a “Confiança entre funcionários” (6,327).

O factor “Condições para o bom funcionamento” refere-se aos vários aspectos envolvidos no bom funcionamento de qualquer instituição e os itens com maior peso factorial são os seguintes: *o trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários* com 0,828, *as sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência* com 0,859 e *os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho* com 0,872.

Estes resultados corroboram Sacadura-Leite e Uva (83) e Silva e Heloani (82) quando identificam como factor psicossocial no trabalho o reconhecimento do trabalho pela gerência. Afirmam estes autores que quando o professor não obtém reconhecimento, fica sujeito ao sofrimento, pois o que está em

jogo é a fragilização de sua identidade, sendo esta compreendida como fundamental para o fortalecimento psíquico do sujeito e para a sua saúde mental. Neste sentido, a sua debilidade pode levar ao adoecimento psíquico.

O factor “Disponibilidade de condições especiais” refere-se à existência na instituição de condições para acomodar situações especiais. Neste factor, o Item com maior peso factorial (0,892) é *Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências*.

Pensamos que estes resultados se explicam não só por estarem regulamentados na Legislação Portuguesa pela concessão de incentivos às entidades empregadoras de pessoas com capacidade de trabalho reduzida (DL 125/91), mas, também, pelo facto do estudo se ter desenvolvido numa instituição de ensino nas áreas da saúde, aumentando, por isso, a sensibilidade dos professores para as questões, que se relacionam com a saúde.

O factor “Ocultação da informação” refere-se à ocultação da informação, entre funcionários e gerência, e foi apontado como um factor psicossocial no trabalho, mais precisamente nas questões relacionadas com a *Ocultação de informação entre funcionários* com um peso factorial de 0,900 e com *Ocultação de informação dos funcionários à gerência* com um peso factorial de 0,902.

Estes resultados são semelhantes e vão no sentido dos obtidos por Sauter (1992), Warr (1992), Kasl (1992), Cox e Cox (1993) e Ung e Kua (2001) que descrevem, como factor psicossocial no local de trabalho, as deficientes relações interpessoais com os superiores, com os subordinados ou com os colegas (83).

O último factor psicossocial, referido na dimensão funcionamento do local de trabalho, refere-se à “confiança entre funcionários” e a questão *Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral* foi a que apresentou um maior peso factorial (0,833) dentro deste factor.

Reforçam estes resultados os escritos de Silva e Heloani (82) que reconhecem que o individualismo e a competitividade dificultam o quotidiano dos professores e podem conduzi-los a processos patológicos por constituírem factores de risco psicossocial.

Relativamente à dimensão Importância, Satisfação e Preocupação com o trabalho, após uma análise factorial, verificamos que a “Importância e envolvimento no trabalho” é o factor com uma maior % da variância (37,845), seguindo-se a “Satisfação com o Trabalho” (16,455), a “Preocupação com a falta de trabalho” (8,960), a “Importância Pessoal do local de trabalho” (8,431) e a “Satisfação com as perspectivas de trabalho” (5,160).

O factor “Importância e envolvimento no trabalho” refere-se ao significado e importância do trabalho para o professor e ao seu envolvimento e motivação no trabalho. O item com maior peso factorial é *O seu trabalho tem significado para si* com 0,878.

Pelo mal-estar que podem causar aos professores, devem ser tidos como factores psicossociais no trabalho os sentimentos de desajustamento e insatisfação perante os problemas reais da docência e o desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que se realiza (27).

Também França (42) nos seus estudos aponta a motivação e o envolvimento do professor no processo de formação, como factores psicossociais no trabalho, pela influência que têm no seu bem-estar.

A este respeito diz-nos Martinez e Paraguay (87) que o trabalho é uma das mais importantes maneiras do homem se posicionar como indivíduo único, é algo que complementa e dá sentido à vida.

O factor “Satisfação com o trabalho” refere-se à *Satisfação que o professor apresenta relativamente à forma como as suas capacidades são utilizadas, à satisfação na globalidade com o trabalho e às Condições físicas do local de trabalho*; todavia, este último item é o que apresenta um peso factorial mais elevado (0,854).

Corroboram Martinez e Paraguay (87) quando, nos seus estudos, apontam como factor psicossocial no trabalho a satisfação com o mesmo, apontando-a como factor influente do estado emocional do indivíduo.

Guimarães (47) e Silva *et al.* (82) descrevem como factores psicossociais no trabalho, os recursos laborais que compreendem os aspectos físicos dos locais de trabalho, assumindo que os recursos laborais dizem respeito ao nível de autonomia no trabalho, ao feed-back sobre o trabalho realizado e à formação que a organização proporciona ao trabalhador.

Outros relatos apontam no mesmo sentido, como o de Lucidio Bianchetti (14), quando nos diz que, actualmente, falta tempo aos professores para fazer e para fazer bem o trabalho, sendo esta afirmação um manifesto da insatisfação de alguns professores do ensino superior. O autor fala mesmo da “nostalgia académica”, que esta insatisfação pode causar.

Evidenciam-se, também, nos estudos de Zaidan (81), como factores psicossociais no trabalho, o envolvimento do trabalhador no seu trabalho, a satisfação com as condições físicas e a satisfação profissional.

O factor “Preocupação com a falta de trabalho” refere-se ao *Medo do professor em ficar desempregado e de não arranjar novo emprego, Ser transferido para outro local de trabalho, embora que contrariado*, e à

Preocupação de que as novas tecnologias o torne dispensável, sendo este último item o que apresentou maior peso factorial (0,793).

Esta preocupação está bem patente nos escritos de Bianchetti (14) que nos dizem que nem sempre se consegue articular e colher os melhores resultados no ensino, em virtude da não existência de articulação dos estudos virtuais dos alunos, do ensino superior, e o contacto directo destes com o professor.

O factor “Importância Pessoal do local de trabalho” refere-se à importância atribuída ao trabalho pelo professor, ao gosto que sente quando fala no seu trabalho e à forma como vivência as questões ligadas ao trabalho. O item com maior peso factorial neste factor é *Sente que os problemas do local de trabalho são seus também* com 0,887.

A este respeito diz-nos O’Connor (89) que os professores, como pessoas que são, não podem ser separados do seu ofício.

O factor “Satisfação com as perspectivas de trabalho” refere-se às perspectivas que o professor apresenta, no seu trabalho, e tem com o item único as *Perspectivas de trabalho do professor*, com um peso factorial de 0,741.

Sustentam estes resultados Ogata (91) e o National Institute for Occupational and Health (2004, apud 46) quando apontam como factor psicossocial no trabalho as preocupações com a carreira, com insegurança no trabalho e falta de oportunidade, para crescimento pessoal, com impossibilidade de ascensão.

A dimensão Saúde dos factores psicossociais no trabalho revelou-se valorizada pelos participantes no estudo, corroborando Reis (46), Kristensen *et al.* (73), Guimarães (47), Martinez e Latorre (92), Manetti, Marziale e Robazzi (84) Magnago, Lisboa e Griep (48) e Silva *et al.* (75) que a consideram como um factor psicossocial no trabalho de relevo.

A maior percentagem dos professores (42,6%) classifica a sua saúde de “Muito boa”, contrapondo os resultados do estudo de Araújo *et al.* (37) efectuado com professores do ensino superior e em que os professores apresentavam uma elevada prevalência de doenças.

A dimensão Influência do Trabalho na Vida Privada refere-se à forma como o trabalho afecta negativamente a vida privada do professor e à forma como a vida privada interfere com o trabalho. Após análise factorial, verificamos que existe uma maior influência do trabalho na vida do que desta no trabalho.

O maior peso factorial atribuído à influência do trabalho na vida privada refere-se ao *tempo que o trabalho exige* (0,937), seguido da *energia que o trabalho consome ao professor* (0,911).

Relativamente ao factor da “influência da vida privada no trabalho” o maior peso factorial atribuído é ao *tempo que a vida privada exige* (0,933), seguido da *energia que a vida privada consome ao professor* (0,925).

Comparando estes resultados com os do estudo realizado por Nascimento *et al.* (93) encontramos similaridades. Neste são apontados como factores psicossociais no trabalho o equilíbrio entre lazer e trabalho e a integração social na comunidade escolar.

Os sintomas de stress nos professores são considerados uma dimensão psicossocial no trabalho (93-95) e no nosso estudo esta também foi valorizada pelos professores. Nesta dimensão, os professores referiram o “cansaço e ansiedade”, os “transtornos do sono”, os “problemas cognitivos”, a “dor” e a “falta de auto-estima” que o seu exercício profissional por vezes lhes provoca. Destes factores salientamos, por apresentarem um maior peso factorial, o *acordar demasiado cedo e depois ter dificuldade em adormecer novamente* (0,866), a *ansiedade* (0,802) e a *tensão* (0,858).

Estes resultados vão ao encontro dos resultados, do estudo efectuado por Gasparini, Barreto e Assunção (88), que nos mostra que ensinar é uma actividade altamente stressante. No seu estudo, um terço dos professores apresentavam sinais de stress e burnout, entre os principais problemas de saúde.

No que concerne à dimensão Auto-confiança, revelou-se importante na consideração dos factores psicossociais no trabalho e após análise factorial, todas as questões contempladas nesta dimensão apontam neste sentido. Os professores evidenciam a auto-confiança, como factor psicossocial no trabalho, corroborando os achados de Souza *et al.* (96), que apontam a importância do professor universitário ter segurança pessoal suficiente para inspirar confiança, ser respeitado e ser firme nas decisões, no sentido da qualidade do seu exercício profissional.

A dimensão Conflito e Ameaças no Local de Trabalho foi identificada como factor psicossocial, no local de trabalho, pelos professores que participaram no estudo. Também os estudos de Sauter (1992), Warr (1992), Kasl (1992), Cox e Cox (1993) e Ung e Kua (2001) referenciam, como factor psicossocial no trabalho, os conflitos entre os professores e até mesmo a exposição à violência no trabalho (83).

Apesar dos professores reconhecerem o “Conflito e Ameaças no Local de Trabalho” como um factor psicossocial no trabalho, não atribuem significado a esta dimensão, referindo que são raros os conflitos entre os professores.

Em jeito de conclusão, permite a tabela 56, visualizar os factores psicossociais no trabalho, valorizados pelos professores e, anteriormente descritos.

Tabela 56 – Dimensões dos factores psicossociais

DIMENSÕES FACTORES PSICOSSOCIAIS	FACTORES PSICOSSOCIAIS	ITENS COM MAIORES PESO FACTORIAL
FREQUÊNCIA DOS PROBLEMAS E SITUAÇÕES LABORAIS	Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho	- Trabalho reconhecido e apreciado pela gerência (0,675) - Integração do indivíduo no local de trabalho (0,688) - Perspectivas de emprego (0,721)
	Iniciativa, melhoramento e responsabilidade	- O trabalho permite usar as suas habilidades ou perícias (0,727) - Sabe exactamente quais as suas responsabilidades (0,729) - O trabalho permite aprender coisas novas (0,760)
	Cooperação e bom ambiente entre colegas	- Ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho (0,739) - Os colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho (0,822)
	Desempenho laboral e relação com o superior imediato	- Frequência com que o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho (0,894) - Frequência com que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral (0,909)
	Discordância	- Tem que fazer coisas que considera desnecessárias (0,793) - Tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira (0,826)
	Reprimir sentimentos e opiniões	- É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso (0,796) - É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído (0,796)
	Capacidade de decisão própria	- Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si (0,834)
	Planeamento	- Ser bom no planeamento do trabalho (0,836)
	Envolvimento emocional no trabalho	O seu trabalho exige emocionalmente de si (0,806)
	Excesso de trabalho	- Precisar de fazer horas-extra (0,716)
	Inovação e decisão	- O trabalho requer que seja bom a propor novas ideias (0,763)
	Respeito por parte da hierarquia e autonomia	- A gerência do seu local de trabalho respeita-o (0,618)
FUNCIONAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO	Condições para o bom funcionamento	- O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários (0,828) - As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência (0,859) - Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho (0,872)
	Disponibilidade de condições especiais	- Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências (0,892)
	Ocultação da Informação	- Os funcionários ocultam informações uns dos outros (0,900) - Os funcionários ocultam informação à gerência (0,902)
	Confiança entre funcionários	- Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral (0,833)
IMPORTÂNCIA, SATISFAÇÃO E PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO	Importância e envolvimento no trabalho	- O seu trabalho tem significado para si (0,878)
	Satisfação com o trabalho	- As condições físicas do seu local de trabalho (0,854)
	Preocupação com a falta de trabalho	- Que uma nova tecnologia o torne dispensável (0,793) - Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade (0,792)
	Importância pessoal do local de trabalho	- Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também (0,887)
	Satisfação com as perspectivas de trabalho	- Perspectivas de trabalho (0,741)
SAÚDE	Padrão de Saúde	- Estado de Saúde
INFLUÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PRIVADA	Influência do trabalho na vida privada	- Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente (0,911) - Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente (0,937)
	Influência da vida privada no trabalho	- Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente (0,925) - Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente (0,933)
SINTOMAS DE STRESS	Cansaço e ansiedade	- Tenso (0,858) - Ansioso (0,802)
	Problemas no sono	- Dificuldade em adormecer (0,861) - Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente (0,866)
	Problemas Cognitivos	- Dificuldade em lembrar-se de algo (0,777)
	Dor	- Aperto ou dor no peito (0,815)
	Falta de Auto-estima	- Peso na consciência ou sentimento de culpa (0,833)
AUTO-CONFIANÇA	Auto-confiança	- Auto-confiança
CONFLITOS E AMEAÇAS	Conflitos raros entre os professores	- Conflitos raros entre os professores

- Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua Qualidade de Vida?

A QV pode ser entendida como um desafio ao homem moderno, porque abordá-la num indivíduo, grupo ou sociedade é pensar em harmonizar as relações entre a vida pessoal, amigos, família, trabalho, lazer, cobrança por produtividade, realização profissional, saúde, realização das necessidades financeiras, cultura e crenças individuais; tudo isso somado no viver numa sociedade actual, com seu ritmo cada vez mais acelerado (32-35, 52, 97).

A QV dos professores foi avaliada em “scores” resumidos a quatro domínios: físico; psicológico; relações sociais e meio ambiente. Avaliamos, também, a percepção que os professores apresentam sobre a sua QV em geral.

Os resultados obtidos, junto dos professores, demonstraram que apesar da instituição de ensino não possuir um programa de QV no Trabalho, esta foi avaliada positivamente por estes, em diversas categorias, os quais se encontram, maioritariamente, muito satisfeitos com a sua QV.

No domínio geral os professores pronunciaram-se sobre a sua QV global e percepções de saúde geral e observa-se uma clara predominância das pontuações, entre 70 e 80, pelo que se pode considerar que a QV geral dos docentes é muito elevada.

As mesmas conclusões foram obtidas nos estudos efectuados, com professores universitários, por Borato *et al.* (97) e por Silva (98), em que os professores classificaram de muito boa a sua QV.

Estes resultados contrapõem Chambel (56) quando afirma que as situações de stress vividas pelo professor no exercício profissional levam a uma diminuição da sua QV.

Não obstante é preciso ter, em linha de conta, o que nos dizem Leal (33), Fleck (34) e Alves e Rodrigues (35), pois o que cada um considera hoje ser QV, amanhã poderá não considerar.

No domínio físico, as facetas avaliadas pelos professores referem-se à dor e desconforto, energia e fadiga, sono e descanso, mobilidade, actividades da vida quotidiana, dependência de medicação e, de tratamentos e capacidade de trabalho. Os resultados revelam uma clara predominância das pontuações 70 e 90, o que traduz que neste domínio os professores consideram possuir elevada QV.

Os professores sentem muito pouco as dificuldades físicas e as da saúde para fazer o seu trabalho. Fazem uma auto-avaliação muito boa da sua mobilidade e têm muita energia, para a sua vida diária, assim como aceitam

muito bem a sua aparência física. A maioria dos professores considera que os aspectos relacionados com o domínio físico são muito positivos para a QV. Estas conclusões estão, de facto, em sintonia com as anteriores relativas à QV em geral e reforçam o que nos diz Julião (36), quando refere que a QV requer energia, ânimo e coragem.

No mesmo sentido apontam os resultados do estudo efectuado por Silva (98), em que no domínio físico os professores do seu estudo apresentavam somente “scores” positivos.

Em sentido oposto, apontam os resultados do estudo de Borato *et al.* (97), em que os professores avaliam o domínio físico da sua QV de forma negativa.

No que se refere ao **domínio psicológico**, a QV dos professores foi avaliada relativamente a sentimentos positivos, ao pensar, ao aprender, à memória e concentração, à auto-estima, à imagem corporal e aparência, a sentimentos negativos e a espiritualidade/religião/crenças pessoais. Neste domínio, a QV revelou-se muito elevada, existindo uma clara predominância das pontuações entre 70 e 80.

Os professores revelam-se seguros, com gosto pela vida e sentindo que esta tem sentido, conseguindo, também, concentrar-se muito bem. A ocorrência de sentimentos negativos é pouco frequente para estes professores.

Estes resultados corroboram os do estudo efectuado por Martins (99) e apoiam e contrariam os do estudo efectuado por Silva (98). São semelhantes no que se refere ao sentido da vida, à aceitação da sua aparência física, à capacidade de concentração e à sua própria satisfação; divergem na existência de professores com sentimentos negativos face à vida.

No **domínio Relações Sociais**, os docentes apresentam, maioritariamente, uma pontuação entre os 70 e 80, considerando-se, por isso, neste domínio uma elevada QV. As facetas avaliadas, neste domínio, são relações pessoais; o apoio social e a actividade sexual.

Estes resultados evidenciam os de Silva (98), na medida em que apontam que os professores consideram que os aspectos relacionados com as relações sociais são positivos à sua QV.

No **domínio Meio Ambiente**, as respostas dos professores predominam entre as pontuações centrais, entre 60 e 80, daí se considerar que também neste domínio a QV dos professores é elevada. As facetas avaliadas, neste domínio, contemplam a segurança física e protecção, o ambiente no lar, os recursos financeiros, os cuidados de saúde e sociais (disponibilidade e qualidade), as oportunidades em adquirir novas informações e habilidades, a

participação em actividades de recreação/lazer, o ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima) e o transporte.

Neste domínio, os resultados obtidos não deixam dúvidas, os professores têm um grau de satisfação com os vários aspectos da vida, geralmente elevado ou mesmo muito elevado. Referem ter muito fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária.

Quando questionados sobre o dinheiro que possuem para satisfazer as suas necessidades e sobre a oportunidade para realizar as actividades de lazer, percebemos que estes são moderados.

Estas conclusões estão, também, em sintonia com as anteriores relativas aos restantes domínios da QV e à QV em geral, e permitem concluir que mais oportunidade para actividades de lazer e maior disponibilidade de dinheiro pudessem aumentar a QV.

Os mesmos resultados foram encontrados nos estudos de Silva (98) e Pereira *et al.* (40), efectuados com docentes, e em que o aspecto menos positivo da QV dos docentes diz respeito às condições económicas.

Em síntese percebemos, que a QV deve ser vista como um todo, configurando aspectos mais positivos e menos positivos (33).

Assim, os aspectos considerados mais positivos na avaliação que o professor faz da sua QV são: poucas dores físicas; necessidades de poucos cuidados médicos; gostarem muito da vida; sentirem que a vida tem muito sentido; terem grande poder de concentração; sentirem muita segurança no seu dia-a-dia; possuírem ambiente físico saudável; sentirem muita energia para a sua vida diária; sentirem-se capazes de aceitar a sua aparência física; terem muito facilmente acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária; apresentarem uma mobilidade muito boa; apresentarem um padrão de sono adequado; possuírem um grau de satisfação com a capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia; apresentarem uma muito elevada satisfação consigo próprios; terem uma elevada satisfação com o apoio que recebem dos amigos; terem um grau de satisfação com as condições do lugar, em que vivem; apresentarem satisfação com o acesso aos serviços de saúde; apresentarem pouca ocorrência de sentimentos negativos e terem um grau de satisfação com os transportes que utilizam.

Revelaram-se como aspectos menos positivos o dinheiro que possuem para satisfazer as suas necessidades e oportunidade moderada para realizar actividades de lazer.

Considerando que, nos dados preconizados pela OMS, o perfil de QV é definido pelos “scores” obtidos do questionário WHOQOL- Bref, dado que quanto mais alto o “score”, melhor é a QV do indivíduo, este estudo evidenciou que os docentes apresentam muito boa QV, ao contrário do que nos dizem os estudos de Pereira *et al.*(40) e Borato *et al.* (97) , em que os professores são um grupo profissional com declínio da sua QV face à desvalorização actual da docência e à falta de condições laborais.

Na tabela 57, pode visualizar-se de forma resumida o até então descrito sobre a QV dos professores.

Tabela 57 – Domínios da qualidade de vida

DOMINIOS DA QUALIDADE DE VIDA	FACTORES VALORIZADOS	AVALIAÇÃO EFECTUADA
Domínio geral	- Qualidade de vida global e percepção de saúde geral	Qualidade de vida elevada – Pontuação entre 70 e 80
Domínio físico	- Existência de dor - Desconforto - Energia e fadiga - Sono e descanso - Mobilidade - Actividades da vida quotidiana - Dependência de medicação e de tratamentos - Capacidade de trabalho	Qualidade de vida elevada – Pontuação entre 70 e 90
Domínio psicológico	- Sentimentos positivos - Capacidade para pensar e aprender - Memória e concentração - Auto-estima - Imagem corporal e aparência - Sentimentos negativos - Espiritualidade, religião e crenças pessoais	- Qualidade de vida muito elevada – Pontuação entre 70 e 80
Domínio das relações sociais	- Relações pessoais - Apoio social - Actividade sexual	- Qualidade de vida elevada – Pontuação entre 70 e 80
Domínio do meio ambiente	- Segurança física e protecção - Ambiente no lar - Recursos financeiros - Cuidados de saúde e sociais - Oportunidade para adquirir novas informações e habilidades - Participação em actividades de recreação/lazer - Ambiente físico - Transporte	- Qualidade de vida elevada – Pontuação entre 60 e 80

- Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua Capacidade para o trabalho?

O instrumento utilizado para avaliar a capacidade que o professor tem para realizar o seu trabalho avalia a capacidade física e mental do professor através de sete itens: ICT1 – capacidade para o trabalho actual; ICT2 – capacidade de trabalho em relação às exigências físicas e intelectuais; ICT3 – doenças actuais (lesões e doenças várias); ICT4 – estimativa do incómodo causado no trabalho pelas doenças; ICT5 – faltas ao trabalho devido à doença; ICT6 – prognóstico da capacidade no trabalho; ICT7 – robustez psíquica. O índice de capacidade para o trabalho classifica os professores com uma capacidade de trabalho baixa, moderada, boa ou óptima, conforme o “score” alcançado.

Os resultados demonstram que os professores têm uma boa capacidade para o trabalho, pois num “score” final, que pode variar entre sete a quarenta e nove, predominam os índices entre 37 e 41. Observa-se ainda que à medida que se consideram valores mais baixos, encontram-se cada vez menos professores, pelo facto de todos os sete itens, que compõem a escala, apontarem neste mesmo sentido. Assim, a capacidade para o trabalho actual dos professores, a capacidade de trabalho dos professores em relação às exigências da actividade, o prognóstico da capacidade de trabalho dos professores daqui a dois anos e os recursos psicológicos dos professores são muito elevados. Em contrapartida, os itens número de doenças diagnosticadas pelo médico, estimativa do grau de incapacidade, para o trabalho devido a doença e o absentismo, no último ano, são muito baixos.

Estes resultados adicionam-se aos dos estudos efectuados por Martins (99), Pereira *et al.* (40) e Marqueze *et al.* (85) onde os professores evidenciaram um índice de capacidade para o trabalho bom.

Após uma análise factorial dos itens da capacidade para o trabalho, consideramos três os factores, que permitem identificar as dimensões que descrevem esses itens: a “Capacidade de trabalho” é o factor com uma maior % da variância (27,670), seguindo-se “Condições para trabalhar e viver” (21,500) e a “Doenças e previsão da capacidade para o trabalho” (14,283).

Estes resultados estão de acordo com o estudo de Gould *et al.* (61) que afirma que o núcleo da capacidade para o trabalho é o equilíbrio entre os recursos pessoais e de trabalho.

As questões relacionadas com a “Capacidade de trabalho” referem-se à capacidade para o trabalho dos professores. Os itens deste factor são a “capacidade de trabalho actual” com um peso factorial de 0,877 e a

“capacidade de trabalho em relação às exigências da actividade” com um peso factorial de 0,875.

Os estudos de Pereira *et al.*(40) e Marqueze *et al.* (85) corroboram estes resultados, quando apontam como boa a capacidade actual de trabalho dos professores e a capacidade de trabalho dos professores face às exigências da actividade.

As “Condições para trabalhar e viver” referem-se ao grau de incapacidade do trabalhador para trabalhar, que se reflectem no absentismo e nas condições psicológicas dos professores. Os itens deste factor são a “estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença” com um peso factorial de 0,792, o “absentismo no último ano” com um peso factorial de 0,751 e os “recursos psicológicos” com um peso factorial de 0,448.

Semelhantes a estes resultados encontramos os dos estudos de Julião (36), Martinez (62), Gould *et al.* (61), Pereira *et al.* (40) e Martinez (100) que apresentam a saúde como um recurso do trabalhador, associado à sua capacidade para o trabalho, nomeadamente as doenças que limitem a mobilidade.

O terceiro factor “Doenças e previsão da capacidade de trabalho” diz respeito ao “número de doenças diagnosticadas pelo médico” com um peso factorial de 0,724 e ao “prognóstico da capacidade de trabalho daqui a dois anos” com um peso factorial de 0,737.

No nosso estudo, os professores revelaram serem saudáveis, ao possuírem um baixo número de doenças diagnosticadas e um bom prognóstico, quanto à sua CT, nos próximos dois anos. Estudos efectuados apontam para uma boa CT aquando de uma boa saúde (40, 85, 100), como se pode observar na tabela 58.

Tabela 58 – Capacidade para o trabalho

FACTORES DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO	ITENS COM MAIOR PESO FACTORIAL
Capacidade para o trabalho	Capacidade de trabalho actual (0,877) Capacidade de trabalho em relação às exigências da actividade (0,875)
Condições para trabalhar e viver	Estimativa do grau de incapacidade devido a doença (0,792) Absentismo no último ano (0,751) Recursos psicológicos (0,448)
Doenças e previsão da capacidade para o trabalho	Número de doenças diagnosticadas pelo médico (0,724) Prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos (0,737)

- Qual a relação dos factores psicossociais no trabalho e da qualidade de vida com a Capacidade para o Trabalho dos professores do ensino superior politécnico e universitário?

Poucas são as pesquisas que relacionam factores psicossociais no trabalho e qualidade de vida com o índice de capacidade para o trabalho dos professores do ensino superior, demonstrando que estas questões precisam de ser mais investigadas.

Através de um modelo de regressão linear múltipla tentamos perceber quais as questões de caracterização dos professores inquiridos, do nível de stress, dos factores psicossociais no trabalho e da QV que explicam o índice de capacidade para o trabalho dos professores.

O Índice de capacidade para o trabalho, avaliado pelos professores como sendo bom, como vimos anteriormente, explica-se, neste trabalho, pelos aspectos relacionados com a caracterização dos professores, com os factores psicossociais no trabalho e com a QV.

No que diz respeito aos aspectos relacionados com a caracterização dos professores destacam-se como influentes no índice de capacidade para o trabalho:

- A existência de filhos. Os professores que não têm filhos têm um maior índice de capacidade para o trabalho. Esta conclusão é perfeitamente compreensível e justifica-se, pois, como diz Reis *et al.* (101) a disponibilidade de tempo para o trabalho é maior e os compromissos a que os filhos obrigam, em prol muitas vezes do trabalho, não se colocam.

Apesar da bibliografia apontar que uma maior disponibilidade de tempo para o trabalho se traduz num melhor ICT, não encontramos estudos que evidenciem esta relação (40, 60, 62).

A influência da existência de filhos também se tornou significativa no índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Neste conclui-se que os professores que não têm filhos têm maior grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Empiricamente, pensamos que a existência de filhos pode ser sinal de capacidade vital e saúde, e como nos dizem Júnior (60), Martinez *et al.* (92) e Raffone *et al.* (102), saúde e capacidade funcional são as determinantes mais importantes para a CT.

- A categoria profissional na instituição, sendo os professores adjuntos os que revelam maior capacidade para o trabalho. É compreensível que assim seja porque os professores adjuntos são os mais jovens e os que ainda têm de construir uma carreira, pelo que são aqueles que têm que ter uma maior capacidade para o trabalho, para responder às exigências do mesmo.

Este resultado está de acordo com Martins (99), Martinez *et al.* (92) e Costa (103) que referem, que quanto mais idade, maior é a possibilidade de perda de capacidade para o trabalho. Não obstante, os resultados do estudo de Marqueze e Moreno (85) não apontam para nenhuma correlação entre a idade e o ICT.

Acresce ainda que os professores adjuntos são os que possuem, como habilitação literária o grau de mestre. Ora, dado que um professor no ensino superior tem de progredir nas habilitações académicas, para o grau de doutor, é natural que muitos destes professores adjuntos se encontrem em programas de doutoramento. Considerando a possibilidade dos professores adjuntos se encontrarem em programas de doutoramento e atendendo à evidência dos resultados face ao seu maior índice de capacidade para o trabalho, vamos de encontro a Tuomi *et al.* (2001, apud 100) quando nos dizem que o hábito de estudar tem uma forte associação positiva com o ICT.

- Os professores que exercem outro tipo de actividade têm maior índice de capacidade para o trabalho. Estes resultados poderão ser explicados pelo facto do exercício de outra actividade exigir uma maior capacidade para o trabalho. Os professores que sentem não ter capacidade para o trabalho, não conseguem exercer outro tipo de actividade e talvez, também, estejam menos motivados para encetarem outras actividades com o trabalho.

Estes resultados corroboram os de Costa (103), que embora com outro tipo de profissionais, no seu estudo os enfermeiros que tinham uma segunda actividade apresentavam uma melhor capacidade para o trabalho.

O exercício de outro tipo de actividade também se mostrou influente no índice do prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos, sendo que são os professores que exercem outro tipo de actividade os que têm um melhor prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos. Esta situação é compreensível, pois os professores que exercem outro tipo de actividade têm que ter maior capacidade para o trabalho, pelo que têm também um melhor prognóstico dessa capacidade para o futuro.

Não obstante, os estudos que suportam estes resultados são poucos e a maioria apontam em sentido contrário, como é o caso de Marqueze *et al.* (85), Martins (99) e Tuomi *et al.* (72).

Quando analisado o índice de capacidade para o trabalho em relação aos factores psicossociais no trabalho destaca-se:

- A discordância, que se refere ao facto do professor ter que realizar actividades e satisfazer exigências sobre as quais existe desacordo ou são contraditórias, ou cuja forma de execução também origina desacordo.

Evidenciam-se nos resultados os itens “os professores terem que fazer coisas que consideram desnecessárias” (0,793) e “terem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira” (0,826).

A discordância, da escala da frequência dos problemas e situações laborais, influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho. Quanto menos vezes ocorrerem as questões associadas a este factor, menor a perda de tempo e consequentemente maior a capacidade para o trabalho dos professores. A mesma relação se verifica entre a discordância e a capacidade actual dos professores.

Também Martinez (62) e Figueroa *et al.* (104) se referem à discordância e ao conflito de papéis como sendo um factor influente no ICT.

De salientar que quanto menor é a discordância, maior é o índice de absentismo por doença. Pensamos que estes resultados podem estar relacionados com o facto da concordância no local de trabalho poder levar a maior colaboração entre os colegas, permitindo acomodar maior absentismo devido a doença. Contudo, face há ausência de estudos que sustentem este resultado, salienta-se a importância da realização de estudos com docentes que investiguem a relação entre a discordância e o absentismo dos docentes.

- O envolvimento emocional, que se refere ao envolvimento dos professores no trabalho e às consequências desse mesmo envolvimento sobre o professor. O item com peso mais elevado, dentro deste factor, é a “exigência emocional do trabalho sobre o professor” (0,806).

O envolvimento emocional no trabalho, da escala da frequência dos problemas e situações laborais, influencia negativamente o índice de capacidade para o trabalho. Segundo esta conclusão, significa que um menor envolvimento emocional conduz também a uma menor capacidade para o trabalho, o que é compreensível.

A reforçar este resultado temos os escritos de Jex *et al.* (105, p.107), quando referem que “*os funcionários mais eficazes são aqueles que vão além das tarefas exigidas por seu emprego, a fim de ajudar os outros e promover os objectivos da sua organização*”.

O mesmo se passa com o índice de capacidade para o trabalho actual, em que um menor envolvimento emocional conduz também a uma menor capacidade para o trabalho actual, o que é compreensível, pois um menor envolvimento emocional significa menor empenhamento e, portanto, menor capacidade para o trabalho actual.

O envolvimento emocional no trabalho influencia negativamente o absentismo por doença no último ano, ou seja, um menor envolvimento

emocional no trabalho significa menos perturbação e exigência emocional no trabalho, o que conduz a menores problemas de saúde e em consequência menor absentismo por este motivo.

- O excesso de trabalho que se refere à sobrecarga de carga de trabalho, reflectido na necessidade de trabalhar muito rapidamente, de realizar horas extra, na impossibilidade de completar todas as tarefas do trabalho e na acumulação de carga de trabalho. O item com peso mais elevado dentro deste factor é “o professor precisar de fazer horas extra” com um peso factorial de (0,716).

O excesso de trabalho, da escala da frequência dos problemas e situações laborais, influencia negativamente o índice de capacidade para o trabalho, na medida em que obriga a um aumento da capacidade para o trabalho. Ou seja, quanto maior é esta ocorrência, maior tem de ser o índice de capacidade para o trabalho.

Este factor também influencia negativamente o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos, pois os professores consideram que o excesso de carga de trabalho os obriga a manter mais activos, daí que o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos seja melhor.

Estes resultados corroboram Esteve (27) quando aponta a acumulação de trabalho docente como um dos principais factores negativos e limitadores da prática profissional.

- A inovação e decisão, que se refere à exigência colocada ao professor de propor novas ideias e de tomar decisões difíceis. Salienta-se o item “o trabalho requer que seja bom a propor novas ideias” com um peso factorial de 0,763. A inovação e a decisão, da escala da frequência dos problemas e situações laborais, influencia, positivamente, o índice de capacidade para o trabalho, sendo que quanto menor é a frequência com que ele ocorre, maior é o índice de capacidade para o trabalho.

Este factor também influencia, positivamente, a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho, visto que quanto menor é a frequência com que ele ocorre, maior é a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.

Deste modo, compreende-se que ser inovador e ter que tomar decisões novas leva a incertezas, a dúvidas e a um impasse, que por vezes retira capacidade para o trabalho, devido às preocupações processuais, que acarreta e à dificuldade em responder a situações novas.

O menor índice de capacidade para o trabalho e a menor capacidade para o trabalho em relação às exigências do mesmo pensamos referirem-se ao

processo de gestão de uma situação nova. Partilhamos com Jex *et al.* (105) que, sob ponto de vista de resultado, a inovação é um elemento potenciador da capacidade para o trabalho, pois traduz-se na implementação bem-sucedida de ideias criativas, que aumentam a CT e numa resposta nova e apropriada, útil e valiosa às exigências do mesmo.

- O respeito por parte da hierarquia, que se refere à autonomia que é permitida ao professor, assim como à forma como a hierarquia respeita o professor e como este é tratado no local de trabalho. O item com peso mais elevado dentro deste factor é “A gerência do seu trabalho respeita-o” com um peso factorial de 0,618.

O respeito por parte da hierarquia e a autonomia, da escala da frequência dos problemas e situações laborais, influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho, o que significa que quanto menor é a frequência com que ele ocorre menor é o índice de capacidade para o trabalho. Este resultado é perfeitamente compreensível, pois se o professor não tiver um elevado grau de influência no seu trabalho e se a quantidade de trabalho que lhe é atribuída não depender de si, obriga-o a ter maior capacidade para poder responder a todas as solicitações, que lhe forem colocadas, mesmo se excessivas. O respeito, ou a falta dele, por parte da administração e o tratamento justo do professor vão no mesmo sentido, se forem pouco frequentes, as exigências de trabalho sobre o professor acabarão por ser maiores.

Estes resultados corroboram os resultados de um estudo efectuado por Nelson e Simmons (106) com professores universitários. Neste salientou-se que os superiores hierárquicos devem relacionar-se com os professores e ajudá-los a encontrar soluções à medida que surgirem obstáculos, aumentando assim a sua produtividade e, conseqüentemente, a sua capacidade para o trabalho.

Na mesma linha de pensamento Quick *et al.* (107) referencia a importância dos superiores hierárquicos incentivarem os funcionários para que sintam que se podem expressar francamente sem temer represálias. Chamando-lhe comunicação aberta, acreditam numa maior produtividade e rentabilidade do funcionário no seu local de trabalho.

- As condições para o bom funcionamento, da escala do funcionamento do local de trabalho, que se refere aos vários aspectos, envolvidos no bom funcionamento de qualquer instituição de ensino superior. Os itens com maior peso factorial são “O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários” com 0,828, “As sugestões dos funcionários são tratadas de

forma séria pela gerência” com 0,859 e “Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho” com 0,872.

As condições para o bom funcionamento influenciam negativamente o índice de capacidade para o trabalho, o que mostra que quanto menores forem as condições para o bom funcionamento, menor é o índice de capacidade para o trabalho. A leitura dos resultados revelou que quanto melhor o funcionamento da instituição, maior é a capacidade para o trabalho dos professores.

No mesmo sentido, as condições para o bom funcionamento influenciam o índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Deste modo, quanto menores forem as condições para o bom funcionamento, menor é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença. Estes dados sugerem que quanto piores as condições necessárias a um bom funcionamento, ou seja, quanto maior a dificuldade de funcionamento, maior tem que ser a capacidade para o trabalho por forma a trabalhar mesmo em más condições.

Integrado ainda no mesmo factor, os resultados sugerem uma influência em sentido negativo no índice de absentismo por doença no último ano, o que significa que quanto piores forem as condições para o bom funcionamento, menor é o absentismo por doença no último ano. Este achado explica-se, tendo em conta que piores condições exigem maior capacidade para o trabalho, por parte dos professores, para suportarem essas condições, o que conduz a um menor absentismo. Contudo, estas conclusões não apoiam as conclusões de outros autores, que consideram que a falta de condições para o bom funcionamento, conduzem a maior absentismo e a menor capacidade para o trabalho (108).

No que respeita ao índice dos recursos psicológicos, da escala de avaliação da capacidade para o trabalho, as condições para o bom funcionamento, nomeadamente os itens com maior peso factorial, têm uma influência negativa. Assim, a distribuição não igualitária do trabalho, a não aceitação das sugestões dos professores pela gerência e a falta de apreciação do trabalho dos professores pioram a robustez psicológica dos professores, comprometendo o seu índice de recursos psicológicos.

Estes dados são sobreponíveis aos resultados de outros estudos publicados, nomeadamente os de Bellusci (109), sugerindo que as características das organizações de ensino têm uma interferência directa na CT dos professores. Estes resultados podem ser indicadores da importância e da necessidade de incentivar as organizações de ensino, no que diz respeito ao envolvimento dos professores como “parceiros” nas tomadas de decisão.

- A confiança entre funcionários, da escala do funcionamento do local de trabalho, que se refere à segurança dos professores no local de trabalho. O item “os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral” foi o que apresentou um maior peso factorial (0,833) dentro deste factor.

Este factor psicossocial revelou-se com influência negativa no índice de capacidade para o trabalho dos professores. Com efeito, quanto menor a confiança dos professores, menor é o seu índice de capacidade para o trabalho. Esta conclusão é perfeitamente compreensível – quanto maior a confiança entre os funcionários, maior é a capacidade para o trabalho.

Este resultado coincide com as descrições da comunidade científica. A interacção e o bom relacionamento, entre os colegas, bem como o estabelecimento de um clima de confiança entre os colegas de trabalho, promovem uma maior capacidade de trabalho (48, 81, 86)

- A preocupação com a falta de trabalho, da escala importância, satisfação e preocupação com o trabalho, que se refere ao medo do professor ficar desempregado e de não arranjar novo emprego, ser transferido para outro local de trabalho, embora que contrariado e à preocupação de que as novas tecnologias o torne dispensável, sendo este último item o que apresentou um maior peso factorial (0,793).

Este factor psicossocial revelou-se com uma influência positiva no índice de capacidade para o trabalho. Quanto menor a preocupação com a falta de trabalho, maior é o bem-estar e o índice de capacidade para o trabalho. Esta conclusão é perfeitamente compreensível e pelo que a comunidade científica tem difundido, uma menor preocupação com a falta de trabalho aumenta o bem-estar do professor e, conseqüentemente, as suas capacidades, incluindo a capacidade para trabalhar (85).

Também no índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos, este factor mostrou-se positivamente influente. Com efeito, quanto menor é a preocupação do professor com a falta de trabalho, melhor é o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Esta constatação seria de esperar e é evidenciada em alguns estudos, que referem que quanto menor a preocupação com a falta de trabalho, melhor é o prognóstico da capacidade para o trabalho no futuro (85).

- A influência da vida privada no trabalho, da escala Influencia do trabalho na vida privada, que se refere à forma como o trabalho interfere com a vida privada do professor e à forma como a vida privada interfere com o trabalho. Os itens com maior peso factorial atribuído são o tempo que a vida privada

exige (0,933), seguido da energia que a vida privada consome ao professor (0,925).

Este factor psicossocial revelou-se com uma influência negativa no índice de capacidade para o trabalho. Quanto menor influência da vida privada no trabalho, menor a CT. Neste registo, os professores que reconhecem a interferência da vida privada no trabalho conseguem compensar essa interferência, exigindo maior disponibilidade de si próprios para trabalhar, o que se traduz em maior CT. Mas, como referido, aquando da análise de dados, estas conclusões são pouco seguras devido a existirem muito poucos professores, que reconhecem essa interferência.

A influencia da vida privada no trabalho exerce também uma influencia negativa no índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença na medida em que quanto menores forem as exigências de energia e tempo da vida privada, menor é o grau de incapacidade para o trabalho devido a doença.

Este factor exerce também influência negativa no índice de recursos psicológicos dos professores. Com efeito, quanto menor for a influência da vida privada no trabalho, pior é o índice de recursos psicológicos.

Em contrapartida, este factor influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho, pelo que quanto menor é a influencia da vida privada, maior o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Neste registo, se a vida privada exige menos energia e menos tempo, a capacidade para responder às solicitações do trabalho pelo professor é maior.

Justificam estas constatações a difusão da literatura científica sobre a necessidade de atender à vida privada pela sua importância no bem-estar psíquico dos professores (93). Evidencia-se que existe influência da vida privada na CT e neste registo salienta-se, o que nos diz Levi (110, p.173): *“as questões do emprego não envolvem apenas concentrar-se em mais trabalho, mas também em trabalho melhor. Esforços devem ser empreendidos a fim de conciliar a vida no trabalho com a vida pessoal...”*.

- Os problemas cognitivos, da escala sintomas de stress, que se refere às dificuldades cognitivas dos professores, como sendo dificuldade em concentrar-se, tensão muscular, dificuldade em tomar decisões, dificuldade em pensar claramente e dificuldade em lembrar-se de algo, sendo este último o que apresentou o maior peso factorial (0,777).

Os problemas cognitivos revelaram influenciar positivamente o índice de capacidade para o trabalho, pois quanto menor for a frequência com que ocorrem, maior é o índice de capacidade para o trabalho.

Este resultado corrobora Quick *et al.*(107) quando afirmam que o stress no trabalho pode interferir com a produtividade e com a capacidade para o trabalho, acrescentando que menos problemas cognitivos aumentam a capacidade para o trabalho.

Também, no nosso estudo, verificou-se a influência positiva dos factores cognitivos no índice de capacidade para o trabalho actual e no índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Assim, quanto menor é a ocorrência de problemas cognitivos maior é o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Estes resultados vão ao encontro dos obtidos por Gould *et al.* (61) em que os trabalhadores, participantes no seu estudo, que apresentavam problemas cognitivos tinham um menor índice de capacidade para o trabalho.

No que diz respeito aos aspectos relacionados com a QV salienta-se o facto de só os domínios geral e psicológico se revelarem influentes no índice de capacidade para o trabalho dos professores. Entre as razões possíveis, poderá apontar-se o facto de a docência, no ensino superior, ser uma profissão intelectual, sobressaindo os domínios geral e psicológico sobre o índice de capacidade para o trabalho dos professores.

Assim, o trabalho de pesquisa efectuado, permitiu constatar que:

- O Domínio geral da QV, que diz respeito à QV global e percepções de saúde geral, influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho. Neste registo, quanto melhor a QV, melhor é o índice de capacidade para o trabalho. Estes resultados são semelhantes aos encontrados no estudo de Seitsamo e Ilmarinen (111), que acompanhou um grupo de trabalhadores, num período de 11 anos, onde se observou que a CT e a saúde estão amplamente associados.

Este domínio da QV também teve influência no índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico, no índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e no índice de recursos psicológicos. Com efeito, estes dados corroboram com os achados de outras investigações e com o que a literatura científica tem advogado: essa influencia ocorre em sentido positivo, pois quanto maior é a QV, menor é o número de doenças diagnosticadas pelo médico, melhor é o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos e maior é o bem-estar psíquico dos professores.

Quando o trabalhador não tem condições físicas e mentais adequadas ao trabalho, surgem repercussões negativas sobre a sua CT (40, 59, 100, 103).

- O Domínio psicológico da QV, que se refere aos sentimentos do professor, à memória, concentração, aprendizagens, crenças e imagem do professor, exerce uma influência positiva no índice de capacidade para o trabalho, dado que quanto maior a qualidade de vida no domínio psicológico, maior o índice de CT. Outras investigações têm posto em evidência esta mesma relação, apontando que quanto pior é a saúde psicológica, pior é a capacidade para o trabalho (36, 40, 85, 99, 100).

De referir ainda a influência do domínio psicológico da QV no índice dos recursos psicológicos. Neste, a influência é positiva, significando que quanto maior é a QV no domínio psicológico, maior é o índice dos recursos psicológicos da capacidade para o trabalho. Estes resultados corroboram os de Costa (103) e Gould *et al.* (61), que concluíram que quanto pior é a saúde psicológica, pior é o índice dos recursos psicológicos da capacidade para o trabalho.

Os resultados da nossa pesquisa confirmam parcialmente alguns estudos nacionais e internacionais que têm vindo a indicar que a QV dos professores e os factores psicossociais do trabalho influenciam na sua CT (39, 78, 81, 91, 112). Percebemos que os professores consideram que quanto melhor forem as suas condições de trabalho e de vida, maior é o seu Índice de CT.

Apesar destas constatações, e ainda que existam algumas iniciativas importantes com relação à avaliação e valorização dos riscos psicossociais, há muito a fazer e estas intervenções pressupõem um período de tempo, para que se chegue a um objectivo comum, que é o de melhorar a QV no trabalho e, conseqüentemente, a capacidade para o trabalho.

Acresce, que a procura de soluções para a melhoria da QVT, não só tem repercussões na CT, como também tem repercussões sociais, na medida em que vão permitir enfrentar as doenças crónicas, os custos que estas acarretam, o absentismo e a reforma precoce (91).

Nestes registos, apontam as descrições da comunidade científica para a importância da elaboração de programas de intervenção, que promovam um ambiente de trabalho seguro, saudável e que potenciem a CT dos trabalhadores. Estes devem abordar elementos relacionados com a organização e com os factores psicossociais do trabalho e devem envolver os professores, a fim de se comprometerem, nas acções necessárias, à prevenção da perda precoce da capacidade para o trabalho, permitindo a continuidade do trabalho numa vida saudável (32, 81).

Temos consciência que a promoção de CT em professores não é uma tarefa fácil e não pode ser trabalhada somente com os professores, mas devem contemplar acções conjuntas entre professores, alunos, instituições de ensino e sociedade. Deve incluir actividades que estabeleçam um contexto mais favorável ao exercício da profissão docente, através de programas voltados para os Conselhos de Gestão dos estabelecimentos de ensino, para que possam propiciar um espaço institucional de discussão e reflexão entre equipas e professores. Também, existem actividades direccionadas aos docentes, alertando-os sobre os riscos psicossociais no trabalho, a sua qualidade de vida e a possibilidade da interferência na sua capacidade para o trabalho (47, 62, 85, 93, 104, 106, 108, 109, 113).

As intervenções devem visar a procura de alternativas para possíveis modificações, não só na esfera microsocial do trabalho e das relações interpessoais, mas também na ampla gama de factores macroorganizacionais, que determinam aspectos constituintes da cultura organizacional e social na qual o professor exerce a sua actividade profissional (35, 42, 50, 51, 59, 62, 114).

Neste contexto, diz-nos Ogata que incluir a abordagem da QV como ferramenta de gestão, nas organizações, diante do cenário económico actual constitui um grande desafio aos gestores de recursos humanos, pelos benefícios em termos de produtividade (91). A mesma autora refere que, passada a febre tecnológica que atingiu o mundo, as organizações perceberam que o seu grande capital é mesmo o Homem.

Quanto melhores as suas condições de trabalho e de vida, mais lucrativa e competitiva se torna a empresa. Muito mais do que conhecimento técnico, o grande diferencial, é a motivação e o comprometimento dos funcionários com a qualidade e excelência do trabalho realizado (32, 113).

Dentro de uma moderna gestão empresarial, é preciso fugir ao autoritarismo, abrindo-se ao diálogo e à tolerância, estimulando a cooperação, não estimulando a competição entre departamentos e indivíduos, reflexo da competitividade vivenciada no mundo ocidental (91).

Nos estabelecimentos de ensino superior, estas premissas também se aplicam, na medida em que, situando-se na zona de confluência dos múltiplos sistemas que integram e interagem na sociedade, a universidade acaba por “espelhar” as relações, tensões e contrariedades existentes (115).

Para evidenciar os resultados descritos e discutidos, apresenta-se, na tabela 59, o resumo das relações entre as variáveis de caracterização dos docentes, os factores psicossociais no trabalho, a QV e a CT.

Tabela 59 – Relação dos factores psicossociais e da qualidade vida com índice capacidade trabalho

	VARIÁVEIS INDEPENDENTES	ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO (SOMATÓRIO DOS RESTANTES ÍNDICES)	ITENS DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO
CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES	Existência de filhos	Existência de filhos, menor ICT	Existência de filhos, menor índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença Existência de filhos, maior índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos
	Categoria de Professor Adjunto	Categoria de professor adjunto, maior ICT	Sem registo
	Exercício de outra actividade	Exercício de outra actividade, maior ICT	Sem registo
FACTORES PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO	A discordância	Menor Discordância, maior ICT dos professores	Menor discordância, maior índice de absentismo por doença
	O envolvimento emocional	Menor envolvimento emocional, menor ICT	Menor envolvimento emocional, menor índice de capacidade para o trabalho actual Menor envolvimento emocional, menor o absentismo por doença no último ano
	O excesso de trabalho	Excesso de trabalho, maior ICT	Excesso de trabalho, maior prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos
	A inovação e decisão	Maior inovação e decisão, menor ICT	Maior inovação e decisão, menor capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho
	O respeito por parte da hierarquia	Menor respeito por parte da hierarquia, menor ICT	Sem registo
FACTORES PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO	As condições para o bom funcionamento	Menores condições para o bom funcionamento, menor ICT	Menores condições para o bom funcionamento, menor grau de incapacidade para o trabalho devido a doença Menores condições para o bom funcionamento, menor índice de absentismo por doença no último ano Menores condições para o bom funcionamento, menor índice dos recursos psicológicos
	A confiança	Menor a confiança dos professores, menor ICT	Sem registo
	A preocupação com a falta de trabalho	Menor a preocupação com a falta de trabalho, maior ICT	Menor a preocupação com a falta de trabalho, maior índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos
	A influência da vida privada no trabalho	Menor Influência da vida privada no trabalho, menor ICT	Menor Influência da vida privada, menor índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença Menor Influência da vida privada, menor índice de recursos psicológicos dos professores Menor Influência da vida privada, maior índice de capacidade para o trabalho actual Menor Influência da vida privada, maior índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho
	Os problemas cognitivos	Menos problemas cognitivos, maior ICT	Menos problemas cognitivos, maior índice de capacidade para o trabalho actual Menos problemas cognitivos, maior índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.
QUALIDADE DE VIDA	O domínio geral	Melhor domínio geral de QV, maior ICT	Melhor domínio geral de QV, menor índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico Melhor domínio geral de QV, maior índice do prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos Melhor domínio geral de QV, maior índice de recursos psicológicos.
	O domínio psicológico	Melhor domínio psicológico de QV, maior ICT	Melhor domínio psicológico de QV, maior índice dos recursos psicológicos

VI. Conclusões e sugestões

CONCLUSÕES

O estudo efectuado permite-nos concluir, respondendo às questões orientadoras, o seguinte:

1ª Questão - Quais os factores psicossociais do trabalho mais valorizados pelos professores do ensino superior politécnico e universitário?

1. Os factores psicossociais mais valorizados pelos professores foram:

a) Na dimensão frequência dos problemas e situações laborais: a “Apreciação das condições laborais e das dinâmicas do trabalho”, a “Iniciativa, melhoramento e responsabilidade”, a “Cooperação e bom ambiente entre colegas”, o “Desempenho laboral e relação com o superior hierárquico”, a “Discordância”, o “Reprimir sentimentos e opiniões”, a “Capacidade de decisão própria”, o “Planeamento”, o “Envolvimento emocional no trabalho”, o “Excesso de trabalho”, a “Inovação e decisão” e o “Respeito por parte da hierarquia e autonomia”.

b) Na dimensão funcionamento do local de trabalho: as “Condições para o bom funcionamento”, a “Disponibilidade de condições especiais”, a “Ocultação de Informação” e a “Confiança entre funcionários”, respectivamente.

c) Na dimensão Importância, satisfação e preocupação com o trabalho: a “Importância e envolvimento no trabalho”, a “Satisfação com o Trabalho”, a “Preocupação com a falta de trabalho”, a “Importância Pessoal do local de trabalho” e a “Satisfação com as perspectivas de trabalho”.

d) Na dimensão Influência do Trabalho na Vida Privada: a “Influencia do trabalho na vida privada” e a “Influencia da vida privada no trabalho”.

e) A saúde foi um factor psicossocial valorizado pelos professores que participaram no estudo.

f) Nos sintomas de stress nos professores, considerados uma dimensão psicossocial no local de trabalho: o “Cansaço e ansiedade”, os “Transtornos do sono”, os “Problemas cognitivos”, a “Dor” e a “Falta de autoestima”.

g) A Autoconfiança foi valorizada como factor psicossocial no trabalho pelos professores, que participaram no estudo.

2ª Questão - Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua Qualidade de Vida?

2. Os professores mostram-se muito satisfeitos com a sua QV. Avaliam a QV, numa escala de 0 a 100, no domínio geral, no domínio psicológico e no

domínio das relações sociais, entre 70 e 80; no domínio físico, entre 70 e 90, e no domínio do meio ambiente entre 60 e 80.

3ª Questão - Qual a avaliação dos professores do ensino superior politécnico e universitário sobre a sua Capacidade para o trabalho?

3. Os professores consideram ter uma boa capacidade para o trabalho, apresentando a sua avaliação um “score” final, entre os 37 e os 41, numa escala de 7 a 49.

4ª Questão - Qual a relação dos factores psicossociais no trabalho e da qualidade de vida com a Capacidade para o Trabalho dos professores do ensino superior politécnico e universitário?

4. Entre as características dos professores relativas aos aspectos sóciodemográficos:

a) A existência de filhos esteve inversamente associada ao ICT, dado que são os professores que têm filhos os que apresentam menor ICT. Em contrapartida, são os professores que têm filhos que apresentam um menor índice de incapacidade para o trabalho devido a doença.

b) Entre a categoria profissional dos professores, são os professores adjuntos os que apresentam um maior ICT.

c) O exercício de outra actividade profissional influenciou positivamente o ICT e o índice do prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos, sendo os professores que exercem outro tipo de actividade os que apresentaram maior ICT e maior índice do prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos.

5. Os factores psicossociais, mais valorizados pelos professores, como sendo os mais influentes no ICT foram a discordância, a inovação e decisão, a preocupação com a falta de trabalho, os problemas cognitivos, o envolvimento emocional no trabalho, o excesso de trabalho, o respeito por parte da hierarquia e autonomia, as condições para o bom funcionamento, a confiança entre funcionários e a influência da vida privada no trabalho. Destes:

a) Quanto menor a discordância, a inovação e decisão e a preocupação com a falta de trabalho maior é o ICT

b) Um menor respeito por parte da hierarquia e autonomia, um menor envolvimento emocional no trabalho, menor excesso de trabalho, menores

condições para o bom funcionamento, menor confiança entre funcionários e menor influência da vida privada no trabalho conduz a um menor ICT

6. O factor psicossocial discordância influencia positivamente o índice de absentismo por doença e a capacidade de trabalho actual. Assim, quanto menor a discordância, maior é a capacidade para o trabalho actual e maior é o índice de absentismo por doença.

7. O factor psicossocial, envolvimento emocional no trabalho, influencia negativamente a capacidade para o trabalho actual e o índice de absentismo por doença. Assim, um menor envolvimento emocional no trabalho conduz a uma menor capacidade para o trabalho actual e a um menor índice de absentismo por doença.

8. O factor psicossocial excesso de trabalho influencia negativamente o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Significa que quanto maior o excesso de trabalho, maior é o prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos.

9. O factor psicossocial inovação e decisão influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Assim, quanto menor a inovação e decisão, maior é a capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.

10. O factor psicossocial condições para o bom funcionamento influencia negativamente o índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença, o índice de absentismo por doença e o índice de recursos psicológicos. Significa que quanto menores forem as condições para o bom funcionamento, menor é o índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença, o índice de absentismo por doença e o índice de recursos psicológicos.

11. O factor psicossocial preocupação com a falta de trabalho, influencia positivamente o índice de prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Deste modo, quanto menor a preocupação com a falta de trabalho, maior é o índice de prognóstico da capacidade para o trabalho daqui a dois anos.

12. O factor psicossocial influencia da vida privada no trabalho influencia negativamente o índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença e o índice dos recursos psicológicos e positivamente o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho

em relação às exigências do trabalho. Assim, podemos concluir que quanto menor a influência da vida privada no trabalho, menor é o índice do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença, pior é o índice dos recursos psicológicos, maior é o índice de capacidade para o trabalho actual e maior é o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.

13. O factor psicossocial problemas cognitivos, influencia positivamente o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. Com efeito, quanto menores os problemas cognitivos, maior será o índice de capacidade para o trabalho actual e o índice de capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho.

14. Os domínios geral e psicológico da QV mostraram-se positivamente influentes no ICT. Deste modo, quanto maior a QV no domínio geral e no domínio psicológico, maior é o ICT.

15. O domínio geral da QV influencia positivamente o Índice do número actual de doenças diagnosticadas pelo médico, o Índice de prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos, e o Índice de recursos psicológicos. Assim, quanto maior a qualidade de vida no domínio geral, menor será o número actual de doenças diagnosticadas pelo médico, melhor é o prognóstico da capacidade para o trabalho, daqui a dois anos, e maior o Índice de recursos psicológicos.

16. O domínio psicológico da qualidade de vida influencia positivamente o Índice dos recursos psicológicos da CT, uma vez que quanto maior a QV no domínio psicológico, maior será o Índice dos recursos psicológicos da CT.

SUGESTÕES

Atendendo aos resultados do nosso estudo e à difusão da literatura científica sobre a capacidade para o trabalho, sugerimos como estratégias de intervenção promotoras da capacidade para o trabalho intervenções direccionadas para os estabelecimentos de ensino e intervenções direccionadas para os professores.

Pretende-se com as intervenções que se seguem, baseadas nos autores consultados durante a realização do trabalho, promover um ambiente onde os professores possam crescer, enquanto profissionais, desenvolver-se enquanto pessoas e melhorarem os seus índices de capacidade para o trabalho.

Intervenções direccionadas para os estabelecimentos de ensino

- i. Adopção de esquemas alimentares saudáveis na cantina da universidade;
- ii. Execução de protocolos com ginásios na área geográfica do Campus Universitário, no sentido de estimular os professores para a prática do exercício físico;
- iii. Desenvolvimento de programas culturais e de lazer para os professores. Estas estratégias passam pela criação de centros de saber e de lazer, assim chamados por Pereira, Silva e Castelo-Branco (40), que permitam a partilha e convívio dos docentes e estimulem um clima de confiança entre os professores;
- iv. Promover um departamento de Medicina no Trabalho no Campus universitário, que ultrapasse os aspectos tradicionais relacionados com a saúde e segurança ocupacional e que promova a saúde geral dos professores;
- v. Possibilitar o crescimento individual dos professores, proporcionando o melhor ambiente de trabalho possível, para que possam desenvolver as suas capacidades e potencialidades;
- vi. Criação de um ambiente de participação e de integração dos professores com a administração dos estabelecimentos de ensino na determinação das prioridades e mudanças a implementar;
- vii. Reconhecimento e valorização do trabalho dos professores;
- viii. Aplicação da carreira docente e promoção de estabilidade no emprego;
- ix. Promoção da autonomia e controlo pelos professores do seu trabalho, evitando o excesso de trabalho;
- x. Promoção de bom ambiente de trabalho, incluindo oportunidades iguais para os deficientes;
- xi. Planear o trabalho de forma a permitir ao professor conciliar a vida no trabalho com a sua vida pessoal;
- xii. Divulgação das medidas de apoio à qualificação do pessoal docente;
- xiii. Incentivar a formação contínua dos professores de forma a que desenvolvam capacidades e atributos;
- xiv. Responsabilizar os líderes das equipas dos professores pela criação de um ambiente, onde os professores se sintam bem e participem na organização;

xv. Influenciar na diminuição da pressão no trabalho e do stress individual e organizacional.

Intervenções direccionadas para os professores

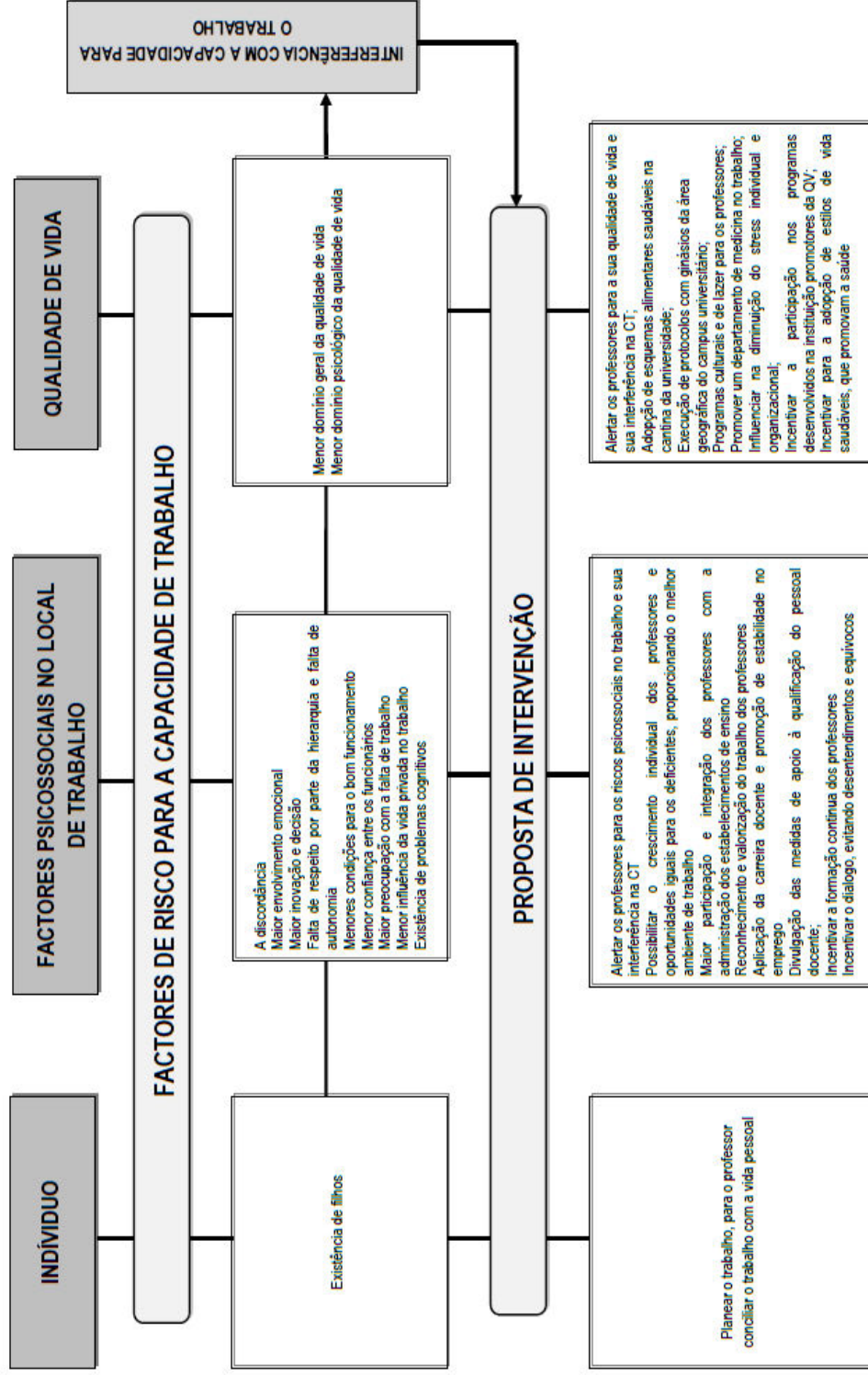
- i. Alertar os professores para os riscos psicossociais no trabalho, a sua qualidade de vida e a possibilidade de interferência na sua capacidade para o trabalho;
- ii. Incentivar o dialogo, evitando desentendimentos e equívocos;
- iii. Incentivar os professores a participarem nos programas desenvolvidos na instituição, que promovam a sua QV;
- iv. Incentivar para a adopção de estilos de vida saudáveis, que promovam a sua saúde. Estes prendem-se com a alimentação saudável, a prática de exercício físico e o não consumo de álcool, tabaco ou outro tipo de drogas.

Como em qualquer programa de intervenção, as intervenções sugeridas precisam de ser contínuas, com monitorização e revisão de programas, a fim de dar um retorno a este processo e permitir que os professores aproveitem o apoio, à medida que necessitarem do mesmo (42, 59, 85, 100). Neste sentido, propõe-se que o departamento de Medicina no Trabalho sugerido, como rotina, efectue a avaliação do índice de capacidade para o trabalho dos professores. Esta avaliação rotineira do ICT permitirá a monitorização da CT em dois níveis. A nível individual, permite acompanhar individualmente cada professor, identificar os que apresentam comprometimento da sua capacidade para o trabalho e implementar estratégias de intervenção, que permitam minimizar e/ou resolver os problemas identificados. Ao nível colectivo, permite monitorizar o ICT dos professores, identificando a necessidade de intervenções colectivas e implementação de medidas correctivas, que permitam à universidade ministrar um ensino de qualidade.

A figura que se segue pretende apresentar, de forma resumida, esquematizando, os factores associados à capacidade para o trabalho, os factores de risco para a CT e as propostas de intervenção delineadas, para promover a capacidade para o trabalho dos professores em estudo.

Figura 15 – Factores Associados à Capacidade para o Trabalho

FACTORES ASSOCIADOS À CAPACIDADE PARA O TRABALHO



VII. Referências

1. Mello A. Os sinais de Bolonha e o desafio da construção do espaço Latino-Americano de Educação Superior. *La Cuestión Universitaria*. 2010;6:125-34.
2. Morgado J. Processo de Bolonha e ensino superior num mundo globalizado. *Educ Soc*. 2009;30(106):37-62.
3. Bernheim C, Chauí M. Desafios da universidade na sociedade do conhecimento: cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior. Brasília: UNESCO; 2008.
4. Ferreira J. Globalização e ensino superior: a discussão de Bolonha. *Perspectiva*. 2006;4(1):229-4.
5. Anibal G, Teodoro A. A Educação em tempos de globalização. Modernização e hibridismos nas políticas educacionais em Portugal. *Rev Lusófona de Educação*. 2007;10:13-26.
6. Ferreira M. O Professor do Ensino Superior na Era da Globalização. *Rev Ibero-Americana de Educação*. 2009;50(5):1-10.
7. Direcção Geral do Ensino Superior. Processo de Bolonha. Situação em Portugal. Portugal: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior; 2008 [updated 2008; cited 2010 23 de Dezembro]; Available from: <http://www.dges.mctes>.
8. A Declaração de Bolonha de 19 de Junho de 1999 – Declaração conjunta dos Ministros da Educação europeus [Não publicada no Jornal Oficial]. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/life_long_learning/c11088_pt.htm, 24 de Janeiro 2011.
9. Moraes M. O processo de Bolonha vis a vis a globalização de um modelo de Ensino Superior. *Perspectiva*. 2006;24(1):187-203.
10. Cachapuz A. O Espaço Comum Europeu de Ensino Superior, o processo de Bolonha e a Autonomia Universitária. *Rev Iberoamericana de Educación*. 2010;53(2).
11. Imbérron F. Desafios e saídas educativas na entrada do século. . In: Imbérron F, editor. *A educação no século* Porto Alegre: Artes Médicas; 1999. p. 21-36.
12. Moreira A. O processo curricular do ensino superior no contexto atual. In: Veiga I, Neves M, editors. *Currículo e avaliação na educação superior*. Araraquara: Junqueira & Marin; 2005. p. Polocopiado.
13. Stoer S. Desocultando o voo das andorinhas: educação inter/multicultural crítica como movimento social. In: Stoer S, L C, Correia J, editors. *Transnacionalização da educação: da crise da educação à “educação” da crise*. Porto: Afrontamento; 2001. p. 245-75.
14. Bianchetti L. O processo de bolonha e a intensificação do trabalho na universidade: entrevista com Josep M. Blanch. *Educ Soc*. 2010;31(110):263-85.

15. Santos S. As consequências profundas da declaração de Bolonha. In: António S, Leandro S, Rosa M, editors. Contextos e Dinâmicas da vida académica. Guimarães: Universidade do Minho; 2002.
16. Magalhães L. Condicionantes do sucesso académico no ensino superior. Comunicação apresentada no Encontro "Avaliação pedagógica no ensino superior" ed. Lisboa; 2004.
17. Leite C, Lima L, Monteiro A. O Trabalho Pedagógico no Ensino Superior – Um olhar a partir do prémio excelência E-Learning da Universidade do Porto. Educação, Sociedade & Culturas. 2009;28:71-92.
18. Oliveira M. Ser Professor no Ensino Superior: Experiências e Perspectivas dos docentes em início de carreira [Tese de Mestrado em Educação]. Braga: Universidade do Minho; 2009.
19. Morgado J. Globalização, ensino superior e currículo. In: Moreira A, Pacheco J, Morgado J, editors. Globalização e (des)igualdades: desafios contemporâneos. Porto: Porto Editora; 2007. p. 61-72.
20. Flores M. Perspectivas e estratégias de formação de docentes do Ensino Superior: relatório de Investigação. Braga: Cied; 2007.
21. Morgado J. Globalização e (re)organização do ensino superior: perplexidades e desafios. Perspectiva. 2006;24(1):205-28.
22. Roballo D. O desafio do ensino superior. 2009 [updated 2009; cited 2010 15 de Dezembro]; Available from: <http://daviroballo.blogspot.com/2009/10/desafio-do-ensino-superior.html>.
23. Martins E. Cognição e desempenho no ensino superior. [Dissertação de Doutoramento]. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra; 2007.
24. Leite C, Magalhães A. Políticas e Desenvolvimento Curricular no Ensino Superior. Educação, Sociedade & Culturas. 2009;28:9-12.
25. Masetto M. Competência pedagógica do professor universitário. São Paulo: Summus; 2003.
26. Nóvoa A, Hameline D, Sacristán J, Gimeno E, *et al.* Profissão Professor. 2ª ed. Portugal: Porto Editora; 1999.
27. Esteve J. O mal-estar docente : a sala de aula e a saúde dos professores. 3 ed. S. Paulo: EDUSC; 1999.
28. Pagnez K. O ser professor do ensino superior na área da saúde [Tese de doutoramento]. São Paulo, Brasil: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2007.
29. Brandão M. Modos de ser professor. Lisboa: Educa Editora; 1998.
30. Raposo N. Desenvolvimento e formação do pessoal do ensino superior. Anais Universitário Ciências Sociais e Humanas. 1996;In memoriam Dr. Duarte Simões(Special number):139-54.
31. Santos R. O professor e a produção do conhecimento numa sociedade em transformação. Rev Espaço Académico. 2004:28-36.

32. França ACI. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. S. Paulo: Atlas; 2007.
33. Leal C. Reavaliar o Conceito de Qualidade de Vida. Portugal: Universidade dos Açores; 2008.
34. Fleck MPA. A avaliação de qualidade de vida: Guia para profissionais de saúde. Porto Alegre: Artmed; 2008.
35. Alves J, Rodriguez M, editors. Qualidade de Vida dos Professores: Um Bem-Estar Para Todos. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão; 2008; Neteroi.
36. Julião P. Qualidade de Vida no trabalho [Trabalho apresentado]. S. Paulo, Brasil: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de S. Paulo; 2001.
37. Araújo T, Sena I, Viana M, Araújo E. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. Rev Baiana Saúde Pública. 2005;29(1):6-21.
38. Nóvoa A. Desafios do Trabalho do Professor no mundo contemporâneo”. Conferência no Brasil sobre os desafios colocados à ação do professor. Journal [serial on the Internet]. 2007 Date [cited 2010 9 de Junho]: Available from: <http://www.scribd.com/doc/2943879/Desafios-do-trabalho-do-professor-António-Novoa>.
39. Organização Internacional do Trabalho – International Labour Office. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health – Ninth Session. Geneva: International Labour Office. ; 1984.
40. Pereira A, Silva CF, Castelo-Branco M. Saúde e Capacidade para o trabalho na docência. IV Congresso Nacional de Saúde Ocupacional 2002; Póvoa do Varzim. 2002. p. 159-67.
41. Esteve J. O mal-estar docente. Lisboa: Fim de Século Edições 1992.
42. França ACI. Psicologia do Trabalho – Psicossomática, valores e práticas organizacionais. Saraiva. S, Paulo: Saraiva; 2008.
43. Fidalgo DM. Qualidade de Vida no Trabalho. Journal [serial on the Internet]. 2009 Date [cited 2010 7 de Junho]: Available from: <http://webartigos.com>
44. Frederico M. Organizações, Trabalho e Carreira. Loures: Lusociência; 2006.
45. APCER. Guia Interpretativo NP EN ISO 9001:2008. 2010 [updated 2010; cited 2010 1 de Maio]; Available from: http://www.apcer.pt/arg/fich/Guia_9001.pdf.
46. Reis A. Gestão do trabalho e estresse ocupacional: Estudo em uma organização de serviços [Dissertação apresentada ao curso de mestrado da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia]. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 2005.

47. Guimarães L. Fatores psicossociais de risco no trabalho e suas repercussões na Saúde Mental do Trabalhador. In: Bojart L, Rezende E, Penido L, editors. Anais do 2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia - Brasil: Cir Gráfica e Editora; 2007. p. 99-110.
48. Magnago T, Lisboa M, Griep R. Estresse, Aspectos Psicossociais de trabalho e Distúrbios Musculoesqueléticos em Trabalhadores de Enfermagem. Rev Enfermagem UERJ. 2009;17(1):118-23.
49. Coelho J. Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia. [Dissertação apresentada ao curso de Doutor em Ciências Sociais]. Porto: Universidade Fernando Pessoa; 2009.
50. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus; 1999.
51. Vasconcelos A. Qualidade de Vida no Trabalho: Origens, Evolução e Perspectivas. Cad de Pesq Adm S Paulo. 2001;8(1).
52. Conte A. Qualidade de vida no trabalho. Journal [serial on the Internet]. 2003 Date [cited 2010 28 de Agosto]; 7(nov.): Available from: www.proneste.com.br/upload/cartazes/qualidade_de_vida.pdf.
53. Capelo M, Pocinho M, Jesus SN. Stress, estratégias de coping e auto-eficácia em professores. I Congresso Luso Brasileiro de Psicologia da Saúde; 2009; Faro, Portugal. Actas do I Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde; 2009. p. 643-58.
54. Jesus S. Bem-Estar docente: Perspectivas para superar o mal-estar dos professores. In: Marques Pinto A, Lopes da Silva A, editors. Stress e Bem-Estar. Lisboa: Climepsi; 2005. p. 167-84.
55. Pettegrew L, Wolf G. Stress within the teaching profession is considerable and may have far-reaching consequences for entire public education system. Am Educ Res J. 1982;19(3):373-96.
56. Chambel M. Estudo sobre o Stress nos Professores. Prodep III; 2005 [cited 2010 4 de Agosto]. Available from: <http://www.prodep.min-edu.pt/newsletter/>.
57. World Health Organization. Workplace health protection and promotion in the policy and practice of social and health insurance institutions. Copenhagen: WHO; 2000.
58. Ilmarinen J. Aging and Work. Occup Environ Med. 2001;58:546-51.
59. Ilmarinen J. Towards a longer Worklife! Ageing and quality of worklife in European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health; 2006.
60. Júnior S. Avaliação de qualidades Psicométricas da versão brasileira do índice de Capacidade para o Trabalho [Dissertação apresentada com vista à obtenção do título de mestre em Epidemiologia em Saúde Pública]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública; 2010.

61. Gould R, Ilmarinen J, Jarvisalo J, Koskinen S. Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey. Helsinki: Waasa Graphics Oy: Vaasa; 2008.
62. Martinez M, Latorre M, Fischer F. Capacidade para o Trabalho: Revisão da Literatura. Cien Saude Colet. 2010;15(supl.1).
63. França A. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. S. Paulo: Atlas; 2007.
64. Jesus SN. Perspectivas para o bem-estar docente – Uma lição de síntese. Lisboa: Asa; 2002.
65. Rita J, Patrão I, Sampaio D. Burnout, Stress e Ajustamento Emocional em Professores do Ensino Básico e Secundário. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Braga: Universidade do Minho; 2010.
66. Quivy R, Campenhoudt L. Manual de Investigação em Ciências Sociais. 5ª ed. Lisboa: Gradiva 2008.
67. Cohen L, Marion L, Morrison K. Research Methods in Education. 5ª ed. Londres: Routledge; 2000.
68. Fortin M. O Processo de Investigação. Da concepção à realização. 3ª ed. Loures: Lusociência; 2009.
69. Henriques A, Neves C, Pesquita I. Estudos correlacionais e estudos causal-comparativos.; 2004/2005 [updated 2004/2005; cited 2010 28 de Novembro]; Available from: <http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi1/t1textoestcorrelacionais.pdf>.
70. Vaz-Serra A, Canavarro M, Simões M, Pereira A, Gameiro S, Quartilho M, *et al.* Estudos psicométricos do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL - bref) para português de Portugal. Psiquiatria Clínica. 2006;27(1):41-9.
71. Silva C, Rodrigues V, Pereira A, Cotrim T, Silvério J, Rodrigues P, *et al.* Índice de Capacidade para o Trabalho - Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. Versão portuguesa do Work Ability Index, do Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Finland: Projecto POCTI/ESP/40743/2001 - FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2005.
72. Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, Klockars M. Aging, Work, life-style and work ability among finnish municipal workers in 1981-1992. Scand J Work Environ. 1997;suppl.23(1):58-65.
73. Kristensen T, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scandiv J Work Environ Health. 2005;31(6):438-49.
74. R Development Core Team. R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria; 2011.

75. Silva C, Pereira A, *et al.* Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Importância da avaliação de factores psicossociais para a saúde e bem estar ocupacional. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Braga Universidade do Minho; 2010. p. 1220-7.
76. Cox T, CCox S. Psychosocial and Organizational Hazards at Work. Geneva: World health Organization Regional Office; 1993.
77. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Future occupational safety and health research needs and priorities in the member states of the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2000.
78. OMS - Organização Mundial de Saúde. Vieillesse et capacite de travail. Rapport d'un Group d'étude de l'OMS. Genève: OMS; 1993.
79. Araújo T, *et al.* Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. Rev Saúde Pública. 2003;37(4):424-33.
80. Souza S, Carvalho F, Araújo T, Porto L. Fatores Psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. Rev Saúde Pública 2010;44(4):710-7.
81. Zaidan M. Factores psicossociais relacionados ao trabalho. Psicopatologia e Psicodinâmica no trabalho. Psicologia Aplicada em Segurança no Trabalho. 2ª ed. S. Paulo, Brasil: Editora LTr; 2010.
82. Silva E, Heloani R. Gestão educacional e trabalho docente: aspectos socioinstitucionais e psicossociais dos processos de saúde/doença. Rev HISTEDBR On-line. 2009;33:207-27.
83. Sacadura-Leite E, Uva A. Stress Relacionado com o Trabalho. Sociedade Portuguesa de Medicina no trabalho. sem data(S/t.6):25-42.
84. Manetti M, Marziale M, Robazzi M. Revisando os factores psicossociais do trabalho de Enfermagem. Rev Rene. 2008;9(1):111-9.
85. Marqueze E, Moreno C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. Psicol Estud. 2009;14(1):75-82.
86. Marín J. Psicología Social de la Salud. España: Sintesis Psicología; 2001.
87. Martinez M, Paraguay A. Satisfação e Saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos da Psicologia Social do trabalho. 2003;6:59-79.
88. Gasparini S, Barreto S, Assunção A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre a sua saúde. Educação e Pesquisa. 2005;31(2):189-99.
89. O'Connor K. You Choose to Care: Teachers, emotions and professional identity. Teaching and Teacher Education. 2008;24:117 – 26.
90. Lemos J. Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários [Tese de doutorado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2005.

91. Ogata A. Qualidade de vida no trabalho como ferramenta de gestão nas organizações publicas. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública; 2004 2-5 Nov; Madrid. 2004.
92. Martinez M, Latorre M. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. Rev Saúde Pública. 2006;40(5):851-8.
93. Nascimento J, Both J, Sonoo C, Lemos C, Borgatto A. Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. Rev Motricidade @ FTCD/CIDESD. 2010;6(3):39-51.
94. Pocinho M, Capelo M. Vulnerabilidade ao Stress, estratégias de Coping e auto-eficácia em professores Portugueses. . Rev Educação e Pesquisa. 2009;35(2):351-67.
95. Quirino A. Stress, Coping e burnout em professores do 3º ciclo [Tese de Mestrado]: Universidade do Algarve; 2007.
96. Souza F, Monteiro J, Elgues G. A avaliação do nível de habilidades para trabalhar em equipe entre professores universitários. Rev PsicoUSF. 2007;12(2):157-64.
97. Borato A, Francisco A, Timossi L. Avaliação da Qualidade de Vida em colaboradores da UTFPR – Campus Ponta Grossa. II Jornada da Produção Científica da Educação Profissional e Tecnológica da Região Sul; 2008; Brasil. Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas (CEFET-Pelotas); 2008. p. 1-5.
98. Silva R. Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professores do ensino superior público em educação física [Tese apresentada ao programa doutoral em engenharia de produção]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2006.
99. Martins M. Qualidade de Vida e Capacidade para o trabalho dos profissionais de Enfermagem no trabalho por turnos [Dissertação de mestrado em Engenharia de Produção]: Universidade Federal de Santa Catarina.; 2002.
100. Martinez M. Estudo dos factores associados à capacidade para o trabalho em trabalhadores do sector elétrico [Tese apresentada para obtenção do grau de doutor]. S. Paulo, Brasil: Universidade de S. Paulo; 2006.
101. Reis E, Araújo T, Carvalho F, Barbalho L, Silva M. Docência e exaustão emocional. Rev Educ Soc. 2006;27(94):229-53.
102. Raffone A, Hennington E. Avaliação da Capacidade Funcional dos Trabalhadores de Enfermagem. Rev Saúde Pública. 2005;39(4):669-76.
103. Costa I. Trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros. Coimbra: Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra; 2009.

104. Figueroa N, Schufer M, Muiños R, Marro C, Coria E. Um instrumento para a avaliação de estressores psicossociais no contexto de emprego. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2001;14:653-9.
105. Jex M, Cunningham C, Rosa G, Broadfoot A. Stress e eficácia dos funcionários. In: Rossi A, Perrewé P, SL S, editors. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas actuais da saúde ocupacional*. S. Paulo, Brasil: Editora Atlas; 2007. p. 104-22.
106. Nelson D, Simmons B. Eustress e esperança no trabalho: mapeando a jornada. In: Rossi A, Perrewé P, Sauter S, editors. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas actuais da saúde ocupacional*. S. Paulo, Brasil: Editora Atlas; 2007. p. 125-38.
107. Quick J, Macik-Frey M, Mack D, Keller N, Gray D, Cooper C. Líderes saudáveis, organizações saudáveis: prevenção primária e efeitos positivos da competência emocional. In: Rossi A, Perrewé P, Sauter S, editors. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas actuais da saúde ocupacional*. S. Paulo, Brasil: Editora Atlas; 2007. p. 139-55.
108. Agapito M, Sousa F. A Influencia da Satisfação Profissional no Absentismo Laboral. *Rev Port Saúde Pública*. 2010;28(2):132 - 9.
109. Bellusci S. Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses [Tese de doutoramento]. S. Paulo: Universidade de S. Paulo; 2003.
110. Levi L. O Guia da Comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. In: Rossi A, Perrewé P, Sauter S, editors. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas actuais da saúde ocupacional*. S. Paulo, Brasil: Editora Atlas; 2007. p. 167-81.
111. Seitsamo J, Ilmarinen J. Life-style, aging and work ability among active finnish workers in 1981-1992. *Scand J Work Environ Health*. 1997;suppl. 23:20-6.
112. Pereira A, Figueiredo F, Francisco C, Jardim J, Rodrigues M, Monteiro S, *et al*. O mal-estar docente: suas consequências ma qualidade de educação. *Anais do Congresso Sul Brasileiro da Qualidade na Educação Joinville: Secretaria de Estado do Desenvolvimento Regional, Gerência de Educação Ciência e Tecnologia*. 2006:290-4.
113. Rossi A. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: Rossi A, Perrewé P, Sauter S, editors. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas actuais da saúde ocupacional*. São Paulo, Brasil: Editora Atlas; 2007. p. 9-18.
114. Pereira A, Amaral V, Castelo-Branco M, Pereira A, Silva C, Rodrigues V, *et al*. A capacidade para o trabalho nos professores: da avaliação à intervenção. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Braga: Universidade do Minho; 2009. p. 570-5.
115. Fullan M. *Las fuerzas del cambio: explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid: Akal; 2002.

VIII. Anexos

Anexo I – Instrumento de colheita de dados

Instrumento de Colheita de Dados
Aplicado aos Professores das
ESSVS e ESSVA

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS

Elaborado por:
Clárisse Magalhães

Porto, Março de 2010

Caro/a Professor/a

Encontro-me a realizar o Doutoramento em Saúde: Investigação Aplicada em Medicina preventiva, Cirurgia e Saúde Pública na Universidade de Santiago de Compostela e para a realização do trabalho de dissertação subordinado ao tema: "Qualidade de Vida e Capacidade para o Trabalho dos Professores do Ensino Superior" pedia-lhe a sua colaboração, através do preenchimento deste questionário.

Este questionário encontra-se dividido em quatro partes, sendo a primeira a Caracterização Sócio-Demográfica, a segunda a avaliação do ambiente psicossocial do trabalho, a terceira uma Avaliação da Capacidade para o Trabalho e a quarta parte a avaliação da Qualidade de Vida.

A sua colaboração é indispensável e peço que responda seguindo as orientações que são dadas ao longo do questionário e com o máximo de rigor, espontaneidade e objectividade.

As respostas são confidenciais e anónimas, pelo que não deve assinar em parte alguma deste questionário.

Após a defesa da dissertação disponibilizo, caso pretenda, os resultados obtidos com a pesquisa.

Obrigada pela sua colaboração e disponibilidade

(Clarisse Magalhães)

PARTE I
CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA

Assinale com uma X (cruz) a resposta que for adequada ou complete-a se for caso disso, em relação aos seguintes elementos de caracterização:

Sexo: Feminino Masculino IDADE: ____ anos

Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) União de Facto Viúvo(a) Separado(a) Divorciado(a)

Local de Trabalho: _____

Filhos: Sim Não Local de Residência: Meio Urbano Meio Rural

Vive com: Família Colegas Sozinho

Tempo deslocação, em minutos, da residência ao local de trabalho _____

Habilitações Literárias: Licenciado Mestre Doutor

Vínculo Institucional: Contratado Quadro da Instituição

Função na Instituição: Assistente Professor Adjunto Professor Coordenador

Horas Lectivas por semana: Menos de 6 horas 6 horas-11 horas 12 horas-17 horas Mais de 18 horas

Exerce outro tipo de actividade após o horário de trabalho: Sim Não

Já alguma vez pensou em mudar de profissão: Sim Não

Se tudo estivesse a começar de novo, escolhia a mesma profissão: Sim Não

Se estivesse a começar de novo, escolhia a mesma instituição para trabalhar: Sim Não

Sofre de algum tipo de doença: Doença Física Doença Psíquica Outra Qual _____

Costuma tomar medicação do foro Psíquico: Sim Não

As principais exigências da sua actividade de trabalho são: Mentais Físicas Ambas

Nível de stress a que se sente exposto 1(nenhum) a 5 (muito)

○ Nível de stress da minha vida profissional	1	2	3	4	5
○ Impacto negativo do stress no meu bem estar	1	2	3	4	5
○ Nível de desgasta da profissão para a minha saúde física e mental	1	2	3	4	5
○ Nível de stress no processo de docência	1	2	3	4	5
○ Nível de stress nas questões administrativas	1	2	3	4	5
○ Nível de stress na investigação	1	2	3	4	5

PARTE II

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II

O questionário que se segue pretende analisar factores psicossociais no local de trabalho.

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	1	2	3	4	5
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	1	2	3	4	5
3. Precisa fazer horas-extra?	1	2	3	4	5
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?	1	2	3	4	5
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	1	2	3	4	5
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	1	2	3	4	5
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	1	2	3	4	5
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	2	3	4	5
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	1	2	3	4	5
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	1	2	3	4	5
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	1	2	3	4	5
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?	1	2	3	4	5
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	1	2	3	4	5
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	1	2	3	4	5
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	1	2	3	4	5
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	1	2	3	4	5
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	1	2	3	4	5
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	1	2	3	4	5
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	1	2	3	4	5
22. O seu trabalho é variado?	1	2	3	4	5
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	1	2	3	4	5

24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	1	2	3	4	5
25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?	1	2	3	4	5
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	1	2	3	4	5
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?	1	2	3	4	5
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	1	2	3	4	5
29. Há boas perspectivas no seu emprego?	1	2	3	4	5
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	1	2	3	4	5
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	1	2	3	4	5
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?	1	2	3	4	5
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	1	2	3	4	5
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	1	2	3	4	5
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	1	2	3	4	5
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	1	2	3	4	5
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	1	2	3	4	5
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	1	2	3	4	5
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	1	2	3	4	5
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	1	2	3	4	5
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?	1	2	3	4	5
47. É bom no planeamento do trabalho?	1	2	3	4	5
48. É bom a resolver conflitos?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	1	2	3	4	5
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?	1	2	3	4	5
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	1	2	3	4	5
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	1	2	3	4	5
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	1	2	3	4	5
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?	1	2	3	4	5
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	1	2	3	4	5
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	1	2	3	4	5
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	1	2	3	4	5
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	1	2	3	4	5
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	1	2	3	4	5
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?	1	2	3	4	5
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	1	2	3	4	5
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?	1	2	3	4	5

Responda de acordo com a seguinte alternativa:

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/ quase nada

63. O seu trabalho tem significado para si?	1	2	3	4	5
64. Sente que o seu trabalho é importante?	1	2	3	4	5
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	1	2	3	4	5
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	1	2	3	4	5
Quão satisfeito está com...					
69. As suas perspectivas de trabalho?	1	2	3	4	5
70. As condições físicas do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?	1	2	3	4	5
72. O seu trabalho de uma forma global?	1	2	3	4	5

Sente-se preocupado com...					
73. Ficar desempregado?	1	2	3	4	5
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	1	2	3	4	5
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	1	2	3	4	5
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	1	2	3	4	5

Coloque um (X) na opção que melhor se adequa:

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
77. Em geral a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/ quase nada

78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	1	2	3	4	5
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	1	2	3	4	5
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5

Responda de acordo com a seguinte alternativa de resposta:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/ quase nunca

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

83. Dificuldade em adormecer	1	2	3	4	5
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada	1	2	3	4	5
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente	1	2	3	4	5
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	1	2	3	4	5
87. Cansado	1	2	3	4	5
88. Esgotado	1	2	3	4	5
89. Fisicamente exausto	1	2	3	4	5
90. Emocionalmente exausto	1	2	3	4	5
91. Dificuldade em relaxar	1	2	3	4	5
92. Irritado	1	2	3	4	5
93. Tenso	1	2	3	4	5
94. Ansioso	1	2	3	4	5

95. Triste	1	2	3	4	5
96. Falta de auto-confiança	1	2	3	4	5
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa	1	2	3	4	5
98. Falta de interesse por coisas quotidianas	1	2	3	4	5
99. Dores de barriga	1	2	3	4	5
100. Aperto ou dor no peito	1	2	3	4	5
101. Dores de cabeça	1	2	3	4	5
102. Palpitações	1	2	3	4	5
103. Tensão em vários músculos	1	2	3	4	5
104. Dificuldade em concentrar-se	1	2	3	4	5
105. Dificuldade em tomar decisões	1	2	3	4	5
106. Dificuldade em lembrar-se de algo	1	2	3	4	5
107. Dificuldade em pensar claramente	1	2	3	4	5
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	1	2	3	4	5
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.	1	2	3	4	5
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.	1	2	3	4	5
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.	1	2	3	4	5
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.	1	2	3	4	5
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.	1	2	3	4	5

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?	1	2	3	4	5
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?	1	2	3	4	5
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	1	2	3	4	5
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	1	2	3	4	5
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?	1	2	3	4	5
119. Tem sido exposto a violência física?	1	2	3	4	5

PARTE III
ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO
(PORTUGAL E PAÍSES AFRICANOS DE LÍNGUA OFICIAL PORTUGUESA)

Por favor, no preenchimento deste questionário dê a sua opinião sobre a sua capacidade de trabalho e os factores que a afectam.
Instruções de preenchimento: Por favor, preencha o questionário com atenção e responda a todas as questões. Para responder faça um círculo em redor do número da alternativa de resposta que melhor reflecte a sua opinião, ou escreva a resposta no espaço fornecido.

1. CAPACIDADE DE TRABALHO ACTUAL
COMPARADA COM O SEU MELHOR

Assuma que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor de 10 pontos. Que pontuação dá à sua capacidade para o trabalho actual?

(0 significa a sua total incapacidade para o trabalho)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Incapacidade total										Capacidade máxima

2. CAPACIDADE DE TRABALHO EM RELAÇÃO
ÀS EXIGÊNCIAS DA ACTIVIDADE

Como avalia a sua actual capacidade para o trabalho relativamente às exigências físicas?

Muito boa.....	5
Boa.....	4
Moderada.....	3
Fraca.....	2
Muito fraca.....	1

Como avalia a sua actual capacidade para o trabalho relativamente às exigências mentais?

Muito boa.....	5
Boa.....	4
Moderada.....	3
Fraca.....	2
Muito fraca.....	1

3. DOENÇAS ACTUAIS

Na lista seguinte, assinale as suas doenças ou lesões. Indique também se foram diagnosticadas ou tratadas por um médico. Para cada doença, em caso afirmativo pode assinalar 2 ou 1, ou na ausência de doença, não assinale nenhuma alternativa.

	Sim	
	Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)

Lesão resultante de acidente

01 Coluna / costas.....	2	1
02 Membro superior / mão	2	1
03 Membro inferior / pé.....	2	1
04 Outras partes do corpo.		
Zona e tipo de lesão?.....	2	1

	Sim
	Opinião própria (2)
	Diagnóstico médico (1)

Lesão Músculo - Esquelética

05 Perturbação na parte superior das costas / pescoço, com dor frequente.....	2	1
06 Perturbação na parte inferior das costas / coluna lombar, com dor frequente.....	2	1
07 Ciática, dor das costas para a perna.....	2	1
08 Perturbação dos membros superiores ou inferiores (mãos / pés), com dor frequente.....	2	1
09 Reumatismo, dor nas articulações	2	1
10 Outra perturbação músculo - esquelética. Qual?.....	2	1

Doença no Aparelho Circulatório

11 Hipertensão (tensão arterial alta).....	2	1
12 Doença coronária, fadiga, dor no peito (angina de peito).....	2	1
13 Trombose coronária, enfarte do miocárdio.....	2	1
14 Insuficiência cardíaca.....	2	1
15 Outra doença cardiovascular. Qual?.....	2	1

Doença Respiratória

16 Infecções repetidas nas vias respiratórias (amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda).....	2	1
17 Bronquite crónica.....	2	1
18 Sinusite / rinite crónica.....	2	1
19 Asma	2	1
20 Enfisema pulmonar	2	1
21 Tuberculose pulmonar.....	2	1
22 Outra doença respiratória. Qual?.....	2	1

		Sim				Sim	
		Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)			Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)
Perturbação Mental							
23	Problema de saúde mental grave (por exemplo, depressão grave).....	2	1				
24	Perturbação mental ligeira (por ex: depressão ligeira, nervosismo, ansiedade, problemas de sono)	2	1				
Doença Neurológica e Sensorial							
25	Doença ou lesão auditiva.....	2	1				
26	Doença ou lesão dos olhos (não considere a miopia, astigmatismo,...).....	2	1				
27	Doença do sistema nervoso (por exemplo, AVC ou trombose, nevralgia, enxaquecas, epilepsia).....	2	1				
28	Outra doença do sistema nervoso ou dos órgãos dos sentidos. Qual? _____	2	1				
Doença Digestiva							
29	Litíase (pedra) ou doença da vesícula...	2	1				
30	Doença do fígado ou pâncreas.....	2	1				
31	Úlcera gástrica ou duodenal.....	2	1				
32	Desconforto / irritação gástrica ou duodenal.....	2	1				
33	Irritação do cólon ou colite.....	2	1				
34	Outra doença digestiva..... Qual? _____	2	1				
Doença Uro-Genital							
35	Infeção urinária.....	2	1				
36	Doença renal.....	2	1				
37	Doença do aparelho reprodutor (por ex: infecção da próstata nos homens e dos ovários ou útero nas mulheres).....	2	1				
38	Outra doença uro-genital	2	1				
Doença Dermalológica							
39	Alergia / eczema.....	2	1				
40	Outro tipo de irritação da pele Qual? _____	2	1				
41	Outro tipo de doença da pele Qual? _____	2	1				
Tumor							
42	Tumor benigno.....	2	1				
43	Tumor maligno (cancro) Em que zona do corpo?..... _____	2	1				
Doença Endócrina e Metabólica							
44	Obesidade.....	2	1				
45	Diabetes.....	2	1				
46	Bócio ou outra doença da tiróide.....	2	1				
47	Outra doença hormonal ou metabólica. Qual? _____	2	1				
Doença no Sangue							
48	Anemia.....	2	1				
49	Outra doença no sangue. Qual?..... _____	2	1				
Deficiência congénita							
50	Deficiência congénita..... Qual? _____	2	1				
Outro Problema ou Doença							
51	Outro problema ou doença..... Qual? _____	2	1				

4. ESTIMATIVA DO GRAU DE INCAPACIDADE PARA O TRABALHO DEVIDO A DOENÇA(S)

Considera a sua doença ou lesão uma limitação para o seu trabalho actual? Assinale uma ou mais alternativas.

Não tenho limitações / não tenho nenhuma doença.....6

Sou capaz de realizar o meu trabalho, mas provoca-me alguns sintomas.....5

Algumas vezes tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar.....4

Frequentemente tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar.....3

Devido à minha doença, sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial.....2

Na minha opinião, estou completamente incapaz para trabalhar.....1

5. ABSENTISMO DURANTE O ÚLTIMO ANO

Quantos dias completos faltou ao trabalho devido a problemas de saúde (doença ou exames) durante o último ano (12 meses)?

Nenhum dia5
 No máximo 9 dias.....4
 10 - 24 dias.....3
 25 - 99 dias.....2
 100 - 365 dias.....1

6. PROGNÓSTICO DA CAPACIDADE DE TRABALHO PARA DAQUI A DOIS ANOS

Considerando o seu presente estado de saúde, será capaz de realizar a sua actividade de trabalho actual daqui a dois anos?

Improvável.....1

Talvez.....4
 Quase de certeza.....7

7. RECURSOS PSICOLÓGICOS

Nos últimos tempos, tem conseguido apreciar as suas actividades habituais do dia a dia?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

Nos últimos tempos tem-se sentido activo?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

Nos últimos tempos tem-se sentido optimista em relação ao futuro?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

O Work Ability Index (WAI) foi desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), Helsínquia. A versão portuguesa foi desenvolvida no âmbito do Projecto POCT/ESP/40743/2001 da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), com o apoio financeiro e logístico do Sindicato dos Enfermeiros (Porte), e envolveu as Universidades do Minho (Departamento de Psicologia), de Coimbra (Faculdade de Medicina) e Técnica de Lisboa (Departamento de Ergonomia da FMH). A equipa, coordenada por Carlos Fernandes da Silva, Professor Catedrático da Universidade de Aveiro, incluiu Ylva Rodrigues (Faculdade de Medicina de Coimbra), Anabela Pereira (Universidade de Aveiro), Teresa Calim (Faculdade de Motricidade Humana), Jorge Silvério (Universidade do Minho), Paulo Rodrigues (Universidade da Beira Interior), Paula Maia (Sindicato dos Enfermeiros) e Cláudia Sousa (Bolsista do Projecto). Os Doutores Juhani Ilmarinen (FIOH) e Maria Helena Pinto de Azevedo foram os consultores do projecto. A versão portuguesa do WAI é propriedade intelectual do Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEIS da UC).

PARTE IV

Instruções

Este questionário procura conhecer a sua qualidade de vida, saúde, e outras áreas da sua vida.

Por favor, responda a todas as perguntas. Se não tiver a certeza da resposta a dar a uma pergunta, escolha a que lhe parecer mais apropriada. Esta pode muitas vezes ser a resposta que lhe vier primeiro à cabeça.

Por favor, tenha presente os seus padrões, expectativas, alegrias e preocupações. Pedimos-lhe que tenha em conta a sua vida nas **duas últimas semanas**.

Por exemplo, se pensar nestas duas últimas semanas, pode ter que responder à seguinte pergunta:

	Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
Recebe das outras pessoas o tipo de apoio que necessita?	1	2	3	4	5

Deve pôr um círculo à volta do número que melhor descreve o apoio que recebeu das outras pessoas nas duas últimas semanas. Assim, marcaria o número 4 se tivesse recebido bastante apoio, ou o número 1 se não tivesse tido nenhum apoio dos outros nas duas últimas semanas.

Por favor leia cada pergunta, veja como se sente a respeito dela, e ponha um círculo à volta do número da escala para cada pergunta que lhe parece que dá a melhor resposta.

		Muito Má	Má	Nem Boa Nem Má	Boa	Muito Boa
1 (G1)	Como avalia a sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2 (G4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As perguntas seguintes são para ver até que ponto sentiu certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Nem muito nem pouco	Muito	Multíssimo
3 (F1.4)	Em que medida as suas dores (físicas) o(a) impedem de fazer o que precisa de fazer?	1	2	3	4	5
4 (F11.3)	Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?	1	2	3	4	5
5 (F4.1)	Até que ponto gosta da vida?	1	2	3	4	5
6 (F24.2)	Em que medida sente que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7 (F5.3)	Até que ponto se consegue concentrar?	1	2	3	4	5
8 (F16.1)	Em que medida se sente em segurança no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
9 (F22.1)	Em que medida é saudável o seu ambiente físico?	1	2	3	4	5

As seguintes perguntas são para ver até que ponto experimentou ou foi capaz de fazer certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Moderadamente	Bestante	Completamente
10 (F2.1)	Tem energia suficiente para a sua vida diária?	1	2	3	4	5
11 (F7.1)	É capaz de aceitar a sua aparência física?	1	2	3	4	5
12 (F18.1)	Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?	1	2	3	4	5
13 (F20.1)	Até que ponto tem fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária?	1	2	3	4	5
14 (F21.1)	Em que medida tem oportunidade para realizar actividades de lazer?	1	2	3	4	5

		Muito Má	Má	Nem boa nem má	Boa	Muito Boa
15 (F9.1)	Como avaliaria a sua mobilidade (capacidade para se movimentar e deslocar por si próprio(a))?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar se se sentiu bem ou satisfeito(a) em relação a vários aspectos da sua vida nas duas últimas semanas.

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
16 (F3.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?	1	2	3	4	5
17 (F10.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18 (F12.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	1	2	3	4	5
19 (F6.3)	Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?	1	2	3	4	5
20 (F13.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?	1	2	3	4	5
21 (F15.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22 (F14.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?	1	2	3	4	5
23 (F17.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?	1	2	3	4	5
24 (F19.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o acesso que tem aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25 (F23.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com os transportes que utiliza?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem referem-se à frequência com que sentiu ou experimentou certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
26 (F9.1)	Com que frequência tem sentimentos negativos, tais como tristeza, desespero, ansiedade ou depressão?	1	2	3	4	5

Instrumento de Colheita de Dados
Aplicado aos Professores do
ISCS-N

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS

Elaborado por:
Clarisse Magalhães

Porto, Março de 2010

Caro/a Professor/a

Encontro-me a realizar o Doutoramento em Saúde: Investigação Aplicada em Medicina preventiva, Cirurgia e Saúde Pública na Universidade de Santiago de Compostela e para a realização do trabalho de dissertação subordinado ao tema: "Qualidade de Vida e Capacidade para o Trabalho dos Professores do Ensino Superior" pedia-lhe a sua colaboração, através do preenchimento deste questionário.

Este questionário encontra-se dividido em quatro partes, sendo a primeira a Caracterização Sócio-Demográfica, a segunda a avaliação do ambiente psicossocial do trabalho, a terceira uma Avaliação da Capacidade para o Trabalho e a quarta parte a avaliação da Qualidade de Vida.

A sua colaboração é indispensável e peço que responda seguindo as orientações que são dadas ao longo do questionário e com o máximo de rigor, espontaneidade e objectividade.

As respostas são confidenciais e anónimas, pelo que não deve assinar em parte alguma deste questionário.

Após a defesa da dissertação disponibilizo, caso pretenda, os resultados obtidos com a pesquisa.

Obrigada pela sua colaboração e disponibilidade

(Clarisse Magalhães)

PARTE I
CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA

Assinale com uma X (cruz) a resposta que for adequada ou complete-a se for caso disso, em relação aos seguintes elementos de caracterização:

- Sexo: Feminino Masculino IDADE: ____ anos
- Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) União de Facto Viúvo(a) Separado(a) Divorciado(a)
- Local de Trabalho: _____
- Filhos: Sim Não Local de Residência: Meio Urbano Meio Rural
- Vive com: Família Colegas Sozinho
- Tempo deslocação, em minutos, da residência ao local de trabalho _____
- Habilitações Literárias: Licenciado Mestre Doutor
- Vínculo Institucional: Contratado Quadro da Instituição
- Função na Instituição: Professor Catedrático Professor Associado c/ Agregação Professor Associado e Auxiliar c/ Agregação Professor Auxiliar Professor Auxiliar Equiparado Assistente Assistente Estagiário
- Horas Lectivas por semana: Menos de 6 horas 6 horas-11 horas 12 horas-17 horas Mais de 18 horas
- Exerce outro tipo de actividade após o horário de trabalho: Sim Não
- Já alguma vez pensou em mudar de profissão: Sim Não
- Se tudo estivesse a começar de novo, escolhia a mesma profissão: Sim Não
- Se estivesse a começar de novo, escolhia a mesma instituição para trabalhar: Sim Não
- Sofre de algum tipo de doença: Doença Física Doença Psíquica Outra Qual _____
- Costuma tomar medicação do foro Psíquico: Sim Não
- As principais exigências da sua actividade de trabalho são: Mentais Físicas Ambas
- Nível de stress a que se sente exposto 1 (nenhum) a 5 (muito)

	1	2	3	4	5
O nível de stress da minha vida profissional					
O impacto negativo do stress no meu bem-estar					
O nível de desgaste da profissão para a minha saúde física e mental					
O nível de stress no processo de docência					
O nível de stress nas questões administrativas					
O nível de stress na investigação					

PARTE II

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II

O questionário que se segue pretende analisar factores psicossociais no local de trabalho.

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	1	2	3	4	5
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	1	2	3	4	5
3. Precisa fazer horas-extra?	1	2	3	4	5
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?	1	2	3	4	5
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	1	2	3	4	5
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	1	2	3	4	5
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	1	2	3	4	5
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	2	3	4	5
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	1	2	3	4	5
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	1	2	3	4	5
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	1	2	3	4	5
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?	1	2	3	4	5
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	1	2	3	4	5
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	1	2	3	4	5
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	1	2	3	4	5
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	1	2	3	4	5
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	1	2	3	4	5
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	1	2	3	4	5
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	1	2	3	4	5
22. O seu trabalho é variado?	1	2	3	4	5
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	1	2	3	4	5

24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	1	2	3	4	5
25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?	1	2	3	4	5
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	1	2	3	4	5
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?	1	2	3	4	5
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	1	2	3	4	5
29. Há boas perspectivas no seu emprego?	1	2	3	4	5
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	1	2	3	4	5
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	1	2	3	4	5
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?	1	2	3	4	5
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	1	2	3	4	5
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	1	2	3	4	5
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	1	2	3	4	5
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	1	2	3	4	5
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	1	2	3	4	5
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	1	2	3	4	5
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	1	2	3	4	5
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	1	2	3	4	5
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?	1	2	3	4	5
47. É bom no planeamento do trabalho?	1	2	3	4	5
48. É bom a resolver conflitos?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	1	2	3	4	5
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?	1	2	3	4	5
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	1	2	3	4	5
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	1	2	3	4	5
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	1	2	3	4	5
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?	1	2	3	4	5
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	1	2	3	4	5
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	1	2	3	4	5
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	1	2	3	4	5
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	1	2	3	4	5
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	1	2	3	4	5
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?	1	2	3	4	5
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	1	2	3	4	5
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?	1	2	3	4	5

Responda de acordo com a seguinte alternativa:

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/ quase nada

63. O seu trabalho tem significado para si?	1	2	3	4	5
64. Sente que o seu trabalho é importante?	1	2	3	4	5
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	1	2	3	4	5
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	1	2	3	4	5
Quão satisfeito está com...					
69. As suas perspectivas de trabalho?	1	2	3	4	5
70. As condições físicas do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?	1	2	3	4	5
72. O seu trabalho de uma forma global?	1	2	3	4	5

Sente-se preocupado com...					
73. Ficar desempregado?	1	2	3	4	5
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	1	2	3	4	5
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	1	2	3	4	5
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	1	2	3	4	5

Coloque um (X) na opção que melhor se adequa:

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
77. Em geral a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/ quase nada

78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	1	2	3	4	5
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	1	2	3	4	5
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5

Responda de acordo com a seguinte alternativa de resposta:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/ quase nunca

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

83. Dificuldade em adormecer	1	2	3	4	5
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada	1	2	3	4	5
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente	1	2	3	4	5
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	1	2	3	4	5
87. Cansado	1	2	3	4	5
88. Esgotado	1	2	3	4	5
89. Fisicamente exausto	1	2	3	4	5
90. Emocionalmente exausto	1	2	3	4	5
91. Dificuldade em relaxar	1	2	3	4	5
92. Irritado	1	2	3	4	5
93. Tenso	1	2	3	4	5
94. Ansioso	1	2	3	4	5

95. Triste	1	2	3	4	5
96. Falta de auto-confiança	1	2	3	4	5
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa	1	2	3	4	5
98. Falta de interesse por coisas quotidianas	1	2	3	4	5
99. Dores de barriga	1	2	3	4	5
100. Aperto ou dor no peito	1	2	3	4	5
101. Dores de cabeça	1	2	3	4	5
102. Palpitações	1	2	3	4	5
103. Tensão em vários músculos	1	2	3	4	5
104. Dificuldade em concentrar-se	1	2	3	4	5
105. Dificuldade em tomar decisões	1	2	3	4	5
106. Dificuldade em lembrar-se de algo	1	2	3	4	5
107. Dificuldade em pensar claramente	1	2	3	4	5
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	1	2	3	4	5
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.	1	2	3	4	5
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.	1	2	3	4	5
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.	1	2	3	4	5
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.	1	2	3	4	5
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.	1	2	3	4	5

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?	1	2	3	4	5
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?	1	2	3	4	5
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	1	2	3	4	5
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	1	2	3	4	5
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?	1	2	3	4	5
119. Tem sido exposto a violência física?	1	2	3	4	5

PARTE III
ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO
(PORTUGAL E PAÍSES AFRICANOS DE LÍNGUA OFICIAL PORTUGUESA)

Por favor, no preenchimento deste questionário dê a sua opinião sobre a sua capacidade de trabalho e os factores que a afectam.
Instruções de preenchimento: Por favor, preencha o questionário com atenção e responda a todas as questões. Para responder faça um círculo em redor do número da alternativa de resposta que melhor reflecte a sua opinião, ou escreva a resposta no espaço fornecido.

1. CAPACIDADE DE TRABALHO ACTUAL
COMPARADA COM O SEU MELHOR

Assuma que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor de 10 pontos. Que pontuação dá à sua capacidade para o trabalho actual?

(0 significa a sua total incapacidade para o trabalho)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Incapacidade total										Capacidade máxima

2. CAPACIDADE DE TRABALHO EM RELAÇÃO
ÀS EXIGÊNCIAS DA ACTIVIDADE

Como avalia a sua actual capacidade para o trabalho relativamente às exigências físicas?

Muito boa.....	5
Boa.....	4
Moderada.....	3
Fraca.....	2
Muito fraca.....	1

Como avalia a sua actual capacidade para o trabalho relativamente às exigências mentais?

Muito boa.....	5
Boa.....	4
Moderada.....	3
Fraca.....	2
Muito fraca.....	1

3. DOENÇAS ACTUAIS

Na lista seguinte, assinale as suas doenças ou lesões. Indique também se foram diagnosticadas ou tratadas por um médico. Para cada doença, em caso afirmativo pode assinalar 2 ou 1, ou na ausência de doença, não assinale nenhuma alternativa.

	Sim	
	Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)

Lesão resultante de acidente

01 Coluna / costas.....	2	1
02 Membro superior / mão.....	2	1
03 Membro inferior / pé.....	2	1
04 Outras partes do corpo.		
Zona e tipo de lesão?.....	2	1

	Sim
	Opinião própria (2)
	Diagnóstico médico (1)

Lesão Músculo - Esquelética

05 Perturbação na parte superior das costas / pescoço, com dor frequente.....	2	1
06 Perturbação na parte inferior das costas / coluna lombar, com dor frequente.....	2	1
07 Ciática, dor das costas para a perna.....	2	1
08 Perturbação dos membros superiores ou inferiores (mãos / pés), com dor frequente.....	2	1
09 Reumatismo, dor nas articulações.....	2	1
10 Outra perturbação músculo - esquelética. Qual?.....	2	1

Doença no Aparelho Circulatório

11 Hipertensão (tensão arterial alta).....	2	1
12 Doença coronária, fadiga, dor no peito (angina de peito).....	2	1
13 Trombose coronária, enfarte do miocárdio.....	2	1
14 Insuficiência cardíaca.....	2	1
15 Outra doença cardiovascular. Qual?.....	2	1

Doença Respiratória

16 Infecções repetidas nas vias respiratórias (amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda).....	2	1
17 Bronquite crónica.....	2	1
18 Sinusite / rinite crónica.....	2	1
19 Asma.....	2	1
20 Enfisema pulmonar.....	2	1
21 Tuberculose pulmonar.....	2	1
22 Outra doença respiratória. Qual?.....	2	1

		Sim				Sim	
		Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)			Opinião própria (2)	Diagnóstico médico (1)
Perturbação Mental							
23	Problema de saúde mental grave (por exemplo, depressão grave).....	2	1				
24	Perturbação mental ligeira (por ex: depressão ligeira, nervosismo, ansiedade, problemas de sono)	2	1				
Doença Neurológica e Sensorial							
25	Doença ou lesão auditiva.....	2	1				
26	Doença ou lesão dos olhos (não considere a miopia, astigmatismo,...).....	2	1				
27	Doença do sistema nervoso (por exemplo, AVC ou trombose, nevralgia, enxaquecas, epilepsia).....	2	1				
28	Outra doença do sistema nervoso ou dos órgãos dos sentidos. Qual? _____	2	1				
Doença Digestiva							
29	Litíase (pedra) ou doença da vesícula...	2	1				
30	Doença do fígado ou pâncreas.....	2	1				
31	Úlcera gástrica ou duodenal.....	2	1				
32	Desconforto / irritação gástrica ou duodenal.....	2	1				
33	Irritação do cólon ou colite.....	2	1				
34	Outra doença digestiva..... Qual? _____	2	1				
Doença Uro-Genital							
35	Infeção urinária.....	2	1				
36	Doença renal.....	2	1				
37	Doença do aparelho reprodutor (por ex: infecção da próstata nos homens e dos ovários ou útero nas mulheres).....	2	1				
38	Outra doença uro-genital	2	1				
Doença Dermalológica							
39	Alergia / eczema.....	2	1				
40	Outro tipo de irritação da pele Qual? _____	2	1				
41	Outro tipo de doença da pele Qual? _____	2	1				
Tumor							
42	Tumor benigno.....	2	1				
43	Tumor maligno (cancro) Em que zona do corpo?..... _____	2	1				
Doença Endócrina e Metabólica							
44	Obesidade.....	2	1				
45	Diabetes.....	2	1				
46	Bócio ou outra doença da tiróide.....	2	1				
47	Outra doença hormonal ou metabólica. Qual? _____	2	1				
Doença no Sangue							
48	Anemia.....	2	1				
49	Outra doença no sangue. Qual?..... _____	2	1				
Deficiência congénita							
50	Deficiência congénita..... Qual? _____	2	1				
Outro Problema ou Doença							
51	Outro problema ou doença..... Qual? _____	2	1				

4. ESTIMATIVA DO GRAU DE INCAPACIDADE PARA O TRABALHO DEVIDO A DOENÇA(S)

Considera a sua doença ou lesão uma limitação para o seu trabalho actual? Assinale uma ou mais alternativas.

Não tenho limitações / não tenho nenhuma doença.....6

Sou capaz de realizar o meu trabalho, mas provoca-me alguns sintomas.....5

Algumas vezes tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar.....4

Frequentemente tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar.....3

Devido à minha doença, sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial.....2

Na minha opinião, estou completamente incapaz para trabalhar.....1

5. ABSENTISMO DURANTE O ÚLTIMO ANO

Quantos dias completos faltou ao trabalho devido a problemas de saúde (doença ou exames) durante o último ano (12 meses)?

Nenhum dia5
 No máximo 9 dias.....4
 10 - 24 dias.....3
 25 - 99 dias.....2
 100 - 365 dias.....1

6. PROGNÓSTICO DA CAPACIDADE DE TRABALHO PARA DAQUI A DOIS ANOS

Considerando o seu presente estado de saúde, será capaz de realizar a sua actividade de trabalho actual daqui a dois anos?

Improvável.....1

Talvez.....4
 Quase de certeza.....7

7. RECURSOS PSICOLÓGICOS

Nos últimos tempos, tem conseguido apreciar as suas actividades habituais do dia a dia?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

Nos últimos tempos tem-se sentido activo?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

Nos últimos tempos tem-se sentido optimista em relação ao futuro?

Sempre.....4
 Frequentemente.....3
 Algumas vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

O Work Ability Index (WAI) foi desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), Helsínquia. A versão portuguesa foi desenvolvida no âmbito do Projecto POCT/ESP/40743/2001 da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), com o apoio financeiro e logístico do Sindicato dos Enfermeiros (Porte), e envolveu as Universidades do Minho (Departamento de Psicologia), de Coimbra (Faculdade de Medicina) e Técnica de Lisboa (Departamento de Ergonomia da FMH). A equipa, coordenada por Carlos Fernandes da Silva, Professor Catedrático da Universidade de Aveiro, incluiu Vítor Rodrigues (Faculdade de Medicina de Coimbra), Anabela Pereira (Universidade de Aveiro), Teresa Calim (Faculdade de Motricidade Humana), Jorge Silvério (Universidade do Minho), Paulo Rodrigues (Universidade da Beira Interior), Paula Maia (Sindicato dos Enfermeiros) e Cláudia Sousa (Bolsista do Projecto). Os Doutores Juhani Ilmarinen (FIOH) e Maria Helena Pinto de Azevedo foram os consultores do projecto. A versão portuguesa do WAI é propriedade intelectual do Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEIS da UC).

PARTE IV

Instruções

Este questionário procura conhecer a sua qualidade de vida, saúde, e outras áreas da sua vida.

Por favor, responda a todas as perguntas. Se não tiver a certeza da resposta a dar a uma pergunta, escolha a que lhe parecer mais apropriada. Esta pode muitas vezes ser a resposta que lhe vier primeiro à cabeça.

Por favor, tenha presente os seus padrões, expectativas, alegrias e preocupações. Pedimos-lhe que tenha em conta a sua vida nas **duas últimas semanas**.

Por exemplo, se pensar nestas duas últimas semanas, pode ter que responder à seguinte pergunta:

	Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
Recebe das outras pessoas o tipo de apoio que necessita?	1	2	3	4	5

Deve pôr um círculo à volta do número que melhor descreve o apoio que recebeu das outras pessoas nas duas últimas semanas. Assim, marcaria o número 4 se tivesse recebido bastante apoio, ou o número 1 se não tivesse tido nenhum apoio dos outros nas duas últimas semanas.

Por favor leia cada pergunta, veja como se sente a respeito dela, e ponha um círculo à volta do número da escala para cada pergunta que lhe parece que dá a melhor resposta.

		Muito Má	Má	Nem Boa Nem Má	Boa	Muito Boa
1 (G1)	Como avalia a sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2 (G4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As perguntas seguintes são para ver até que ponto sentiu certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Nem muito nem pouco	Muito	Multíssimo
3 (F1.4)	Em que medida as suas dores (físicas) o(a) impedem de fazer o que precisa de fazer?	1	2	3	4	5
4 (F11.3)	Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?	1	2	3	4	5
5 (F4.1)	Até que ponto gosta da vida?	1	2	3	4	5
6 (F24.2)	Em que medida sente que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7 (F5.3)	Até que ponto se consegue concentrar?	1	2	3	4	5
8 (F16.1)	Em que medida se sente em segurança no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
9 (F22.1)	Em que medida é saudável o seu ambiente físico?	1	2	3	4	5

As seguintes perguntas são para ver **até que ponto** experimentou ou foi capaz de fazer certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
10 (F2.1)	Tem energia suficiente para a sua vida diária?	1	2	3	4	5
11 (F7.1)	É capaz de aceitar a sua aparência física?	1	2	3	4	5
12 (F18.1)	Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?	1	2	3	4	5
13 (F20.1)	Até que ponto tem fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária?	1	2	3	4	5
14 (F21.1)	Em que medida tem oportunidade para realizar actividades de lazer?	1	2	3	4	5

		Muito Má	Má	Nem boa nem má	Boa	Muito Boa
15 (F9.1)	Como avaliaria a sua mobilidade [capacidade para se movimentar e deslocar por si próprio(a)]?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar se se sentiu **bem ou satisfeito(a)** em relação a vários aspectos da sua vida nas duas últimas semanas.

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
16 (F3.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?	1	2	3	4	5
17 (F10.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18 (F12.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	1	2	3	4	5
19 (F6.3)	Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?	1	2	3	4	5
20 (F13.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?	1	2	3	4	5
21 (F15.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22 (F14.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?	1	2	3	4	5
23 (F17.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?	1	2	3	4	5
24 (F19.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o acesso que tem aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25 (F23.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com os transportes que utiliza?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem referem-se à **frequência** com que sentiu ou experimentou certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
26 (F8.1)	Com que frequência tem sentimentos negativos, tais como tristeza, desespero, ansiedade ou depressão?	1	2	3	4	5