

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Patrícia Alexandra Pereira Pacheco, nº36878

Dissertação de Mestrado

**Trabalho digno e Qualidade de Vida no Trabalho
dos Professores do Ensino Superior em Portugal:
O Papel da Orientação Humanística**

Orientação: Prof^a Doutora Tânia Ferraro

Junho, 2023



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

IMP.GE.72.1

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Patrícia Alexandra Pereira Pacheco, Nº 36878



Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Psicologia Clínica e da Saúde

2ºano de Mestrado

Dissertação

Ano letivo: 2022/2023

**TRABALHO DIGNO E QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO
SUPERIOR EM PORTUGAL: O PAPEL DA
ORIENTAÇÃO HUMANÍSTICA**

Orientação: Profª Doutora Tânia Ferraro

Esta dissertação é da exclusiva responsabilidade da sua autora. O Departamento de Psicologia e Educação da Universidade Portucalense Infante D. Henrique declina qualquer responsabilidade, legal ou outra, em relação a erros ou omissões que possa conter.

Patrícia Alexandra Pacheco | N° 36878



DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Eu, Patrícia Alexandra Pereira Pacheco, estudante n.º 36878 do curso de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, declaro que a Dissertação apresentada para avaliação na unidade curricular Dissertação é da minha autoria e cumpre as normas de integridade académica.

Assim assume-se:

- Esclarecer explicitamente se partes do trabalho foram já apresentadas para avaliação de outras unidades curriculares ou provas de grau na Universidade Portucalense ou noutras instituições;
- Identificar corretamente as fontes utilizadas, de forma a que possam ser consultadas e atestada a autenticidade do trabalho que apresento;
- Assumir, sob compromisso de honra, a responsabilidade da autoria integral do trabalho, não tendo contratado serviços de terceiros para a sua realização;
- Indicar a supervisão recebida para elaboração do trabalho;
- Reconhecer como fraudulentas práticas que correspondem a formas de plágio, cópia servil, omissão ou citação deficiente de fontes, percebendo que tais práticas infringem direitos de autoria e são contrárias à integridade académica;
- Submeter, quando solicitado, à consideração do(s) docente(s), relatórios que tenham sido emitidos por equipamento especializado na deteção de plágio.

Data. 14/06/2023...

Assinatura(s). Patrícia Pacheco.....

AGRADECIMENTOS

Quero começar por agradecer à Professora Doutora Tânia Ferraro, pela incansável disponibilidade, pela sua dedicação, confiança, incentivo e partilha de conhecimentos que se revelaram cruciais para o meu enriquecimento profissional. Guardarei sempre comigo cada um dos seus ensinamentos.

À Adriana Silva pelo espírito de entreaajuda, boa disposição e companheirismo ao longo destes meses. Sozinhas não teríamos feito nem metade das coisas.

Ao trio maravilha pela amizade, por vibrarem com as minhas vitórias, pela ajuda, presença, força e momentos de diversão vividos ao longo deste percurso.

Às minhas amigas do IK por compreenderem todos os “não posso” por me motivarem e torcerem por mim, pela amizade e por tudo.

Quero deixar aqui um agradecimento muito especial ao ADMV. Obrigada por estares sempre do meu lado, pelas palavras de conforto, pela ajuda na passagem dos dias mais difíceis e pela construção dos dias mais felizes. Foste (e és) essencial.

E por fim, agradeço à minha família. Aos meus avós que tanto rezavam para que os exames me corressem bem, estarão certamente felizes por me ver formada. Aos meus tios, primos, que tanto conforto me dão. Ao meu irmão, o melhor do mundo. E aos meus PAIS, fornecedores de carinho incondicional, os melhores pais do universo.

Sou uma sortuda.

Obrigada a todos, do fundo do meu coração.

RESUMO

O presente estudo pretende explorar a interação entre o trabalho digno e a qualidade de vida no trabalho dos Professores do Ensino Superior em Portugal, assim como avaliar o papel da orientação humanística neste contexto. Participaram neste estudo 350 professores do Ensino Superior de Portugal Continental e Ilhas. Foram aplicados o Questionário de Trabalho Digno (QTD), Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT) e a Escala de Orientação Humanística no Trabalho (OHT). Foram realizadas três análises fatoriais confirmatórias: uma para cada um dos instrumentos e todas mostraram que os modelos testados apresentaram um excelente ajuste com os dados. Os resultados da regressão linear simples entre TD Global e QVT Global mostrou que TD Global foi responsável por aproximadamente 71% da variância de QVT Global. entre as dimensões de TD e QVT Global. As regressões lineares múltiplas entre as dimensões de TD e a QVT Global mostraram que todas as dimensões de TD foram significativas para prever a QVT Global. O modelo mostrou-se responsável por aproximadamente 73% da variância de QVT Global. A regressão linear simples entre o TD Global e a OHT mostrou que este modelo era responsável por aproximadamente 21% da variância de OH Global. As regressões lineares múltiplas entre as dimensões de TD e a OHT Global mostraram que três dimensões do TD se comportaram como preditoras da OHT: os Princípios e valores fundamentais no trabalho, o Trabalho realizante e produtivo e a Proteção social. Em seguida, a análise das correlações canónicas evidenciou cinco interações significativas e interpretáveis. A primeira correlação canónica mostrou que as sete dimensões do trabalho digno foram significativas e positivamente relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho. A segunda correlação canónica relacionou positiva e significativamente a remuneração significativa para o exercício da cidadania com as necessidades económicas e familiares. A terceira correlação canónica relacionou o tempo e carga de trabalho adequados com as necessidades sociais. A quarta correlação canónica relacionou a dimensão de TD de saúde e segurança com as necessidades de Saúde e Segurança. Enquanto a quinta correlação canónica relacionou o tempo e carga de trabalho adequados com as necessidades de criatividade dos docentes. De uma forma geral, conclui-se que a perceção do trabalho como digno é extremamente importante na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho e no desenvolvimento da orientação humanística nas atividades profissionais dos professores do ensino superior. As limitações, as implicações práticas e teóricas, e perspetivas de desenvolvimento futuros são apresentadas na secção final.

Palavras-chave: Trabalho Digno; Qualidade de Vida; Orientação humanística; Professores; Ensino Superior, ODS8.

ABSTRACT

The present study aims to explore the interaction between decent work and quality of work life among teachers in higher education in Portugal, as well as evaluate the role of humanistic orientation in this context. A total of 350 teachers from higher education institutions in mainland Portugal and the islands participated in this study. The Decent Work Questionnaire (DWQ), the Work Quality of Life Scale (WQLS), and the Humanistic Orientation at Work Scale (HOWS) were administered. Three confirmatory factor analyses were conducted, one for each instrument, and all showed excellent fit with the data. The results of the simple linear regression between Global Decent Work and Global Quality of Work Life indicated that Global Decent Work accounted for approximately 71% of the variance in Global Quality of Work Life. Multiple linear regressions between the dimensions of Decent Work and Global Quality of Work Life showed that all dimensions of Decent Work were significant predictors of Global Quality of Work Life. The model accounted for approximately 73% of the variance in Global Quality of Work Life. The simple linear regression between Global Decent Work and Humanistic Orientation at Work showed that this model accounted for approximately 21% of the variance in Global Humanistic Orientation. Multiple linear regressions between the dimensions of Decent Work and Global Humanistic Orientation showed that three dimensions of Decent Work, namely Fundamental Principles and Values at Work, Fulfilling and Productive Work, and Social Protection, acted as predictors of Humanistic Orientation. Subsequently, canonical correlation analysis revealed five significant and interpretable interactions. The first canonical correlation showed that all seven dimensions of decent work were significant and positively related to Quality of Work Life. The second canonical correlation indicated a positive and significant relationship between significant compensation for citizenship and economic and familial needs. The third canonical correlation related adequate working time and workload to social needs. The fourth canonical correlation linked the dimension of health and safety in decent work to health and safety needs. The fifth canonical correlation associated adequate working time and workload with the creativity needs of teachers. In general, it can be concluded that the perception of work as decent is extremely important in promoting quality of work life and developing a humanistic orientation in the professional activities of teachers in higher education. The limitations, practical and theoretical implications, and prospects for future development are presented in the final section.

Keywords: Decent Work; Quality of Life; Humanistic Orientation; Teachers; Higher Education, SDG8.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
REVISÃO DE LITERATURA	12
<i>Trabalho Digno, uma Perspetiva Internacional</i>	12
<i>Elementos Substantivos do Trabalho Digno, o Macro-nível de Análise</i>	14
<i>Perspetiva Psicológica do Trabalho Digno, o Micro-nível de Análise</i>	15
<i>Qualidade de Vida no Trabalho</i>	16
<i>Uma Cultura Organizacional com Orientação Humanística no Trabalho</i>	18
MÉTODO	21
Participantes.....	21
Procedimentos.....	24
Instrumentos.....	24
Estratégia de análise dos dados	27
RESULTADOS.....	28
DISCUSSÃO.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
Implicações para a Teoria:.....	48
Implicações para a Prática:.....	48
Limitações e Perspetivas para Estudos Futuros	50
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES	58
Apêndice A – Solicitação de autorização para uso de instrumento psicométrico – <i>Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT)</i>	59
Apêndice B – Solicitação de autorização para uso de instrumento psicométrico – <i>Escala de Orientação Humanística no Trabalho (EOHT)</i>	60
Apêndice C – Protocolo de investigação online	63
Apêndice D- Email com o convite de participação da investigação.....	72

INTRODUÇÃO

O presente estudo pretende explorar a interação entre o trabalho digno e a qualidade de vida no trabalho. Em seguida, pretende-se avaliar o papel da orientação humanística nesta relação.

O ambiente de trabalho do ensino superior em Portugal é composto por instituições públicas e privadas, que oferecem uma ampla gama de cursos e programas de pós-graduação. A cultura organizacional dessas instituições é centrada na excelência académica e no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos valiosos para os estudantes.

Em Portugal, os docentes são responsáveis por ministrar aulas, orientar pesquisas e desenvolver programas de ensino, por diversas atividades administrativas como a gestão pedagógica e, muitas vezes, a gestão administrativa de departamentos e unidades de investigação. Além disso, é esperado que participem ativamente na pesquisa e na produção científica, contribuindo para o avanço do conhecimento nas suas áreas de especialização (Machado et al., 2012). Tendo em conta o trabalho desempenhado por estes profissionais, a literatura tem vindo a salientar que é necessário garantir o bem-estar e a satisfação dos professores do ensino superior (Picado, 2009).

Elton Mayo foi um dos primeiros investigadores a valorizar o papel do comportamento humano e das relações humanas para criar motivação, reforçando a importância do fator humano nas organizações e um incentivo para o que no futuro ficaria conhecido como o movimento da qualidade de vida no trabalho (Saklani, 2004).

O Trabalho Digno e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são conceitos importantes para garantir o bem-estar e a satisfação dos professores do ensino superior.

O trabalho digno é um conceito que se refere às condições de trabalho justas e adequadas, que garantam aos trabalhadores a oportunidade de desenvolver as suas habilidades e potencialidades, bem como o respeito dos seus direitos e proteção contra o assédio moral e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Concentra-se em assegurar que todos os trabalhadores tenham direito a condições justas e equitativas de trabalho, e sejam tratados com respeito e dignidade. Abrange questões sociais, políticas e éticas, como a igualdade de género, direitos humanos, e a luta contra a discriminação e a exploração (Ferraro et al., 2016).

Por sua vez, a qualidade de vida concentra-se na promoção do bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores, incluindo um equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Pereira et al., 2019).

Ademais, a qualidade de vida refere-se à qualidade do relacionamento entre os funcionários e o ambiente de trabalho como um todo. Refere-se ao conjunto de condições e práticas que promovem o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, contribuindo para a satisfação no trabalho e o aumento da produtividade (Almeida & Ferreira, 2010). A satisfação no trabalho está diretamente ligada à qualidade de vida no ambiente profissional, sendo influenciada por diversos fatores, nomeadamente ambiente de trabalho, saúde e segurança, segurança no trabalho, satisfação no trabalho e motivação (Silva et al., 2022).

Atualmente, os professores do ensino superior evidenciam fatores que contribuem para a redução da qualidade de vida. Isso inclui desenvolver outras atividades além do ensino, com o desenvolvimento de várias atividades para projetos de pesquisa, além de atender aos requisitos de produção científica, serem responsáveis por orientar os alunos em trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses, realizarem tarefas administrativas (organizar departamentos, planejar atividades acadêmicas, gerir cursos) e serem avaliados pelo seu desempenho acadêmico (Santana et al., 2022).

Considerando a relevância do trabalho na construção da identidade individual das pessoas e o papel central que este tem na vida das pessoas e na coesão social (Vasconcelos, 2001), ambos os conceitos são fundamentais para garantir a valorização dos professores do ensino superior, bem como a qualidade do ensino oferecido pelas instituições de ensino. Quando os professores se sentem valorizados e satisfeitos com o seu trabalho, tendem a ter um maior comprometimento com a instituição e com os seus alunos, contribuindo para a formação de profissionais mais capacitados e envolvidos nas suas áreas de atuação (Graça et al., 2021).

Deste modo, o campo do trabalho da psicologia organizacional tem reconhecido cada vez mais a importância de uma orientação humanista na promoção da qualidade de vida no trabalho (Campos et al., 2011) e do trabalho digno. Os professores do ensino superior, em particular, desempenham um papel crítico na formação da futura força de trabalho e, portanto, a qualidade das suas experiências de trabalho tem implicações importantes tanto para o bem-estar individual como para o avanço da sociedade (Roy, 2016).

A orientação humanística é uma abordagem que remonta à psicologia humanista, e que teve como principais representantes Carl Rogers e Abraham Maslow. Essa abordagem coloca o foco na pessoa como um todo, enfatizando a importância do seu desenvolvimento pessoal, da sua liberdade e da sua capacidade de escolha. De acordo com Rogers (1961), um terapeuta desta abordagem deve oferecer um ambiente seguro, empático e não-julgador para que o cliente possa expressar-se livremente e procurar os seus próprios caminhos para a solução dos seus problemas. Maslow (1954) desenvolveu

uma teoria da motivação que destacava a procura do indivíduo pela realização das suas necessidades básicas e pela autorrealização. É uma abordagem psicológica que coloca o foco no potencial humano e na capacidade de escolha, crescimento e desenvolvimento pessoal (Medeiros et al., 2019).

A aplicação da orientação humanística no Ensino Superior pode ser observada de duas maneiras distintas: na gestão das instituições de ensino superior e na prática educativa dos docentes. Ambas as abordagens refletem a preocupação com os valores humanos, a formação integral dos estudantes e a procura pelo desenvolvimento pessoal e social (Cignitas et al., 2021).

No que diz respeito à gestão das instituições de ensino superior, a orientação humanística expressa-se por meio da definição da missão, visão e valores da organização. Esses elementos orientam as ações da instituição, refletindo o seu compromisso com a formação de cidadãos conscientes e éticos. Através dessa perspectiva, a gestão do ensino superior procura promover um ambiente académico acolhedor, inclusivo e que valorize o crescimento pessoal e intelectual dos estudantes (Gemelli & Closs, 2022).

Neste contexto, é importante ressaltar que a orientação humanística na gestão do ensino superior não se restringe apenas a uma instituição específica, mas abrange todas as organizações do setor. A preocupação em proporcionar uma educação de qualidade, que promova o desenvolvimento humano em todas as suas dimensões, é uma característica comum às instituições de ensino superior (Gemelli & Closs, 2022).

Por outro lado, a orientação humanística também se manifesta na prática educativa dos docentes. Os professores, ao adotarem essa abordagem, procuram ir além da transmissão de conhecimentos, valorizando o desenvolvimento integral dos estudantes. Eles procuram estabelecer uma relação de proximidade e empatia com os alunos, estimulando a reflexão crítica, o diálogo e a participação ativa na construção do conhecimento (Molinari, 2018).

Dada a relevância desta questão, o presente estudo dedicou-se a analisar a importância do trabalho digno para a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino superior em Portugal e explorar o papel da orientação humanística neste contexto. Até onde conseguimos investigar, não existem estudos que relacionem o trabalho digno com a qualidade de vida, nem estudos que verifiquem o papel da orientação humanística no trabalho neste contexto. Portanto, além da originalidade, o estudo tem a relevância de abordar uma lacuna do conhecimento sobre essas interações, que podem contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas destinadas a promover um ambiente de trabalho digno para os professores do ensino superior, o que, por sua vez, pode contribuir para o seu bem-estar geral e para o avanço da educação.

O presente trabalho estrutura-se em diferentes etapas. Na etapa que agora se inicia, é apresentada a revisão da literatura onde se desenvolvem os temas da presente dissertação; a secção seguinte é dedicada à apresentação do Método (descrição dos participantes; a descrição dos instrumentos utilizados; caracterização dos procedimentos de recolha de dados, como também a estratégia utilizada na análise de dados). Em seguida, a apresentação dos resultados e a discussão sobre os mesmos. Por fim, é apresentada uma conclusão do estudo, com as suas respetivas limitações e sugestões para estudos futuros.

REVISÃO DE LITERATURA

Trabalho Digno, uma Perspetiva Internacional

O conceito de trabalho digno, na sua origem histórica, foi construído e elaborado ao longo do tempo, através do contributo de diversas áreas disciplinares, que guiaram a sua criação e promoveram o seu desenvolvimento a nível internacional, no âmbito das atividades e do funcionamento da ILO (Ferraro et al., 2016).

Durante o século XIX, os trabalhadores começaram a organizar-se em sindicatos para lutar por melhores condições de trabalho e salários mais justos. Esses esforços culminaram na criação da Primeira Internacional em 1864, que foi uma das primeiras organizações internacionais a lutar pelos direitos dos trabalhadores. No final do século XIX e início do século XX, as organizações sindicais começaram a defender o direito dos trabalhadores a salários justos, horários de trabalho razoáveis e segurança no trabalho. Esses esforços culminaram na criação da OIT em 1919, que estabeleceu normas internacionais do trabalho e promoveu a justiça social por meio da cooperação internacional (Ferraro et al., 2016). Durante a segunda metade do século XX, o conceito de trabalho digno tornou-se mais proeminente na agenda internacional, assente nos quatro valores principais subjacentes às ações da OIT: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Ferraro et al., 2015), estes valores são centrais para o trabalho digno.

Durante as décadas seguintes, os sindicatos tornaram-se uma força poderosa em muitos países, lutando por leis mais justas e pela proteção dos direitos dos trabalhadores. As lutas sindicais resultaram, frequentemente, em confrontos violentos com as autoridades e com os empregadores, mas, gradualmente, conseguiram avançar em muitas frentes. Na década de 1940, a OIT começou a adotar uma abordagem mais

ampla para promover o trabalho digno em todo o mundo. Isso incluiu a criação de normas internacionais do trabalho e a promoção de políticas e práticas que garantam empregos seguros, salários justos, proteção social e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os trabalhadores. A luta por trabalho digno também está ligada à luta por igualdade de gênero e justiça racial. As mulheres e as pessoas de cor, muitas vezes, enfrentaram discriminação no local de trabalho e foram excluídas dos empregos mais bem remunerados e das posições de liderança. O movimento feminista e o movimento pelos direitos civis dos anos 1960 e 1970 inspiraram uma nova geração de ativistas a lutar por um mundo mais justo e igualitário (Pereira et al., 2019).

Na década de 1990, a OIT começou a desenvolver o conceito de trabalho digno como um quadro abrangente para promover o emprego digno e a justiça social em todo o mundo. O conceito foi oficialmente consagrado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 1998, que definiu os quatro pilares fundamentais do trabalho digno: a liberdade sindical e a negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado e compulsório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação. O conceito de trabalho digno foi definido em 1999, na Conferência Internacional do Trabalho, pelo diretor-geral da OIT, Juan Somavía como um trabalho produtivo, no qual os direitos são protegidos e os trabalhadores recebem salários e proteção social adequados, é considerado suficiente para garantir que todos tenham acesso a oportunidades de ganhar rendimentos (ILO 1999). Este tipo de trabalho é um indicador importante do desenvolvimento econômico e social, uma vez que permite alcançar o emprego, o rendimento e a proteção social sem comprometer os direitos dos trabalhadores e os padrões sociais (Ferraro et al., 2016).

Atualmente, o conceito de trabalho digno continua a evoluir e a expandir-se, à medida que os trabalhadores enfrentam novos desafios, como a globalização, a automação e as alterações climáticas. No entanto, a luta por trabalho digno continua a ser um elemento central da luta por justiça social e econômica em todo o mundo. Apesar dos avanços nas últimas décadas, ainda há muitos trabalhadores que não têm acesso a empregos seguros e salários justos, e que são expostos a condições de trabalho perigosas e insalubres. Além disso, a crescente precarização do trabalho, a falta de proteção social e a falta de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional continuam a ter problemas significativos (Berten, 2022).

A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais esses desafios, com muitos trabalhadores a serem demitidos ou a sofrer reduções salariais. Os trabalhadores informais e os trabalhadores em setores com baixa proteção social foram particularmente afetados (Souza, 2020).

Elementos Substantivos do Trabalho Digno, o Macro-nível de Análise

Na sua formulação mais recente, o trabalho digno é definido pela ILO com base em onze elementos substantivos que condensam os aspetos principais do contexto económico e social do trabalho digno. Estes onze elementos são estabelecidos através dos quatro valores principais de trabalho digno: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. No entanto, passo a citar os onze elementos, o primeiro elemento substantivo está relacionado com as oportunidades de emprego. Este é um elemento chave do trabalho digno e apresenta-se muito relevante para as condições do mercado de trabalho enfrentado pelos trabalhadores e potenciais trabalhadores (OIT, 2013); o segundo elemento substantivo está relacionado com o salário adequado e o trabalho produtivo. Desta forma, o trabalho necessita de ser produtivo e de oferecer aos trabalhadores rendimentos adequados (OIT, 2013); o terceiro elemento substantivo está relacionado com o horário de trabalho digno. Este elemento requer uma análise da complexidade dos mecanismos que o constituem, determinantes do horário de trabalho, que, conseqüentemente, é influenciado pela capacidade da comunidade de originar riqueza e das condições ambientais que interferem com o tempo de trabalho (Ferraro et al., 2015); o quarto elemento substantivo está relacionado com a combinação de vida profissional, familiar e pessoal; o quinto elemento substantivo está relacionado com o trabalho considerado inaceitável; o sexto elemento substantivo está relacionado com a estabilidade e segurança no trabalho; o sétimo elemento substantivo está relacionado com a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Um dos elementos centrais do trabalho digno é a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (OIT, 2013) e enfatiza uma cultura de igualdade (Ferraro et al., 2015); o oitavo elemento substantivo está relacionado com ambiente de trabalho seguro; o nono elemento substantivo está relacionado com segurança social e remete para a ideia de que a participação na criação de riqueza através do trabalho deverá ser gratificada através de recompensas em momentos em que os indivíduos se encontrem mais vulneráveis (Ferraro et al., 2015); o décimo elemento substantivo prende-se com o diálogo social e representação dos trabalhadores e empregados; Por fim, o décimo primeiro elemento substantivo está relacionado com o contexto económico e o trabalho digno (Ferraro et al., 2015).

Perspetiva Psicológica do Trabalho Digno, o Micro-nível de Análise

Ferraro et al. (2017) enfatizam que a perspetiva psicológica do trabalho digno ainda se encontra numa fase inicial. O seu desenvolvimento pode fornecer dados relevantes para promover o bem-estar psicológico dos trabalhadores nos seus ambientes de trabalho e, conseqüentemente, para a produtividade e para um aumento da eficiência organizacional (Ferraro et al., 2017).

Nesse sentido, Ferraro et al. (2017) propuseram uma abordagem dedicada a registar a perceção do trabalhador sobre o seu próprio trabalho (Ferraro et al., 2017). Quando os funcionários têm acesso a oportunidades significativas, recursos e informações que lhes permitem tomar decisões e controlar o seu trabalho, eles são mais propensos a sentirem-se motivados e comprometidos (Pereira et al., 2019).

Ferraro et al. (2018a) desenvolveram um instrumento psicométrico dum ponto de vista da Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos (POTRH), o Questionário de Trabalho Digno para a medição do trabalho digno em diversos contextos, a partir da perspetiva dos trabalhadores. Assim, este instrumento contribui para ampliar o desenvolvimento de trabalho digno em termos de teoria e investigação, principalmente na sua abordagem psicológica. Este questionário possui 31 itens, que refletem os onze elementos substantivos referidos anteriormente, sendo identificado como uma medida global do trabalho digno. Os autores identificaram igualmente, sete dimensões do conceito, referentes a sete subescalas (Ferraro et al., 2018a).

Uma abordagem psicológica do trabalho digno é fundamental, revelando-se das mais pertinentes, na medida em que poderá contribuir para que este se torne mais integrador no domínio da Psicologia. É importante que inclua uma análise a nível individual, ao incluir as perceções dos trabalhadores das condições que o seu emprego oferece, do seu contexto de trabalho e as suas experiências de trabalho, permitindo assim aceder às vivências dos trabalhadores (Ferraro et al., 2017).

A qualidade de vida no trabalho refere-se à satisfação geral, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos indivíduos no ambiente de trabalho (Afroz, 2018). Não se limita apenas às condições físicas do local de trabalho, mas também abrange fatores psicológicos, emocionais e sociais. Deste modo, em seguida, serão apresentados aspetos referentes à qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma prioridade tanto para a organização quanto para os indivíduos dentro de uma empresa. É fundamental que as lideranças adotem uma nova abordagem no ambiente de trabalho para garantir benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores (Ferreira et al., 2017).

Os fatores biológicos, psicológicos e sociais devem ser cuidadosamente considerados, uma vez que podem traduzir-se significativamente na influência do ambiente de trabalho. Ao reconhecer e abordar esses fatores de forma adequada, é possível criar um ambiente saudável e propício, resultando numa maior produtividade e satisfação geral dos colaboradores (Afroz, 2018).

A QVT está intrinsecamente ligada à cultura organizacional. Compreender a cultura da empresa envolve entender os valores e missão criados pela empresa, bem como participar ativamente na organização. Além disso, as oportunidades de desenvolvimento pessoal contribuem para a relação entre a organização e o colaborador, fortalecendo a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Pereira et al., 2019).

O desenvolvimento organizacional constitui-se como um meio de suprir as necessidades dos funcionários e aprimorar a QVT. Quanto maior a QVT, menor o risco de insucesso para a organização (Pereira & Bernhardt, 2004). A melhoria da QVT resultará num aumento de produtividade, fortalecendo, assim, a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Para a QVT, é essencial que as escolhas dentro da organização sejam tomadas em conjunto, que haja um reconhecimento adequado e apoio dos supervisores. Além disso, o fornecimento de feedback adequado sobre o desempenho no trabalho e relações positivas com os supervisores têm um impacto direto na qualidade de vida no trabalho. Aprimorar tanto a qualidade de vida no trabalho quanto o desempenho assume um papel de extrema importância, pois a produtividade e a inovação são elementos centrais na agenda política dos países da União Europeia (Pereira et al., 2019).

Elton Mayo é considerado um pioneiro no estudo dos aspectos sociais e psicológicos do trabalho e do local de trabalho. Ele é mais conhecido pelos seus estudos Hawthorne, que foram realizados na fábrica Hawthorne Works da Western Electric Company nas décadas de 1920 e 1930 (Mayo, 1945). Os estudos exploraram o impacto das condições físicas e sociais do trabalho na motivação e produtividade dos trabalhadores (Mayo, 1945). As descobertas de Mayo desafiaram a visão predominante de que melhores condições físicas de trabalho por si só levariam a um aumento da produtividade, e, em vez disso, enfatizaram a importância de fatores sociais e

psicológicos na formação do comportamento e motivação dos empregados (Bruce, 2006).

A abordagem de Trist e Bamforth, conhecida como a abordagem sociotécnica, também contribuiu para a compreensão da qualidade de vida no trabalho. A abordagem sociotécnica no trabalho concentra-se em como os elementos técnicos e sociais interagem dentro de uma organização. Esta abordagem reconhece que tanto os fatores técnicos como sociais desempenham um papel na determinação da qualidade do trabalho e das condições de trabalho (Trist, 1981). Ao aplicar a abordagem sociotécnica no trabalho, as organizações procuram criar ambientes de trabalho que sejam eficientes e eficazes, mas também que tenham em consideração as necessidades dos trabalhadores. Isso pode incluir mudanças na maneira como as tarefas são organizadas, como o trabalho em equipa é incentivado, e como a tecnologia é usada para apoiar os trabalhadores. Além disso, a abordagem sociotécnica no trabalho também enfatiza a importância da participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão. Os trabalhadores são vistos como especialistas nos seus próprios trabalhos e, portanto, devem ser envolvidos na criação de soluções para melhorar o trabalho e o desempenho da organização (Grote & Guest, 2017).

Nos anos 70, Richard Walton, Richard Hackman e Greg Oldham desenvolveram ainda mais a compreensão da qualidade de vida no trabalho, introduzindo novos conceitos e teorias. O trabalho de Walton, no início dos anos 70, enfatizou a importância da concepção do trabalho e o papel das características do trabalho na formação da motivação dos empregados, satisfação no trabalho e bem-estar. A teoria de Hackman e Oldham, também conhecida como Teoria das Características do Trabalho, centra-se na relação entre as características do trabalho e o impacto que elas têm na motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores (Oldham & Hackman, 2010).

O trabalho pode ser analisado em termos de cinco características principais: (1) habilidades variadas – o trabalho deve exigir do trabalhador uma variedade de habilidades e conhecimentos, a fim de mantê-lo envolvido e desafiado; (2) identidade da tarefa – o trabalho deve ter uma identidade clara e definida, de modo a que o trabalhador possa ver um produto final tangível; (3) significado da tarefa – o trabalho deve ter significado para o trabalhador, de modo que ele possa sentir-se pessoalmente conectado com ele e veja sua importância para a organização; (4) autonomia – o trabalhador deve ter a capacidade de tomar decisões sobre seu próprio trabalho, a fim de se sentir mais responsável e investido no processo; e (5) feedback – o trabalhador deve receber feedback sobre o seu desempenho, a fim de ajustar seu trabalho e melhorar continuamente (Hackman, & Oldham, 1974; Hackman, & Oldham, 1975). Ao aumentar essas características do trabalho, a teoria de Hackman e Oldham sugere que

é possível melhorar a motivação e satisfação dos trabalhadores e, por consequência, melhorar o seu desempenho. Essa teoria tem sido amplamente aplicada em contextos organizacionais, a fim de criar trabalhos mais motivadores e satisfatórios para os trabalhadores (Hackman & Oldman, 1975; Hackman, & Oldham, 1975; Oldham & Hackman, 2010).

Grote e Guest (2017) defendem a necessidade de retomar a pesquisa sobre a QVT por meio de uma abordagem integrada. Eles definem essa abordagem como um conjunto coerente de políticas e ações baseadas em pesquisa e informação, com o objetivo de promover a emancipação e o bem-estar dos trabalhadores. Os autores destacam que essa necessidade surge devido aos novos desafios enfrentados pelos trabalhadores nas sociedades contemporâneas, defendendo a abordagem integrada da QVT como uma resposta a esses desafios. Além disso, eles também ressaltam a importância de promover a emancipação dos trabalhadores, pois acreditam que pode ser fortalecida por meio de ações em torno das melhorias da QVT. De acordo com as suas perspectivas, o conceito de QVT possui conotações positivas capazes de atrair a atenção dos principais envolvidos. Por fim, enfatizam o potencial da QVT que tem a capacidade de integrar um conjunto de pesquisas atuais e políticas relacionadas, com implicações no bem-estar dos trabalhadores (Grote & Guest, 2017).

Estas e outras contribuições têm ajudado a moldar a compreensão da qualidade de vida no trabalho e dos fatores que a influenciam. Atualmente, a qualidade de vida no trabalho é reconhecida como um aspecto crítico do bem-estar e satisfação dos empregados, e as organizações estão, cada vez mais, a tomar medidas para a melhorar (Ferreira et al., 2017).

Uma Cultura Organizacional com Orientação Humanística no Trabalho

A cultura organizacional refere-se aos valores, crenças, atitudes e comportamentos partilhados que caracterizam uma organização e os seus membros (Robbins, 2002). Cada organização é um sistema complexo com as suas próprias características e culturas, além de um sistema de valores que determina o seu sistema de informações.

Segundo Robbins (2002), existem sete características básicas que exemplificam a essência da cultura de uma organização: 1) Inovação e disposição para assumir riscos: Refere-se ao grau em que os funcionários são encorajados a serem inovadores e a assumir riscos; 2) Atenção aos detalhes: Indica o grau em que a organização valoriza a precisão, a análise e a atenção aos detalhes; 3) Orientação para resultados: Reflete

o quanto os líderes se concentram nos resultados em vez das técnicas e processos de produção; 4) Orientação para as pessoas: Avalia o quanto as decisões dos líderes têm em consideração o impacto dos resultados sobre as pessoas dentro da organização; 5) Orientação para a equipa: Indica o grau em que as atividades de trabalho são organizadas em equipas em vez de indivíduos; 6) Agressividade: Mede o quão competitivas e agressivas as pessoas são, em oposição a serem dóceis e acomodadas; 7) Estabilidade: Revela o grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção da situação atual das coisas em contraste com o crescimento (Robbins, 2002).

De acordo com Robbins (2002), o papel da cultura no impacto do comportamento dos funcionários parece estar a tornar-se cada vez mais relevante no ambiente de trabalho atual. À medida que as organizações ampliaram a sua abrangência de controlo, nivelaram a estrutura hierárquica, introduziram o trabalho em equipa, reduziram a formalidade e concederam mais autonomia aos funcionários, os valores compartilhados decorrentes de uma cultura organizacional forte, asseguraram que todas as pessoas fossem na mesma direção (Robbins, 2002).

Uma cultura organizacional com abordagem humanística enfatiza a importância de tratar os empregados como indivíduos com necessidades, interesses e capacidades únicas. Esta abordagem reconhece que os empregados são mais do que apenas ferramentas para alcançar os objetivos organizacionais, e em vez disso considera-os como contribuintes valiosos para o sucesso da organização (Curvello, 2012).

Segundo Cooke e Laferty (1983), as crenças e valores compartilhados moldam a maneira como os membros pensam e se comportam em relação às suas funções e aos outros membros de uma organização (Cooke & Rousseau, 1983, 1988).

Além disso, uma orientação humanista no trabalho pode contribuir para o sucesso geral e competitividade da organização ao promover uma cultura positiva no local de trabalho que apoia a inovação, colaboração, e alto desempenho (Curvello, 2012).

O trabalho de Delamotte e Walker (1976) ajudou a estabelecer a importância da humanização do trabalho na melhoria da qualidade de vida no trabalho. Eles argumentam que a humanização do trabalho não é apenas uma questão de "bem-estar" do trabalhador, mas também tem implicações importantes para a eficácia e eficiência da organização. As suas descobertas enfatizaram a necessidade de as organizações criarem ambientes de trabalho que sejam solidários, fortalecedores e respeitosos para com os empregados como indivíduos. Também identificaram vários fatores que contribuem para a humanização do trabalho, incluindo a participação dos trabalhadores na tomada de decisões, a autonomia no trabalho, a variedade de tarefas e a oportunidade de aprender novas habilidades, fatores que podem aumentar a motivação

e a satisfação do trabalhador, reduzir o absentismo e a rotatividade e aumentar a qualidade do produto. Esta abordagem humanista do trabalho é caracterizada por um foco no bem-estar e satisfação dos empregados, e pelo reconhecimento das suas necessidades e interesses únicos (Fraser, 1983).

Cooke e Rousseau (1981) exploraram a relação entre a cultura organizacional e a qualidade de vida no trabalho, enfatizando o papel da cultura na formação das atitudes e comportamentos dos empregados, e destacaram a importância da cultura organizacional na promoção do bem-estar e satisfação dos empregados. As suas pesquisas mostraram que as organizações com culturas de apoio e de capacitação tendem a ter empregados mais motivados e satisfeitos. Esta abordagem humanista da cultura organizacional reconhece o valor de tratar os empregados como indivíduos, e enfatiza a importância de criar um ambiente de trabalho de apoio e de capacitação (Cooke & Szumal, 2013).

Por fim, Maignan (2001), no final dos anos 90 também, concentrou-se na humanização do trabalho e no seu impacto na qualidade de vida no trabalho. Maignan (2001) definiu a humanização do trabalho como um processo que aumenta a dignidade e bem-estar dos empregados, incorporando os seus valores, necessidades e aspirações no desenho do trabalho e na cultura organizacional. Ela argumentou que a humanização do trabalho pode levar a uma maior satisfação, motivação e envolvimento dos empregados, assim como contribuir para uma cultura organizacional positiva. Esta abordagem humanista do trabalho reconhece a importância de tratar os empregados como contribuintes valiosos para o sucesso da organização (Maignan, 2001). Estas contribuições enfatizam, então, a importância de uma abordagem humanista da cultura organizacional na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Blanchard, antigo diretor da OIT, enfatizou a importância de uma abordagem humanista da cultura organizacional na promoção do trabalho digno e da qualidade de vida no trabalho (Blanchard, 1975). Ao criar ambientes de trabalho que apoiem, fortaleçam e respeitem os trabalhadores, as organizações podem ajudar a garantir que os trabalhadores tenham acesso ao trabalho digno e sejam capazes de alcançar uma alta qualidade de vida no trabalho. Isto, por sua vez, pode contribuir para o bem-estar geral e o sucesso tanto da organização como dos seus empregados (Blanchard, 1975).

Refletindo sobre a qualidade de vida, o trabalho digno e a orientação humanística no trabalho, pode-se verificar que são conceitos inter-relacionados, que se têm tornado, progressivamente, mais importantes na gestão de organizações modernas e que contribuem com inúmeros benefícios para os funcionários e para a organização como um todo. Em particular, para organizações do ensino superior, aparentemente vocacionadas para uma gestão com uma orientação humanística. Eles podem melhorar

a saúde e bem-estar dos colaboradores, aumentar a motivação e desempenho, reduzir a rotatividade e absentismo e melhorar a imagem da organização. Deste modo, e tendo em conta esta relação conceitual, são propostas as seguintes questões de investigação:

Q1: Ambientes de trabalho com alto nível de trabalho digno seriam locais com elevada qualidade de vida no trabalho?

Q2: Ambientes de trabalho com déficits de trabalho digno seriam locais com menos qualidade de vida no trabalho?

Q3: Ambientes nos quais os trabalhadores identificam/percebem uma orientação humanística são locais onde há mais qualidade de vida no trabalho? OU ainda locais onde podemos perceber mais trabalho digno?

MÉTODO

Participantes

A amostra é constituída por 350 professores/as do Ensino Superior de diferentes distritos de Portugal Continental e Arquipélago dos Açores e da Madeira, sendo destes a maioria do sexo feminino ($n = 196$; 56%). Os/as participantes têm idades compreendidas entre os 29 e os 71 anos ($M = 51,66$; $DP = 9,198$). Dos 350 participantes, a maioria é casado/a ou vive em união de facto ($n = 235$, 67.1%). Relativamente à constituição do agregado familiar, no geral, têm entre dois ($n = 89$, 25.4%) e quatro integrantes ($n = 90$; 25.7%). Quanto ao grau académico dos docentes a maioria tem doutoramento ($n = 285$; 81.4%). A maior parte dos/as participantes trabalha ($n = 297$, 84,9%) em universidades e os restantes ($n = 53$, 15.1%) nos institutos politécnicos. Destaca-se ainda que 236 (67.4%) pertencem às instituições do ensino privado e 114 (32.6%) às demais do ensino público.

Mais detalhes da caracterização dos/as participantes podem ser observados na tabela 1 a seguir:

Tabela 1*Características sociodemográficas da amostra (N = 350)*

Características	n	%
Género		
Homens	153	43.7%
Mulheres	196	56%
Prefiro não responder	1	0.3%
Idade – mínimo 29, máximo 71		
21-35	23	6.6%
36-50	123	35.1%
51-65	189	54%
66-80	15	4.3%
Mais de 80		
Estado civil		
Solteiro/a	66	18.9%
Casado/a ou em união de facto	235	67.1%
Divorciado ou separado/a	46	13.1%
Viúvo/a	3	0.9%
Escolaridade (graus completos)		
Licenciatura	11	3.1%
Bacharelato	1	0.3%
Mestrado	32	9.1%
Doutoramento	285	81.4%
Outros (Pós-doutoramento, agregação especialista)	21	6.0%
Categoria profissional docente		
Professor Assistente	35	10%
Professor Auxiliar	163	46.6%
Professor Associado	76	21.7%
Professor Adjunto	48	13.7%
Professor Catedrático	22	6.3%
Professor Coordenador	5	1.4%
Professor Coordenador Principal	1	0.3%
Antingüidade (anos de experiência profissional)		
De 3 meses a 5 anos (0)	49	14%
De 5 e 1 mês a 10 anos (1)	34	9.7%
De 10 e 1 mês a 15 anos (2)	36	10.3%
De 15 e 1 mês a 20 anos (3)	40	11.4%
De 20 e 1 mês a 25 anos (4)	55	15.7%
De 25 e 1 mês a 30 anos (5)	55	15.7%
De 30 e 1 mês a 35 anos (6)	48	13.7%
De 35 e 1 mês a 40 anos (7)	26	7.4%
Mais de 40 anos (8)	7	2%

Ensino		
Universitário	297	84.9%
Politécnico	53	15.1%
Tipo de instituição		
Privada	236	67.4%
Pública	114	32.6%
Tipos de contrato (quanto ao tempo)		
Tempo integral	278	79.4%
Tempo parcial	44	12.6%
Outro	28	8.0%
Carga horária letiva semanal (no semestre quando respondeu ao protocolo)		
Baixa médica	1	0.3%
Licença sabática	4	1.1%
0 a 6 horas	54	15.4%
7 a 12 horas	211	60.3%
13 a 18 horas	60	17.1%
19 a 24 horas	14	4.0%
25 a 30 horas	0	0%
Mais de 30 horas	4	1.1%
Não respondeu (casos omissos)	2	0.6%
Tipo de contrato (quanto ao vínculo institucional)		
Prestador de serviço (recebimento por recibo verde)	14	4.0%
Contrato a prazo (renovável ou não)	69	19.7%
Contrato efetivo (sem prazo determinado)	254	72.6%
Outro	10	2.9%
Nenhum vínculo	3	0.9%
Desempenha funções de chefia/gestão/liderança?		
Não	180	51.4%
Sim	170	48.6%
Tipo de liderança		
Sem liderança	180	51.4%
Nível operacional (supervisão, coordenação, entre outros)	76	21.7%
Nível intermédio (alguns tipo de coordenação, Gestão de departamentos, entre outros)	75	21.4%
Nível da Gestão de Topo (Direção, Reitoria, entre outros)	19	5.4%
Vencimento líquido mensal (aquilo que recebe em média por mês)		
Até 1.000,00€	23	6.6%
De 1.001,00€ até 2.000,00€	131	37.4%
De 2.001,00€ até 5.000,00€	190	54.3%
De 5.001,00€ até 7.000,00€	5	1.4%
Mais de 7.000,00€	1	0.3%

No que diz respeito ao tipo de contrato, há mais docentes a tempo integral ($n = 278$, 79.4%). Relativamente à atividade da carga horária semanal no semestre, a maior parte dos docentes ($n = 211$, 60.3%) exerce funções num período entre 7 horas a 12 horas.

Procedimentos

A composição da amostra foi planeada para aceder a professores universitários. Como estratégia para composição da amostra, foram contactados docentes de diferentes instituições de Ensino Superior do território continental e ilhas, através dos seus contactos de e-mail institucionais públicos. Para a participação, contudo, era necessário que as seguintes condições fossem atendidas: ter pelo menos seis meses de experiência profissional; estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)] e ser remunerado pelo trabalho que faz. Os questionários foram respondidos em uma plataforma online (*Google forms*). Ao ser contactado, via email- convite (Apêndice A) o participante era informado sobre o objetivo do estudo e era divulgado o protocolo de pesquisa online. Ao clicar no link da investigação, o participante encontrava o termo de consentimento informado que garante a confidencialidade dos dados obtidos, bem como o seu anonimato. Os participantes eram também informados de que os resultados serviriam apenas para fins de pesquisa e que poderiam interromper a participação se assim o desejassem a qualquer momento. O preenchimento despendeu cerca de 20 minutos. Em caso de dúvidas acerca do estudo, foi facultado os contatos da equipa de investigação, assim como também os participantes poderem solicitar uma síntese dos resultados enviando um e-mail. Todos os procedimentos deste estudo respeitaram o Código de Ética dos Psicólogos Portugueses (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2016). O projeto, plano de trabalho e protocolo de investigação do presente estudo foram avaliados pela Comissão de ética da Universidade Portucalense.

Instrumentos

Neste estudo, foi utilizado um protocolo de recolha de dados, composto por termo de consentimento informado, seguido de três instrumentos psicométricos, nomeadamente: O Questionário do Trabalho Digno (QTD), a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT), a Escala de Orientação Humanística no Trabalho (EOHT) e por fim, foram apresentadas as questões sociodemográfico.

Questionário de Trabalho Digno (QTD)

O QTD foi desenvolvido por Ferraro et al. (2018) como um instrumento de medida da percepção dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho no que se refere às diversas facetas do trabalho digno, sendo constituído por 31 itens agrupados em sete dimensões: (TD1) princípios e valores fundamentais no trabalho (representa os 6 itens relativos à justiça, dignidade, liberdade de expressão e aceitação) um exemplo de um item desta dimensão: “Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho”; (TD2) tempo e carga de trabalho adequado (agrupa os 4 itens referentes ao tempo dedicado ao trabalho e à família e/ou vida pessoal) um exemplo de um item desta dimensão: “Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia”; (TD3) Trabalho realizante e produtivo (refere-se aos 5 itens associados ao sentimento de realização através do trabalho) um exemplo de um item desta dimensão: “O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional)”; (TD4) Renumeração significativa para exercício da cidadania (representa, os 4 itens que relativos à forma como vida pode ser vivida com dignidade e autonomia em função do que se recebe no trabalho e que permita uma vida digna, isto é, bem-estar pessoal e familiar para aqueles que estejam dependentes do/a trabalhador/a) um exemplo de um item desta dimensão: “O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia”; (TD5) proteção social (agrupa os 4 itens relativos a sentir-se seguro em caso de perder o emprego ou em caso de doença, e também à sua família e são referentes ainda, as expectativas que o trabalhador tem quanto à forma como a sociedade retribui ou reconhece os esforços que faz no trabalho) um exemplo de um item desta dimensão: “Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc)”; (TD6) oportunidades (reúne os 4 itens relacionados com as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional através de formações e com a vista, a ser promovido e conseqüentemente um melhor salário) um exemplo de um item desta dimensão: “Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc)”; (TD7) Saúde e segurança (os 4 itens são referentes à proteção que o trabalhador possa ter no trabalho quanto à sua saúde e segurança, às condições ambientais de trabalho saudáveis e seguras) um exemplo de um item desta dimensão: “No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física”. Os itens são respondidos através de uma escala Likert de cinco pontos (1 = “Não concordo nada”, 5 = “Concordo completamente”). O coeficiente Alfa de Cronbach para a dimensão do TD Global é .94. Os alphas de Cronbach de todas as dimensões do TD podem ser consultadas na Tabela 2.

Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT)

A EQVT foi originalmente desenvolvida por Sirgy et al. (2001). Posteriormente, para desenvolver a versão em português foi solicitada a permissão do autor original para adaptar a versão original (Sirgy et al. 2001). A medida EQVT é um instrumento de autorrelato desenvolvido com base na hierarquia das necessidades humanas de Maslow e apresenta 16 itens. A medida foi projetada para capturar até que ponto o ambiente de trabalho, os requisitos do trabalho, o comportamento do supervisor e os programas de suporte em uma organização são percebidos para atender às necessidades dos trabalhadores. Especificamente, a medida avalia sete principais necessidades: (EQVT1) necessidades de saúde e segurança (os 3 itens são referentes aos benefícios relacionados ao trabalho, segurança no trabalho e medidas preventivas de saúde) um exemplo de um item desta dimensão: “Sinto-me fisicamente seguro no trabalho”; (EQVT2) necessidades económicas e familiares (agrupa os 3 itens relativos à remuneração, segurança no emprego e outras necessidades familiares) um exemplo de um item desta dimensão: “Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho”; (EQVT3) necessidades sociais (reúne os 2 itens relativos à colegialidade no trabalho e lazer fora do trabalho) um exemplo de um item desta dimensão: “Tenho bons amigos no trabalho”; (EQVT4) necessidades de reconhecimento ou estima (refere-se aos 2 itens associados ao reconhecimento e a criatividade pessoal e estética geral) um exemplo de um item desta dimensão: “Tanto os colegas desta organização, como as pessoas da mesma profissão respeitam-me como profissional e especialista na minha área de trabalho”; (EQVT5) necessidades de atualização (os 2 itens dizem respeito à realização do próprio potencial dentro da organização e como profissional) um exemplo de um item desta dimensão: “Sinto que estou a concretizar o meu potencial como especialista na minha área de trabalho”; (EQVT6) necessidades de conhecimento (reúne os 2 itens relativos a aprender para melhorar o trabalho e as habilidades profissionais) um exemplo de um item desta dimensão: “Sinto que estou sempre a aprender coisas novas que aprimoram o meu trabalho”; (EQVT7) necessidades de criatividade ou estéticas (são os 2 itens referentes à criatividade no trabalho, criatividade pessoal e estética geral) um exemplo de um item desta dimensão: “O meu emprego envolve imensa criatividade”. Os itens são respondidos através de uma escala Likert de sete pontos (1 = “Totalmente falso” a 7 = “Totalmente verdadeiro”). O coeficiente Alfa de Cronbach para EQVT Global é .91. Os alphas de Cronbach de todas as dimensões da QVT podem ser consultadas na Tabela 2.

Escala de Orientação Humanística no Trabalho (EOHT)

Cooke e Laferty (1983) desenvolveram o *Organizational Culture Inventory (OCI)* como um instrumento que avalia as crenças e valores partilhados e que orientam o modo de pensar e se comportar dos membros em relação a suas tarefas e às outras pessoas de uma organização (Cooke & Rousseau, 1983, 1988). Ou ainda, dito de outra forma, o OCI fornece uma avaliação da cultura operacional em termos dos comportamentos que os membros acreditam ser necessários para “encaixar e atender às expectativas” dentro de sua organização. É um instrumento projetado para traçar o perfil da cultura das organizações e suas subunidades em termos de normas e expectativas de comportamento. Ele é constituído por 120 itens distribuídos por 12 dimensões de 10 itens cada. Cada item descreve um comportamento ou estilo pessoal que se pode esperar dos membros de uma organização. As 12 dimensões correspondem a estilos comportamentais e expectativas de comportamento que formam perfis, são eles: e (1) o estilo humanístico e apoiador (ou a Orientação humanística); (2) o estilo afiliativo; (3) o estilo de aprovação; (4) o estilo convencional; (5) o estilo dependente; (6) o estilo de evitação; (7) o estilo de oposição; (8) o estilo do poder; (9) o estilo competitivo; (10) o estilo orientado para a competência ou perfeccionista; (11) o estilo orientado para a realização e (12) o estilo orientado para a

Autorrealização. Neste estudo, utilizamos apenas a subescala de Orientação Humanística (utilizamos o nome: Escala de Orientação Humanística no Trabalho, EOHT). Um exemplo de item é “Em que medida se espera que as pessoas...Ajudem os outros a crescer e se desenvolver”. Os itens são respondidos através de uma escala Likert que varia de 1 = “Nem um pouco” a 5 = “Extremamente”. O coeficiente Alfa de Cronbach para EOHT Global é .97.

Estratégia de análise dos dados

O desenho do presente estudo é de carácter exploratório, com um delineamento transversal de análise quantitativa. A análise dos dados foi feita com o software IBM-SPSS, versão 27.0.0; International Business Machines, IBM Corporation, 2020) e AMOS 25.0 software (Arbuckle, 2017) para sistema operacional Windows. Primeiramente, os dados recolhidos foram tratados através de técnicas estatísticas, mantendo o anonimato dos participantes. Foi realizado o *data screening* e, em seguida, avaliados quanto aos pressupostos de normalidade, *skewness* e *kurtose*. Devido ao tamanho da amostra, baseamo-nos no Teorema do Limite Central (Field, 2018). Em seguida, avançou-se para a análise das estatísticas descritivas da amostra. Após essas análises descritivas iniciais, analisou-se a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostragem

(critérios $\geq 0,70$) e o teste de esfericidade de Barlett (critérios $p < 0,05$; Meyers et al., 2006). No passo seguinte, realizou-se a análise fatorial confirmatória (AFC), que permitiu verificar se os instrumentos psicométricos estavam a comportar-se de acordo com o descrito nos estudos anteriores mas, agora, focando com os dados do presente estudo. Como os três instrumentos utilizados no presente estudo já foram validados nas suas amostras originais (QTD em português do Brasil e Portugal; em italiano e espanhol; Ferraro et al., 2018, Ferraro et al., 2021; Ferraro et al. 2023; A EQVT em inglês e português, Sirgy et al., 2001; Sinval et al. 2020; e a EOHT em inglês e português, Cook & Rousseau, 1988), foi realizada apenas a análise fatorial confirmatória (CFA) para avaliar a manutenção da estrutura fatorial com os dados do presente estudo. Foram também avaliados o índice de fiabilidade (Cronbach alfas) dos instrumentos. A seguir, analisou-se as correlações bivariadas entre as variáveis e verificou-se quais foram as fracas e quais foram as mais fortes. Num terceiro momento, foi utilizado um modelo de regressão linear simples (MRLS) com método *stepwise* que permitiu verificar não apenas as dimensões do trabalho digno que criam interações significativas com as dimensões da QVT, mas também a ordem de importância em que elas ocorrem. No quarto passo, foi testado um outro modelo de regressão linear simples (MRLS) com método *stepwise* entre o trabalho digno e a orientação humanística no trabalho. Por fim, foi realizada uma análise de correlações canónicas entre as variáveis em estudo.

Valores omissos

A recolha de dados foi realizada através de um formulário online, o que possibilitou a identificação de campos não preenchidos e a solicitação para que fossem preenchidos. Por isso, não houve valores omissos em relação às variáveis estudadas.

RESULTADOS

Os resultados são apresentados em quatro partes principais. Primeiramente, são apresentadas as Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) dos três instrumentos usando o modelo de equações estruturais (*structural equation model*, SEM). Em seguida, são apresentadas as correlações bivariadas de ordem zero entre o TD, a QVT e a Orientação Humanística. No terceiro passo, são apresentados os modelos de regressão linear entre as variáveis do estudo. Por fim, realizou-se as correlações canónicas entre TD (set 1 de variáveis) e a QVT (set 2 de variáveis).

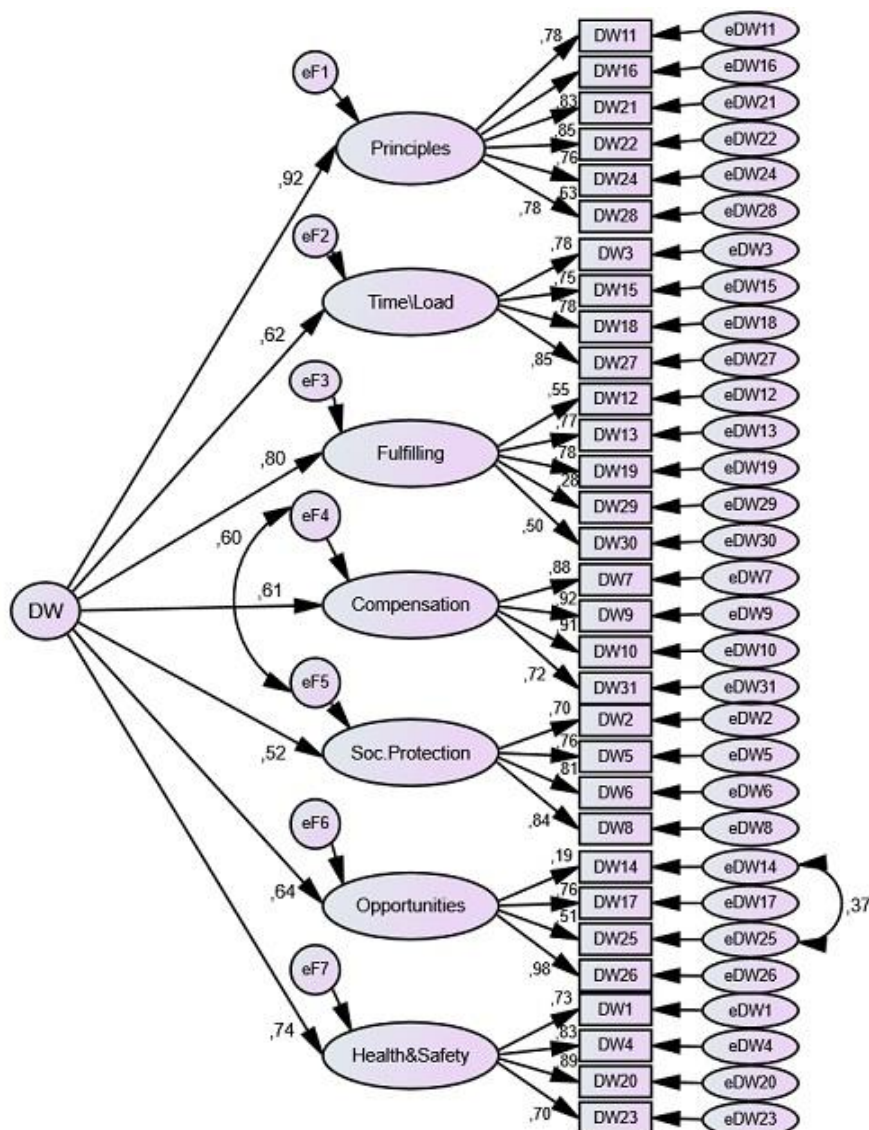
Em relação ao QTD, a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostragem foi de 0.92 e o teste de esfericidade de Bartlett foi $\chi^2(465) = 6550.712$, $p < .001$. Quanto à EQVT, a adequação do KMO foi de .90 e o teste de esfericidade de Bartlett foi $\chi^2(120) = 3115.204$, $p < .001$. Finalmente, em relação à EOHT, a adequação do KMO foi de .96 e o teste de esfericidade de Bartlett foi $\chi^2(45) = 4252.596$, $p < .001$. Assim, os três KMOs e os respectivos testes de esfericidade de Bartlett encontram-se acima dos pontos de corte o que permitiu avançar para as restantes análises.

Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Foi realizada uma AFC com $N = 350$ usando o software AMOS 27 (Arbuckle, 2017). Considerando o modelo de TD com 7 fatores encontrado no estudo original e na validação em Portugal (ver Figura 1).

Figura 1

QTD: modelo estrutural final testado



Como pode ser observado na Figura 1, os itens correlacionaram positiva e significativamente com o respectivo fator. Esse modelo estrutural final avaliado apresentou bom ajuste, como pode ser avaliado de acordo com os índices de adequação do Modelo: $\chi^2/gf = 1.939$ ($p < .001$). Entretanto, na utilização de modelos de equações estruturais é preciso levar em conta que os indicadores são sensíveis ao tamanho da amostra. A começar pelo χ^2 . Com relação ao valor do qui-quadrado, Hinkin (1998) afirma que "a non-significant chi-square is desirable, indicating that the differences between the implied variance and covariance of the model and the observed variance and covariance are small enough to be due to sample fluctuation" ["um qui-quadrado não significativo é desejável, indicando que as diferenças entre a variância e covariância implícitas do modelo e a variância e covariância observadas são pequenas o suficiente para serem devidas a flutuação da amostra"] (p. 114). A indicação de que χ^2/gf é significativo, indica a falta de ajuste dos dados ao modelo testado (Hair et al., 2006; Kline, 2011), isso pode ser explicado pela sensibilidade do qui-quadrado a grandes tamanhos de amostra visto que o chi-quadrado é um índice sensível ao tamanho da amostra e a complexidade do modelo testado (Credé & Harms, 2015; Kline, 2011). Segundo Hair et al. (2006), para modelos com amostras grandes ($N > 250$), espera-se que o qui-quadrado calculado pelo AMOS seja estatisticamente significativo, sugerindo falta de ajuste. Além disso, para Meyers et al. (2017), não surpreende com uma amostra tão grande (como a deste estudo). Quanto aos demais indicadores, NFI = .88 e CFI = .94, o que segundo Hair et al. (2006) são valores indicativos de um ajuste excelente mesmo considerando o tamanho da amostra. O NFI é um índice associado ao qui-quadrado e também sensível a amostras muito grandes (Hair et al., 2006). TLI = .93, SRMR = .06 foi excelente e RMSEA = .052 no intervalo de confiança de 90% de .047 a .057] indicou um bom ajuste. É aconselhável adotar medidas alternativas de ajuste para avaliar o modelo proposto nestes casos. Levando em conta o nível de parcimônia do modelo, são considerados o PCFI (Parsimonious Comparative Fit Index), PGFI (Parsimonious Goodness-of-Fit Index), PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) e AIC (Akaike Information Criterion). Geralmente, valores de CFI (Comparative Fit Index) e NFI (Normed Fit Index) próximos a 0,95 indicam um ajuste excelente (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Maroco, 2014; Meyers et al., 2017), e valores de 0,90 ou mais refletem um ajuste razoável (Hair et al., 2006; Mueller & Hancock, 2010; Lomax, 2010).

Porém, ainda, como consequência da suscetibilidade desses índices a amostras grandes ($N > 250$) e da complexidade do modelo testado (Hair et al., 2006; Meyers et al., 2017), por exemplo, os itens totais maiores acima de 30, vale ressaltar que valores de 0,90 ou acima indicam um ajuste excelente (Hair et al., 2006). Nessas condições, os valores de RMSEA menores que 0,07 (com CFI acima de 0,90) e valores de SRMR

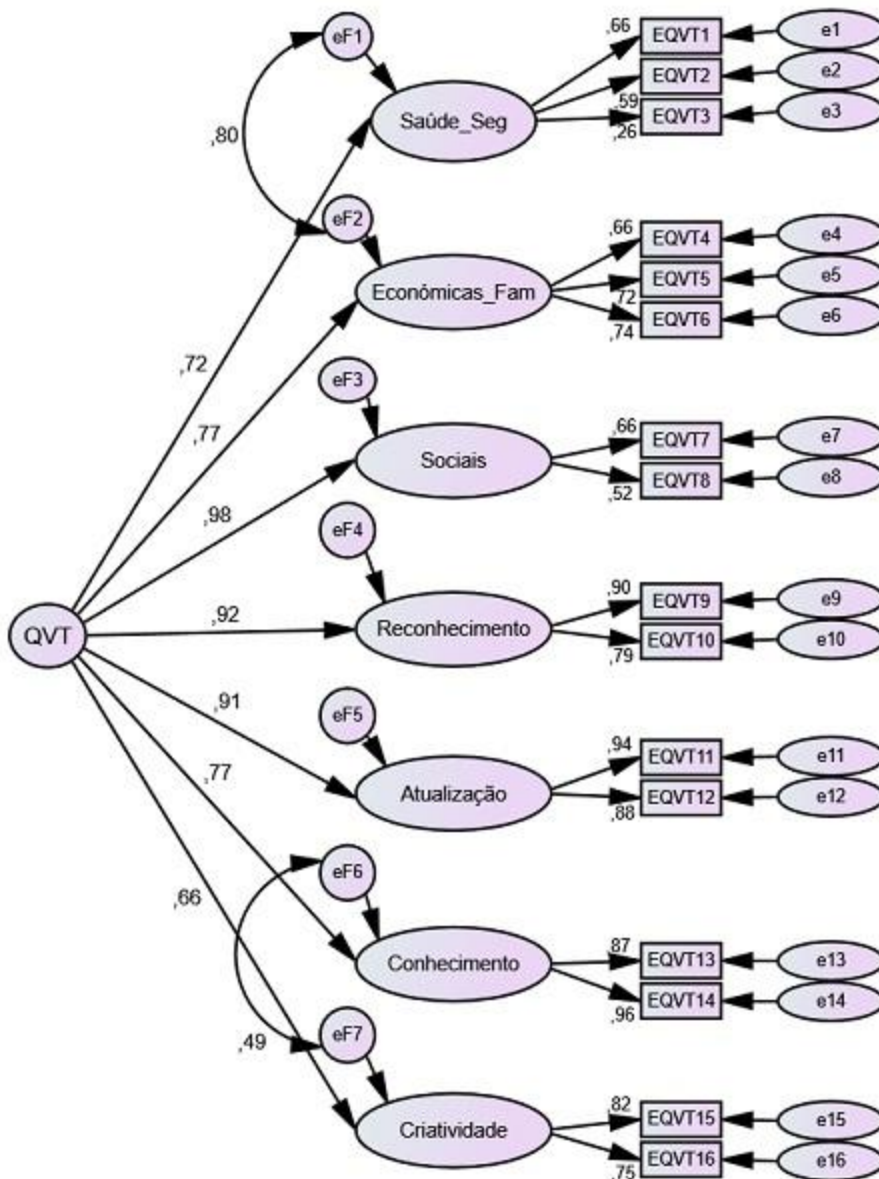
iguais ou menores que 0,08 (com CFI acima de 0,92) representam valores aceitáveis para Meyers et al. (2017) e um ajuste excelente para Hair et al. (2006). Hair et al. (2006) e McNeish, An e Hancock (2017) consideram que não existem regras ou padrões absolutos para determinar um modelo de bom e mau ajuste. Brown (2015) destaca que as recomendações de corte variam dependendo das condições de modelagem. Credé e Harms (2015) enfatizaram a relativa arbitrariedade dos valores de corte comuns. A tomada de decisão quanto à adequação do modelo deve ser baseada na consistência entre a avaliação psicométrica, os padrões estatísticos, a plausibilidade do referencial teórico e as implicações práticas. Considerando o nível de parcimônia do modelo, observamos o PCFI = .85, PGFI = .75, PNFI = .80 e AIC = 966.074. Resumindo, considerando a parcimônia (Maroco, 2014), os resultados desses índices indicam que temos um ajuste bom ou muito bom. Em suma, considerando o conjunto dos índices, o modelo pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados.

Entre as covariâncias dos resíduos dos Fatores de TD, o resíduo da Retribuição Significativa para o exercício da cidadania (eF4) está relacionado com a parte não explicada da Proteção Social (eF5) e isto faz sentido se considerarmos que alguns participantes da amostra poderiam ver a proteção social que lhes é dada como um espécie de compensação pelo seu trabalho. O resíduo do item 14 está relacionado ao resíduo do item 25. Ambos são itens pertencentes à dimensão das Oportunidades (TD6). Muito provavelmente, a percepção de que um profissional como um docente do Ensino superior em Portugal tem de criar seu próprio emprego (referido no item 14) aproxima-se da ideia de que há oportunidades de trabalho para um profissional como o participante. Esta associação pode ser compreendida neste sentido, ou seja, pela positiva. Ou ainda pela negativa: referindo-se ao facto de um docente do Ensino superior não criar o seu próprio emprego, ou seja, depender da criação de postos de trabalho em Universidades e Politécnicos e, talvez, por isso mesmo. Faz com que o/a participante sinta que não há oportunidades de trabalho como um profissional como ele/a.

Em seguida, testou-se a AFC considerando o modelo de QVT com 7 fatores encontrado no estudo original e na validação em Portugal (ver Figura 2).

Figura 2

EQVT: modelo estrutural final testado



Como pode ser observado na Figura 2, novamente, os itens se correlacionaram positiva e significativamente com o respectivo fator. Esse modelo estrutural final avaliado apresentou bom ajuste, como pode ser avaliado de acordo com os índices de adequação do Modelo: $\chi^2/gf = 3.425$ ($p < .001$). Entretanto, na utilização de modelos de equações estruturais é preciso levar em conta que os indicadores são sensíveis ao tamanho da amostra. A começar pelo χ^2 . A indicação de que χ^2/gf é significativo, indica a falta de ajuste dos dados ao modelo testado (Hair et al., 2006; Kline, 2011),

provavelmente consequência do tamanho da amostra visto que o chi-quadrado é um índice sensível ao tamanho da amostra e a complexidade do modelo testado.

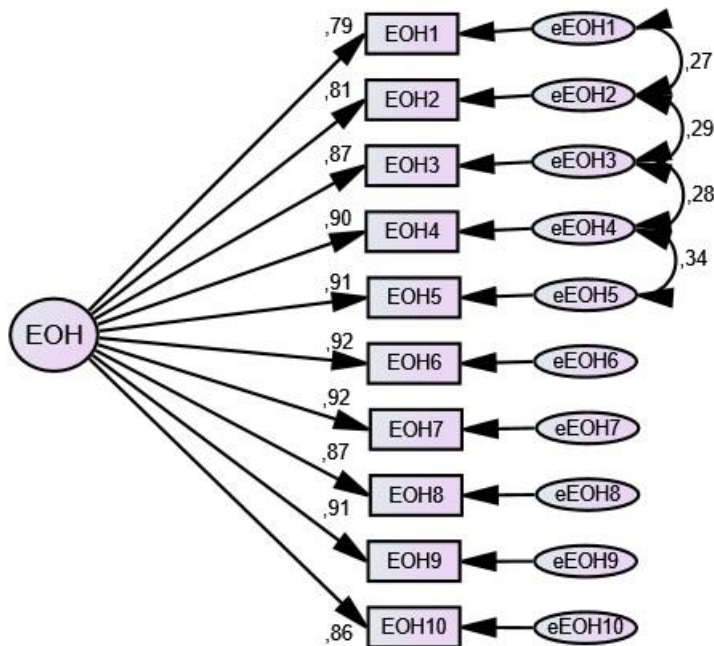
Quanto aos ajustes dos dados ao modelo testado, foram acrescentadas duas covariâncias. Neste caso, o resíduo das Necessidades de Saúde e Segurança (eF1) está relacionado com a parte não explicada das Necessidades Económicas e familiares (eF2) e isto faz sentido se considerar-se que alguns participantes da amostra poderiam relacionar a satisfação no trabalho, a estabilidade no trabalho e a perceção do próprio emprego como um benefício para a sua família (informações dos itens da dimensão Necessidades económicas e familiares) com as suas necessidades de saúde e segurança. Aqui, talvez a chave seja a segurança percebida no emprego como um elemento chave para o sentimento de ter um trabalho que promove a própria saúde (seja pela segurança física, pela segurança de ter um plano de saúde ou por permitir que o/a trabalhador/a se mantenha saudável e em forma). O resíduo das Necessidades de conhecimento (eF6) está relacionado ao resíduo das Necessidade de Criatividade (eF7). Muito provavelmente, a perceção de que um docente do Ensino superior em Portugal tem de estar continuamente a aprender e aprimorar associa-se com a ideia de que o seu emprego estimula a criatividade e permite com que estes participantes desenvolvam a criatividade fora do trabalho. Esta associação pode ser compreendida neste sentido, ou seja, pela positiva. Ou ainda pela negativa: referindo-se ao facto de um docente do Ensino superior não se aperceber que continua em aprendizagem e desenvolvimento, e com isso, talvez, não sinta que o seu trabalho envolva muita criatividade e nem que este permita o desenvolvimento da criatividade fora do trabalho.

Quanto aos demais indicadores, NFI = .90 e CFI = .92, o que segundo Hair et al. (2006) são valores indicativos de um ajuste excelente mesmo considerando o tamanho da amostra. O NFI é um índice associado ao qui-quadrado e também sensível a amostras muito grandes (Hair et al., 2006). TLI = .91, SRMR = .06 foi excelente e RMSEA = .083 no intervalo de confiança de 90% de .074 a .093] indicou um bom ajuste. Considerando o nível de parcimônia do modelo, observamos o PCFI = .73, PGFI = .62, PNFI = .71 e AIC = 407.406. Em suma, considerando a parcimônia (Maroco, 2014), os resultados desses índices indicam que temos um ajuste bom ou muito bom. Considerando, assim o conjunto dos índices, o modelo pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados.

Em seguida, testou-se a AFC considerando o modelo de Orientação Humanística unifatorial (com 10 itens) encontrado no estudo original e na validação em Portugal (ver Figura 3).

Figura 3

EOH: modelo estrutural final testado



A partir da Figura 3, uma vez mais, observou-se que os itens se correlacionaram positiva e significativamente com o respectivo fator. Esse modelo estrutural final avaliado apresentou bom ajuste, como pode ser avaliado de acordo com os índices de adequação do Modelo: $\chi^2/gf = 3.720$ ($p < .001$). Uma vez mais destacou-se que na utilização de modelos de equações estruturais é preciso levar em conta que os indicadores são sensíveis ao tamanho da amostra. A começar pelo χ^2 . A indicação de que χ^2/gf é significativo, indica a falta de ajuste dos dados ao modelo testado (Hair et al., 2006; Kline, 2011), provavelmente consequência do tamanho da amostra visto que o chi-quadrado é um índice sensível ao tamanho da amostra e a complexidade do modelo testado. Quanto aos demais indicadores, NFI = .97 e CFI = .98, o que segundo Hair et al. (2006) são valores indicativos de um ajuste excelente mesmo considerando o tamanho da amostra. O NFI é um índice associado ao qui-quadrado e também sensível a amostras muito grandes (Hair et al., 2006). TLI = .97, SRMR = .02, e RMSEA = .088 no intervalo de confiança de 90% de .071 a .106] indicando um bom ajuste. Considerando o nível de parcimônia do modelo, observamos o PCFI = .68, PGFI = .53, PNFI = .67 e AIC = 163.307. Em suma, considerando os índices de parcimônia (Maroco, 2014), os resultados desses índices indicam que se tem um ajuste bom ou muito bom. Portanto, considerando, o conjunto dos índices o modelo pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados.

Neste caso, entre os ajustes necessários, foram acrescentadas quatro covariâncias. O resíduo do item 1 (Em que medida se espera que as pessoas... Mostrem preocupação com as necessidades dos outros) está relacionado com a parte não explicada do item 2 (Em que medida se espera que as pessoas... Envolvam outras pessoas nas decisões que as afetam). Isto faz sentido considerar-se que alguns participantes da amostra poderiam relacionar o envolvimento das pessoas nas decisões que as afetam com uma forma de mostrar preocupação com as necessidades dos outros. O resíduo do item 2 (Em que medida se espera que as pessoas... Envolvam outras pessoas nas decisões que as afetam) está relacionado com a parte não explicada do item 3 (Em que medida se espera que as pessoas... Apoiem os outros). Provavelmente, os participantes da amostra consideraram que uma forma de apoiar os outros é envolvê-los nos processos de tomada de decisão que os afeta. Também foi identificada uma associação entre a parte não explicada (ou resíduo) do item 3 (Em que medida se espera que as pessoas... Apoiem os outros) com o resíduo do item 4 (Em que medida se espera que as pessoas... Ajudem os outros a crescer e se desenvolver). Aqui a interpretação pode ser nos dois sentidos: (a) os participantes podem entender que uma forma de apoiar os outros é ajudando-os a crescer e se desenvolver – o que com certeza tem uma forte relação com a própria atividade docente – ou ainda, (b) ajudar os outros a crescer e se desenvolver passa por apoiá-los. Por fim, o resíduo do item 4 (Em que medida se espera que as pessoas... Ajudem os outros a crescer e se desenvolver) está relacionado com a parte não explicada do item 5 (Em que medida se espera que as pessoas... Dêem recompensas positivas aos outros). Esta interação pode ser explicada se considerar-se que os participantes podem ter entendido que ajudar os outros a crescer e se desenvolver está muito relacionado com dar recompensas positivas aos outros. Ou ainda, ao contrário: uma forma de dar recompensas positivas aos outros é ajudá-los a crescer e se desenvolver.

Correlações de ordem zero

A Tabela 2 mostra as médias, desvios-padrão e coeficientes alfa de Cronbach e as correlações das dimensões do TD com as dimensões da QVT e da Orientação Humanística.

Tabela 2

Estatística Descritiva e correlações bivariadas entre Trabalho Digno, Qualidade de Vida no Trabalho e Orientação Humanística no Trabalho (N = 350)

Medidas	M	SD	α	Trabalho digno							Qualidade de Vida no Trabalho							EOH		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16
Trabalho Digno																				
1. TD Global	97.92	19.02	.94	1.00																
2. Princípios e Valores fundamentais no trabalho (TD1)	19.38	5.04	.90	.83**	1.00															
3. Tempo e Carga de Trabalho adequados (TD2)	10.76	3.62	.87	.65**	.46**	1.00														
4. Trabalho realizante e produtivo (TD3)	19.56	3.11	.71	.72**	.61**	.37**	1.00													
5. Remuneração significativa para o Exercício da Cidadania (TD4)	12.31	3.80	.91	.75**	.51**	.38**	.43**	1.00												
6. Proteção social (TD5)	11.47	3.89	.86	.68**	.38**	.32**	.34**	.64**	1.00											
7. Oportunidades (TD6)	11.11	3.26	.72	.66**	.50**	.35**	.46**	.39**	.34**	1.00										
8. Saúde e Segurança (TD7)	13.33	3.57	.87	.72**	.61**	.43**	.46**	.40**	.40**	.33**	1.00									
Qualidade de Vida no Trabalho																				
9. Qualidade de Vida no Trabalho Global	73.60	17.12	.91	.85**	.74**	.53**	.70**	.62**	.53**	.54**	.59**	1.00								
10. Necessidades de Saúde e Segurança (EQVT1)	13.55	3.48	.47	.62**	.47**	.37**	.39**	.43**	.53**	.33**	.61**	.69**	1.00							
11. Necessidades económicas e familiares (EQVT2)	13.19	4.32	.75	.74**	.57**	.41**	.49**	.78**	.62**	.37**	.45**	.79**	.58**	1.00						
12. Necessidades sociais (EQVT3)	8.36	2.81	.51	.67**	.64**	.64**	.46**	.44**	.32**	.37**	.44**	.75**	.44**	.53**	1.00					
13. Necessidades de reconhecimento (EQVT4)	9.17	3.08	.82	.72**	.75**	.39**	.59**	.47**	.36**	.54**	.49**	.82**	.42**	.58**	.65**	1.00				
14. Necessidades de atualização (EQVT5)	9.01	3.26	.91	.68**	.66**	.36**	.64**	.45**	.35**	.50**	.47**	.84**	.42**	.54**	.57**	.73**	1.00			
15. Necessidades de conhecimento (EQVT6)	10.85	2.66	.91	.57**	.50**	.28**	.68**	.35**	.30**	.39**	.39**	.76**	.39**	.47**	.46**	.56**	.70**	1.00		
16. Necessidades de criatividade (EQVT7)	9.45	2.84	.75	.46**	.34**	.38**	.53**	.25**	.20**	.38**	.29**	.67**	.31**	.34**	.43**	.47**	.56**	.63**	1.00	
Orientação Humanística no Trabalho																				
17. Orientação Humanística no Trabalho (EOH)	33.70	10.27	.97	.35**	.43**	.15**	.36**	.17**	.07	.29**	.28**	.37**	.11*	.22**	.32**	.39**	.34**	.35**	.31**	1.00

Nota. Correlações significativas estão em **negrito**. Valores extremos estão destacados em *itálico* e sublinhados (Estas são as correlações com valores mais baixos e mais altos)

** Correlação é significativa no nível 0.01 (1 cauda).

* Correlação é significativa no nível 0.05 (1 cauda).

Todas as correlações foram estatisticamente significativas ao nível de .01. Todas foram positivas entre (a) cada par de dimensões do QTD, (b) cada par de dimensões da EQVT, (c) entre as dimensões do QTD e da EQVT, assim como com a EOH.

Em relação às correlações a destacar: TD Global e QVT Global apresentaram uma correlação forte ($r = .85$, $p < .001$). Entre as dimensões de TD, a Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) foi aquela que apresentou a correlação mais intensa com as Necessidades económicas e familiares (EQVT3; $r = .78$, $p < .001$). Novamente, pode-se considerar essa correlação como forte. A correlação mais fraca ocorreu entre a Proteção social (TD5) e as Necessidade de criatividade (EQVT7). Nas interações entre as dimensões de TD e a Orientação Humanística no Trabalho (OHT), a interação com os Princípios e valores fundamentais no Trabalho (TD1) foi moderada ($r = .43$, $p < .001$) Entre as interações significativas, aquela que se mostrou mais fraca foi o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2; $r = .15$, $p < .001$). Entre as dimensões da QVT e a OHT, a correlação mais intensa foi com as Necessidade de reconhecimento (EQVT4; $r = .39$, $p < .001$), mesmo assim, pode-se considerar como moderada. A correlação mais fraca decorreu com as Necessidades de Saúde e Segurança (EQV1; $r = .11$, $p < .001$).

Modelos de regressão linear simples (MRLS) e múltiplas

Para estudar as interações entre TD, QVT e Orientação Humanística no Trabalho, realizou-se uma análise de regressão linear entre TD Global e QVT Global. Em seguida, foi realizada uma regressão linear múltipla para testar os sete fatores do TD e QVT Global, e os sete fatores do TD e a Orientação Humanística (OH) Global.

TD Global e QVT Global

O TD Global foi utilizado para prever a QVT Global. Considerando os resultados da regressão linear, o modelo testado foi estatisticamente significativo para TD Global e QVT Global: $F(1, 349) = 873,437$, $p < ,001$. TD Global foi responsável por aproximadamente 71% da variância de QVT Global (R^2 ajustado = 0,714). O coeficiente de regressão padronizado β foi .85, e o coeficiente de regressão não-padronizado .76 ($SE_B = .03$).

Tabela 3

Resultados da análise de regressão linear entre TD Global e QVT Global (N = 350)

Variável	QVT Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
TD Global	.76	.03	.85***	.71***

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Dimensões de TD e QVT Global

Em seguida, testou-se o segundo modelo de previsão entre as dimensões de TD e QVT Global, usando o método *stepwise* e descobriu-se que o modelo é estatisticamente significativo $F(7, 349) = 136,554$, $p < 0,001$, e responsável por aproximadamente 73% da variância de QVT Global (R^2 ajustado = 0,731). Os coeficientes de regressão não padronizados e padronizados dos preditores são mostrados na Tabela 4. Os coeficientes de regressão padronizados (β) foram todos significativos. As sete dimensões de TD explicam aproximadamente 73% da variância de QVT Global. Elas comportaram-se como preditores significativos da QVT Global.

Tabela 4

Resultados da análise de regressão linear múltipla entre as sete dimensões de TD e QVT Global (N = 350)

Variáveis	Qualidade de Vida no Trabalho Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1)	.92	.15	.27***	.73***
Trabalho realizante e produtivo (TD3)	1.59	.20	.29***	
Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4)	.75	.18	.17***	
Tempo e carga de trabalho adequados (TD2)	.60	.16	.13***	
Proteção social (TD5)	.47	.16	.11**	
Saúde e Segurança (TD7)	.50	.18	.10**	
Oportunidades (TD6)	.48	.18	.09**	

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padroneado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padroneado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $\rho < .05$; ** $\rho < .01$; *** $\rho < .001$.

TD Global e Orientação Humanística no Trabalho

Considerando os resultados da regressão linear, o modelo testado foi estatisticamente significativo para o TD Global e a Orientação Humanística no Trabalho (Global): $F(1, 349) = 49,524$, $p < ,001$. e foi responsável por aproximadamente 12% da variância de OH Global (R^2 ajustado = 0,122). O TD Global comportou-se como preditor da Orientação Humanística no Trabalho, embora esta relação mostre-se menos intensa que a interação entre o TD Global e a QVT Global.

Tabela 5

Resultados da análise de regressão linear entre TD Global e OH Global (N = 350)

Variável	Orientação Humanística Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
TD Global	.19	.03	.35***	.12***

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padroneado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padroneado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $\rho < .05$; ** $\rho < .01$; *** $\rho < .001$.

Dimensões de TD e QVT Global

Em seguida, testou-se o segundo modelo de previsão entre as dimensões de TD e OH Global, usando o método *stepwise* e descobriu-se que o modelo é estatisticamente significativo $F(3, 349) = 32,182$, $p < 0,001$, e responsável por aproximadamente 21% da variância de OH Global (R^2 ajustado = 0,211). Os coeficientes de regressão não padroneados e padroneados dos preditores são mostrados na Tabela 6. Três dimensões do TD se comportaram como preditores da Orientação Humanística no Trabalho: Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1), Trabalho realizante e produtivo (TD3) e Proteção social (TD5).

Tabela 6

Resultados da análise de regressão linear múltipla entre as sete dimensões de TD e Orientação Humanística no Trabalho Global (N = 350)

Variáveis	OHT Global			
	B	SE _B	β	R ² Adjusted
Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1)	.77	.13	.38***	.21***
Trabalho realizante e produtivo (TD3)	.59	.20	.18***	
Proteção social (TD5)	-	.14	-.13**	
	.35			

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padroneado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padroneado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $\rho < .05$; ** $\rho < .01$; *** $\rho < .001$.

Uma vez mais, as interações das dimensões do TD com a OHT Global foram menos intensas que as interações destas dimensões com a QVT Global.

Análise de Correlações Canônicas (ACC)

A ACC pode ser entendida como uma extensão da análise de regressão múltipla (Meyers et al., 2013). Na regressão múltipla, foram utilizadas um conjunto de variáveis independentes para prever o valor de uma única variável dependente (ou medida de critério), como apresentado na seção anterior. Ao aplicar a ACC, foram utilizadas um conjunto de variáveis independentes para prever um conjunto de variáveis dependentes. A ACC também pode ser referida como uma regressão múltipla multivariada (Lutz & Eckert, 1994; Meyers et al., 2013). A ACC é um “design potencialmente mais poderoso que a regressão múltipla”, da mesma forma que “um design de regressão múltipla é potencialmente mais poderoso que a regressão linear simples” (Meyers, Gamst, & Guarino, 2006, p. 193). Segundo Hair, Anderson, Tatham, e Black (2005), “a correlação canônica é tida como o modelo geral no qual muitas outras técnicas multivariadas são baseadas, pois ela pode utilizar tanto dados métricos quanto não-métricos para variáveis dependentes ou independentes” (p. 361). Após examinar correlações simples e múltiplas, a ACC permite-nos investigar a relação multivariada entre as dimensões do TD e as demais variáveis em estudo.

Realizou-se a ACC com o objetivo de examinar as interações subjacentes entre os fatores de TD (variáveis independentes ou preditoras) e um segundo grupo de

variáveis dependentes no qual colocou-se a QVT e a OHT (segundo uma escala unidimensional). As análises foram realizadas também com o IBM SPSS Statistics versão 27, que já inclui uma extensão denominada STATS CANCORR (IBM Corporation, 2016). Para interpretar as funções canônicas, utilizou-se a abordagem de cargas canônicas, examinando a magnitude dos coeficientes de correlações estruturais canônicas (também conhecidos como cargas canônicas; Hair et al., 2005) para cada interação em variáveis canônicas (Dattalo, 2014; Hair et al., 2005; Hair et al., 2006; Meyers et al., 2013).

Ao gerar o primeiro teste das correlações canônicas, surgiram cinco correlações canônicas significativas, mas observou-se que OHT não entrou em nenhuma delas. Portanto, voltou-se a fazer o teste das correlações canônicas, entretanto, retirando a variável da OHT no segundo grupo de variáveis. Os resultados estão resumidos nas Tabelas 7 e 8.

Tabela 7

Resultados da análise das correlações canônicas das interações entre as dimensões de TD e a QVT

Função canônica	Autovalor (Eigenvalue)	Percentual de variância explicada das variáveis dependentes	R _c	R _c ²	Wilks's Lambda	F
1	3.23	64.13	.87	.76	.05	27,04***
2	.74	14.61	.65	.42	.23	16,38***
3	.45	9.01	.56	.31	.40	14.11***
4	.32	6.35	.49	.24	.58	12.65***
5	.26	5.18	.46	.21	.77	10.68***
6	.04	.70	.18	.03	.97	3.06
7	.00	.02	.03	.00	1.0	0.36

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$.

Nota. R_c = valor da correlação canônica; R_c² = valor da correlação canônica ao quadrado (expressa a variância compartilhada entre os conjuntos de variáveis).

Tabela 8*Funções canónicas interpretáveis (N = 350)*

Variáveis	Cargas canónicas				
	Primeira função canónica	Segunda função canónica	Terceira função canónica	Quarta função canónica	Quinta Função canónica
Variável preditora					
Grupo 1: Dimensões do trabalho digno					
Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1)	-.87	.27	.13	.04	.34
Tempo e carga de trabalho adequados (TD2)	-.59	.03	.68	-.07	-.42
Trabalho realizante e produtivo (TD3)	-.74	.37	-.31	.24	-.38
Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4)	-.79	-.56	-.10	.15	-.01
Proteção Social (TD5)	-.65	-.38	-.20	-.36	-.10
Oportunidades (TD6)	-.60	.30	-.09	.07	.06
Saúde e segurança (TD7)	-.68	.18	-.03	-.59	-.04
Variável dependente					
Grupo 2: Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho					
Necessidades de Saúde e Segurança (EQVT1)	-.68	-.01	-.09	-.71	-.17
Necessidades económicas e familiares (EQVT2)	-.87	-.48	-.11	.05	-.05
Necessidades sociais (EQVT3)	-.76	.15	.60	.06	-.12
Necessidades de reconhecimento (EQVT4)	-.84	.34	.02	.14	.31
Necessidades de atualização (EQVT5)	-.80	.33	-.14	.17	-.00
Necessidades de conhecimento (EQVT6)	-.66	.38	-.35	.22	-.39
Necessidades de criatividade (EQVT7)	-.51	.35	-.02	.21	-.61

Nota. Os coeficientes significativos estão indicados em negrito.

A relação entre os conjuntos de variáveis mostrou cinco funções canônicas estatisticamente significativas (ver Tabela 6). As análises concentraram-se nestas cinco funções canônicas que apresentaram o F significativo. As cinco funções canônicas atingiram um valor não trivial de correlação canônica, ou seja, R_c superior a ,30 (Pituch & Stevens, 2016).

O outro indicador estatístico que atesta a relevância das funções canônicas é o Lambda de Wilks (λ) que "representa a variação inexplicada pelo modelo e, portanto, $1 - \lambda$ produz o tamanho total do efeito do modelo" (Sherry & Henson, 2005, p. 48). O Wilks $\lambda = .05$ indica que o modelo completo, considerando as 5 funções canônicas, explica 95% da variação partilhada entre os dois conjuntos de variáveis. Os autovalores (*eigenvalues*) de, percentagens da variância explicada e correlações canônicas ao quadrado de cada função canônica são apresentadas na tabela 7. Para cada função canônica significativa, a percentagem de variância partilhada mostra-nos que a primeira função canônica explica aproximadamente 64,1% da variância partilhada. A segunda função canônica corresponde a 14,6% da variância partilhada. A terceira função canônica corresponde a 9% da variância partilhada. A quarta função canônica explica 6,35% da variância partilhada. E, a quinta função canônica representa 5,18% da variância partilhada (valores baseados nos autovalores; Meyers et al., 2013). Em conjunto, as cinco funções canônicas significativas são consideradas válidas para o presente estudo, pois explicam 99,28% da variância partilhada.

A interpretação das funções canônicas pode ser baseada em diferentes indicadores. Optou-se por seguir as orientações de Hair et al. (1998) e Meyers et al. (2013) e utilizar os coeficientes estruturados ou canonical loadings. Tabachnick e Fidell (2014) sugere a utilização do valor de .30 como o ponto de corte. Joo e Nimon (2014) optaram por um valor mais conservativo de .45, um valor mais próximo daquele mais comumente utilizado na análise fatorial. Embora tendamos a utilizar .45 como o nosso ponto de corte, é importante ressaltar que na quinta função canônica, TD2 teve um valor absoluto de .42. Mesmo assim, manteve-se esta função canônica como interpretável por ter se mostrado significativa (ver tabela 7).

Para cada conjunto de variáveis, na primeira função canônica, todas as dimensões de TD explicaram 76% da variação das dimensões da QVT (veja a Tabela 7 e 8, estes valores são baseados em R_c^2 ; Meyers et al., 2013). Na segunda função canônica, a Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) explicou 42% da variância da dimensão Necessidades económicas e familiares (EQVT2). Na terceira função canônica, o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) explicou 31% das Necessidades sociais (EQVT3). Na quarta função canônica, a Saúde e Segurança (TD7) explicou 24% nas Necessidades de Saúde e Segurança no trabalho (EQVT1).

Por fim, na quinta função canônica, o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) explicou 21% das Necessidades de criatividade (EQVT7).

Quanto aos sinais, "variáveis cujos coeficientes canônicos padronizados têm sinais opostos exibem uma relação inversa entre si, e variáveis com coeficientes canônicos padronizados do mesmo sinal exibem uma relação direta" (Dattalo, 2014, p. 11). Ou seja, o sinal da correlação canônica é uma indicação sobre o modo como o conjunto das variáveis em análise se relaciona e como tal é utilizado para avaliar apenas isto: se a relação é inversa ou direta. Por exemplo, na primeira função canônica, como todos os sinais no "set 1" são negativos, assim como no "set 2", indica que as interações entre os dois sets vão na mesma direção, assim a interpretação desta interação é que apresenta uma associação direta, no mesmo sentido. Portanto, quanto todas as dimensões do TD diminuem, também diminuem todas as dimensões da EQVT.

Após avaliação da direção da interação, considerou-se que a intensidade: "Quanto maior o coeficiente, mais importante é na derivação da função canônica. Além disso, os critérios para determinar a significância das correlações de estrutura canônica são os mesmos que com cargas fatoriais na análise fatorial (por exemplo, 0,30, 0,50 e 0,70 são frequentemente utilizados limites para, na prática, considerar um valor como significativo)" (Dattalo, 2014, p. 12).

Os resultados sugerem que a interação entre as dimensões do TD (conjunto das variáveis independentes) e as dimensões da QVT (conjunto das variáveis dependentes) são explicadas principalmente por um mecanismo cuja interpretação das funções canônicas ajuda a esclarecer. No geral, as funções canônicas apresentaram o mesmo padrão de associação observado nas correlações de Pearson, com todas as dimensões do TD associados a todas as demais variáveis – isto ficou expresso na primeira função canônica. Que se observa que é uma primeira função canônica substancial. A interpretação é baseada nos valores mais elevados das cargas canônicas. Para estabelecer o ponto de corte, utilizou-se um valor mais conservador (igual ou superior a 0,45, como Joo & Nimon, 2014, p. 579). As demais funções canônicas destacaram quatro interações específicas entre uma dimensão de TD e uma dimensão da QVT.

A função canônica mostra que as sete dimensões do TD se correlacionam fortemente e na mesma direção com as sete dimensões da QVT. Esta relação sugere que os contextos de trabalho nos quais o TD é percebido pelos trabalhadores promovem a QVT. Entre as dimensões do TD, a dimensão dos princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1) foi a que mais se destacou nesta função canônica. Ou, dito de outra maneira, a diminuição dos fatores do TD parece contribuir para diminuir a QVT. Estas interpretações são reforçadas pela análise de correlações de Pearson (anteriormente mencionadas).

Na segunda função canónica, ficou evidenciado que a diminuição da remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) está relacionada com a diminuição da satisfação com o salário recebido, a percepção de diminuição da estabilidade no trabalho e a dos benefícios do próprio emprego para a família do trabalhador (temas expressos na dimensão Necessidades económicas e familiares, EQVT2).

Na terceira função canónica, um trabalho que oferece crescente Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) está relacionado com o atendimento das Necessidades sociais (ter bons amigos no trabalho e tempo suficiente fora do trabalho para desfrutar de outras coisas importantes na vida, EQVT3).

Na quarta função canónica, a diminuição da saúde e segurança no trabalho (TD7) está relacionada com a diminuição do atendimento das Necessidades de Saúde e Segurança (EQVT1), tais como: diminuição da sensação de segurança física no trabalho; diminuição da percepção de que se tem um bom plano de saúde, e da relação entre o trabalho e a manutenção da saúde e da forma física).

A quinta função canónica, expressa a diminuição do Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) associada a diminuição das Necessidade de Criatividade que expressam a criatividade no trabalho e o desenvolvimento da criatividade fora do local de trabalho.

Resumindo, a principal conclusão desta seção de resultados é que, para os docentes do ensino superior da amostra analisada, os temas do trabalho digno (representados nestas análises pelas suas sete dimensões) têm relevância na promoção da QVT: as sete dimensões do TD tiveram um papel de destaque no efeito observado. E entre as restantes quatro funções canónicas o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) destacou-se em duas destas. Na interação com as Necessidades sociais (EQVT3), mais TD2 parece contribuir para maior amizade no trabalho e a percepção de tempo suficiente fora do trabalho para desfrutar outras coisas importantes da vida. Na interação com as Necessidade de Criatividade (EQVT7), menor TD2 contribui para uma percepção de menor criatividade no emprego e diminuição do desenvolvimento da criatividade fora do local de trabalho. A diminuição da Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) está associada com a diminuição da dimensão Necessidades económicas e familiares (EQVT2), que expressa a diminuição da satisfação com o salário, a diminuição da estabilidade sentida no emprego, e a diminuição dos benefícios do próprio emprego para a sua família, na perspectiva do trabalhador. Na próxima seção da Discussão, ira-se desenvolver as interpretações destes resultados.

DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo explorar a interação entre o trabalho digno e a qualidade de vida no trabalho. Avaliando, o papel da orientação humanística neste contexto, os resultados indicam uma associação importante entre as variáveis em estudo, esclarecendo as questões de investigação propostas.

As Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) permitiram verificar que: o modelo de TD com 7 dimensões apresentou itens que se correlacionam positivamente e de forma significativa, apresentando um bom ajuste. O mesmo é verificado com o modelo de QVT com 7 dimensões, dado que se volta a verificar a significância e correlação positiva, bem como o bom ajustamento dos dados. Num terceiro momento, aplicou-se a AFC ao modelo de Orientação Humanística unifatorial com 10 itens, verificando-se uma correlação positiva e significativa e um bom ajustamento do modelo aos dados. Assim, conclui-se que os dados recolhidos no presente estudo mostraram adequação aos modelos anteriormente especificados e testados empiricamente.

O TD Global pode ser utilizado como preditor do QVT Global, pois de acordo com a regressão estimada, a relação existente é significativa.

A partir da análise de regressão linear, observou-se que TD Global influencia forte e significativamente, a QVT Global, o que significa que um aumento do primeiro conduz a aumento do segundo. Todas as dimensões de TD influenciaram a QVT Global.

As regressões estimadas permitem concluir que existe uma relação significativa e positiva em todos os itens do TD e a QVT global. Assim, quando os princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1) aumentam ou existem de forma mais ampla, tende a existir maior qualidade de vida no trabalho, verificando-se o mesmo com o tempo e carga de trabalho adequado (TD2). Além disso, quando o trabalho realizante e produtivo (TD3) aumenta, também a qualidade de vida no trabalho aumenta. Uma vez que o trabalho contribui para o bem-estar e a satisfação (Dockery, 2004; Štreimikienė & Gruden, 2009), é importante que as pessoas encontrem um trabalho onde se sintam realizadas (Štreimikienė & Gruden, 2009) e proporcione o sentimento de identidade (Gallie, 2002).

Quando a (TD4) aumenta, a qualidade de vida no trabalho aumenta. Também um aumento da proteção social (TD5) faz aumentar a qualidade de vida no trabalho, verificando-se o mesmo com o nível de oportunidades (TD6) e com a saúde e segurança (TD7) embora nestas com menor amplitude. Neste caso dos professores do ensino superior, a qualidade de vida no trabalho pode ser promovida através de medidas como a flexibilização do horário de trabalho, oportunidades de crescimento profissional,

valorização do trabalho em equipa e a promoção da saúde ocupacional (Pereira et al., 2019).

O TD Global é um preditor da Orientação Humanística Global uma vez que a relação é significativa, o que significa que qualquer alteração no TD Global, altera a orientação humanística global. No contexto do ensino superior, a orientação humanista no trabalho valoriza as relações humanas, a autodeterminação, a criatividade e a realização pessoal no trabalho. Cignitas et al. (2021), Gemelli & Closs (2022) consideram que esta orientação tem uma relação positiva com a satisfação no trabalho, com o engajamento, com a melhoria na saúde mental, com a criatividade e com os resultados académicos, pelo que se confirmam os resultados de outros autores.

Ao relacionar as dimensões TD com a OHT Global verifica-se uma relação significativa e positiva com os princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1), bem como com o trabalho realizante e produtivo (TD3), o que significa que aumentos numa variável conduz a aumentos na outra, caso tudo o resto se mantenha constante. No caso da proteção social (TD5), existe uma relação significativa, mas a mesma é inversa, ou seja, o aumento de uma variável conduz a reduções na outra. Não foram encontrados estudos neste sentido, mas a escala foi desenvolvida por Cooke & Rousseau (1983, 1988) que consideraram diferentes dimensões consoante as relações existentes. O estilo humanístico e apoiador considera aspetos como os princípios fundamentais do trabalho, enquanto o estilo orientado para a realização se relaciona com o trabalho realizante e produtivo.

Na primeira correlação canónica, todas as dimensões de TD influenciaram todas as dimensões da QVT. Já na segunda correlação canónica há uma interação significativa entre a (TD4) e Necessidades económicas e familiares (EQVT2). Na terceira correlação canónica há uma interação significativa entre (TD2) e Necessidades sociais (EQVT3).

Na quarta correlação canónica há uma interação significativa entre TD7 e Necessidades de saúde e segurança (EVQT1).

E, por fim, na quinta correlação canónica há uma interação significativa entre TD2 e Necessidades de Criatividade (EQVT7).

Por sua vez, há muitos exemplos de esforços bem-sucedidos para promover o trabalho digno em todo o mundo. A OIT e outras organizações internacionais continuam a promover o trabalho digno como um elemento central do desenvolvimento económico e social sustentável (OIT, 2020).

A TD5, apresenta uma fraca relação com a EQVT7. Cignitas et al. (2021) e Gemelli & Closs (2022) defendem que uma maior proteção social (TD5) conduz a uma maior criatividade e inovação para desenvolverem as suas próprias metodologias de ensino e

pesquisa, levando a novas descobertas e contribuições significativas para a comunidade científica.

No trabalho digno, é possível identificar tendências positivas, nomeadamente: o aumento da proteção social em muitos países; a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis (United Nations, 2015); a adoção de políticas que visam reduzir a desigualdade de género e raça no local de trabalho(United Nations, 2015); um maior reconhecimento da importância do trabalho digno na agenda global de desenvolvimento que incluem uma meta específica relacionada ao trabalho digno (United Nations, 2015); crescimento da conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos trabalhistas e uma maior exigência por condições de trabalho justas e adequadas (Ferraro et al., 2015); avanços na tecnologia e na automação que, se gerenciados adequadamente, podem levar a uma maior eficiência e qualidade no trabalho, além de possibilitar mais flexibilidade para os trabalhadores (Ferraro et al., 2015); maior foco na inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, como mulheres, jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes (OIT, 2021); crescimento da economia social e solidária, que se baseia em princípios de justiça social e trabalho digno (United Nations, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Implicações para a Teoria:

Em um ponto de vista teórico, este estudo ajuda a desenvolver a importância com o contributo que dá para os estudos teóricos sobre estas variáveis. Reforça a ideia de que as diferentes dimensões do trabalho digno tem relevância na promoção da qualidade de vida no trabalho e na orientação humanística.

Do ponto de vista conceitual, este estudo incentiva futuras pesquisas sobre abordagem psicológica do trabalho digno, organizacional e pessoal.

Implicações para a Prática:

Pensando do ponto de vista estratégico, em nível pratico, como já referido anteriormente, este estudo pode lançar luzes sobre como melhorar a qualidade de vida nos trabalhadores se melhoramos as dimensões do trabalho digno. Por exemplo, com

a criação de programas que promovam o trabalho digno, e conseqüentemente que contribuam para a promoção da qualidade de vida.

De um modo geral, todas as dimensões do trabalho digno influenciaram todas as dimensões de qualidade de vida, portanto isto mostra que são dois conceitos que tem uma relação, embora sejam diferentes sugerem que quando se pretende melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores podemos investir e melhorar o nível do trabalho digno.

O presente estudo mostra que melhorando as dimensões do TD como consequência melhoramos as dimensões de qualidade de vida, igualmente, melhorar o TD reforça a orientação humanística na gestão do ensino superior. Em especial atenção, três dimensões do TD se destacam para promover a orientação humanística, princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1); Trabalho realizante e produtivo (TD3); proteção social (TD5).

Além disso considerando os resultados obtidos, nas seções anteriores, a dimensão do TD relacionada a uma remuneração que seja significativa (TD4), é importante para atender as necessidades económicas e familiares da QVD dos trabalhadores. Portanto, profissionais da gestão de recursos humanos ou psicólogos na área de recursos humanos do ensino superior podem ter em especial atenção, o sistema de remuneração e compensação porque melhora o sistema de remuneração o que traz um impacto positivo na necessidades económicas e familiares e isso aumenta a qualidade de vida.

Maior Saúde e Segurança (TD7), vai de encontro as necessidades de saúde e segurança na QVT. Portanto, investir na saúde e segurança dos trabalhadores também aumenta a qualidade de vida das pessoas.

Para os docentes do ensino superior, o cuidado que a organização tem com a gestão do tempo (tempo e carga de trabalho (TD2) adequado permite atender as necessidades sociais e igualmente as necessidades de criatividade que são tão importantes para os docentes do ensino superior.

Este estudo traz um contributo, para profissionais além de psicólogos mas para todos que atuam na área de gestão de recursos humanos em organizações do ensino superior podem tirar partido da informação encontrada para melhoras as organizações do ensino superior, criando mais bem estar e ambiente de trabalho com mais saúde o que implica um melhor desempenho.

Uma das áreas primordiais para promoção e intervenção no bem-estar, é a psicologia. Por um lado, pode haver a intervenção de um psicólogo organizacional e do trabalho, que avalie as características do trabalho e as condições da organização, identificando os riscos e tomando medidas, juntamente com os outros órgãos da

organização, que possam diminuir os riscos (Oliveira et al., 2010). O encaminhamento para outras entidades competentes é também o papel do psicólogo organizacional, seja para um médico especializado, como o psiquiatra ou psicólogo clínico. É de salientar a importância da intervenção do psicólogo clínico, para apoio e gestão emocional no trabalho e em outros aspetos da vida privada.

Em seguida são apresentadas as limitações e perspectivas para o futuro.

Limitações e Perspetivas para Estudos Futuros

O presente estudo foi baseado em instrumentos autoadministrado, e isto implica limitações por retratarem apenas um momento do participante. Uma forma de superar essa limitação é através da realização, no futuro, de estudos longitudinais que permitam a recolha de dados em mais de um momento. Dessa forma, será possível comparar as oscilações de TD, QVT e OHT em diversos momentos.

Usar um desenho longitudinal contribui para ter um conhecimento mais profundo da relação das variáveis e em vários intervalos de tempo (Dinis et al., 2022).

Além disso, o facto de ser um delineamento quantitativo também pode ser considerado como um aspeto limitador do estudo. Em investigações futuras a utilização de métodos qualitativos seria desejável para aprofundar e enriquecer as investigações. Como, por exemplo, como a utilização de entrevista e o *focus group* sobre os temas em estudo (Galego & Gomes, 2005).

Por outro lado, o estudo apresenta o ponto forte de ter reunido uma amostra robusta (N = 350) e heterogênea, composta por docentes do ensino superior de todo o continente e das ilhas em Portugal. Em futuras investigações será relevante, um maior número de organizações e com isso atingir uma amostra com ainda mais heterogeneidade.

Uma amostra de maior dimensão favorecerá a obtenção de resultados ainda mais enriquecedores para uma melhor generalização dos resultados obtidos.

Autores como Pais-Ribeiro (2010) e Coelho, Cunha e Martins (2008) já se referiram a esta questão, mencionando a relação entre amostras de maior dimensão e a obtenção de resultados mais significativos e de maior magnitude. E também de modo a reduzir a possível tendência para a obtenção de resultados muito semelhantes, apesar do nosso estudo ter uma boa heterogeneidade, novos estudos devem seguir nessa linha continuando a procurar mais amostras robustas e heterógenas.

Adicionalmente, propomos que futuros estudos possam comparar a realidade dos docentes do ensino superior em Portugal com de outros países desenvolvidos.

REFERÊNCIAS

- Almeida, S. P., & Ferreira, M. C. (2010). O impacto das atitudes frente às mudanças organizacionais nos comportamentos de cidadania. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 492-504 <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000300005>
- Arbuckle, J. L. (2017). *IBM® SPSS® Amos™ 25: User's Guide*. USA: IBM Corporation.
- Afroz, S. (2018). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management*, 4(8), 570-578.
- Berten, J. (2022). Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 41(4), 458-470 <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>
- Blanchard, F. (1975) *Report of the Director-General 69th session*. International Labour Office.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Press.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management & Organizational History*, 1(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Campos, K., Duarte, C., Cezar, É., & Pereira, G. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>
- Cignitas, C., Arevalo, J., & Crusells, J. (2021). Balanced Scorecard: The Key to Employee Well-Being the Impact of Balanced Scorecard on Employee Well-Being: The Case of State of Michigan-USA. *The International Journal of Business & Management*, 9(12), 175-197. <https://doi.org/10.20472/BM.2022.10.1.001>
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1983). *Level V: Organizational cultural inventory-form I*. Human Synergistics.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1983). Relationship of life events and personal orientations to symptoms of strain. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 446–458. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.446>
- Cooke, R. A., & Rousseau; D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Management*, 13(3), 245-273. <https://doi.org/10.1177/105960118801300302>
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (2013). *Using the organizational culture inventory to*

- understand the operating cultures of organizations.* Human Synergistics.
- Curvello, J. (2012). *Comunicação Interna e Cultura Organizacional* (2 ed.).
- Credé, M., & Harms, P. D. (2015). 25 years of higher-order confirmatory factor analysis in the organizational sciences: A critical review and development of reporting recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 845-872. <https://doi.org/10.1002/job.2008>
- Dattalo, P. V. (2014). *A demonstration of Canonical Correlation Analysis with orthogonal rotation to facilitate interpretation.* Unpublished manuscript, School of Social Work, Virginia Commonwealth University.
- Dockery, A. M. (2004). Happiness, life satisfaction and the role of work: *Evidence from two Australian surveys.* School of Economics and Finance, Curtin University of Technology.
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. (2015). Decent Work: an aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*,4(3),30-42. <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 77– 96.
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: an empirical research. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018a). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & dos Santos, N. R. (2018b). Decent work and workmotivation in knowledge workers: the mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501-523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., & Moreira, J. M. (2021). The decent work questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(2), 293-302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Ferreira, G. B., & Dias, C. C. (2017). A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Psicologia e Saúde*

- em debate*, 3(2), 30-43. <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>
- Field, A. (2018), *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Fraser, T. (1983). *Human Stress, Work And Job Satisfaction - A Critical Approach*. International Labour Office.
- Galego, C., & Gomes, A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: o “focus group” como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, 5(5).
- Gemelli, C. E., & Closs, L. Q. (2022). Trabalho docente no ensino superior: análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019). *Educação & Sociedade*, 43. <https://doi.org/10.1590/ES.246522>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917-939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*, 70(2),149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall International.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5ª Ed. Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Date analysis*. 6th Ed. Pearson Prentice Hall.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hackman, J. and Oldham, G.R. (1974) The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. *Affective Behavior*, 4, 87.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- International Labour Organization (1999). *Decent Work*: Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference. International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Decent work indicators*: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual. 2nd Version. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

stat/documents/publication/wcms_223121.pdf

- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global commission on the future of work*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2022). *Ensuring a productivity ecosystem for all Promoting gender-inclusive working conditions on the factory floor for decent work and productivity growth*. 107th Session of International Labour Conference. International Labour Office.
- International Business Machines Corporation (2020). *IBM SPSS statistics for Windows, Version 27.0*. IBM Corporation.
- International Business Machines (IBM) Corporation (2016). *Extension bundles from IBM SPSS*. IBM Corporation.
<https://www.ibm.com/developerworks/community/files/form/anonymous/api/library/b5bb8a42-04d2-4503-93bb-dc45d7a145c2/document/1d445b76-d706-44a6-85bf-9e3738d223a4/media/Extension%20Commands%20from%20IBM%20SPSS.pdf>
- Joo, B.-K., & Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership. *European Journal of Training and Development, 38*(6), 570-587.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2013-0129>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Lomax, R. G. (2010). Structural Equation Modeling: Multisample Covariance and Mean Structures. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (pp. 385-395). Routledge.
- Lutz, J. G., & Eckert, T. L. (1994). The relationship between canonical correlation analysis and multivariate multiple regression. *Educational & Psychological Measurement, 54*(3), 666-675. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003009>
- Machado, M., Soares, V., Ferreira, J., & Gouveia, O. (2012). Ambiente de trabalho do ensino superior em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia, 46*(1), 95-108.
https://doi.org/10.14195/1647-8614_46-1_5
- Maignan, I. (2001). Consumers' Perceptions of Corporate Social Responsibilities: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Business Ethics, 30*(1), 57-72.
<https://doi.org/10.1023/A:1006433928640>
- Maroco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software &*

- aplicações. Report Number.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization, including, as an appendix. The political problem of industrial civilization.*
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.* New York, NY: Harper
- McNeish, D., An, J., & Hancock, G. R. (2017). The Thorny Relation between measurement quality and fit index cutoffs in latent variable models. *Journal of Personality Assessment, 100*(1), 43-52.
<https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1281286>
- Medeiros, T., Veloso, V., Diógenes, E., Evangelista, T., Magalhaes, H., & Cunha, H. (2019). Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento *Psicologia: Ciência e Profissão, 39*, 1-13.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and interpretation.* Sage Publications.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2013). *Applied Multivariate Research: Design and interpretation.* 2nd Ed. Sage Publications.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2017). *Applied Multivariate Research: design and interpretation.* Sage Publications.
- Molinari, P. G. F. A. (2018). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior Privada* (Tese de doutoramento). Universidade católica do Rio de Janeiro.
- Mueller, R. O., & Hancock, G. R. (2010). Structural Equation Modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (pp. 371-383). Routledge.
- Oldham, G., & Hacman, R. (2010). Not what it was not what it will be: the future of job design research. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 463-479.
<https://doi.org/10.1002/job.678>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). *Código Deontológico.* Ordem dos Psicólogos Portugueses.
https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/web_cod_deontologico_pt_revisao_2016.pdf
- Oliveira, J. R. dos S., Viganó, M. G., Lunardelli, M. C. F., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2010). Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar: *Psicologia em Estudo, 15*(3), 633–638. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722010000300021>
- Pereira, R. N. & Bernhardt, A. (2004). A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI. *Revista de Divulgação Técnico-Científica do*

- International Corporate Finance Group (ICFG)* 2 (6), 51-55.
- Pereira, D., Leitão, J., Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (20), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Picado, L. (2009). Ser professor: *Do mal-estar para o bem-estar docente*. Portal dos Psicólogos: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social science: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. Routledge.
- Robbins, S. P. (2002). *Fundamentos da Estrutura Organizacional*. Pearson educação.
- Roy, T. (2016). Quality Teaching: It's Importance in Higher Education - A conceptual view. *International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies (IRJIMS)*, II (XI), 91-102
- Saklani, D. R. (2004). Quality of work life in the Indian context: An empirical investigation. *Decision*, 31(2), 101–132.
- Santana, L. D. L., Ramos, T. H., Ziesemer, N. D. B., & Pedrolo, T. P. D. C. E. (2022). Fatores intervenientes na qualidade de vida docente durante a pandemia da COVID-19. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(1), 1-32. <https://doi.org/10.15517/aie.v22i1.47441>
- Sherry, A., & Henson R. K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37-48. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8401_09
- Silva, F. X., Oliveira, J. D., Pereira, L. C., & Marion-Martins, A. D. (2022). Quality of working life of professors in times of social distancing. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(1), 55. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2022-756>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sinval, J., Sirgy, M. J., Lee, D.-J., & Marôco, J. (2020). The Quality of Work Life Scale: Validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, 15(5), 1323– 1351. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09730-3>
- Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness: The factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9–26. <http://search.proquest.com/openview/58570b0738ed8e33a61fa0078582f6ef/1?>

pqorigsite =gscholar

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. 6th Ed. Pearson.
- Trist, E. (1981). *The evolution of socio-technical systems – a conceptual framework and an action Research program*. York University.
- United Nations (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 24–35.

APÊNDICES

Apêndice A – Solicitação de autorização para uso de instrumento psicométrico – *Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT)*



Patrícia Alexandra Pacheco

Para: joao.maroco@ispa.pt



qua, 26/10/2022 23:39

Ex.mo Sr. Prof. Doutor João Maroco,

O meu nome é Patrícia Pacheco, sou estudante de mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade Portucalense Infante D. Henrique, localizada no Porto.

E estou a desenvolver um estudo para a minha dissertação, cujo tema é: "*Trabalho digno e a qualidade de vida no trabalho em professores do ensino superior*".

O presente estudo tem como orientadora principal a Professora Doutora Tânia Ferraro.

E venho por este meio, solicitar-lhe a autorização para a utilização da "Escala de Qualidade de Vida no Trabalho" (EQVT) que tem validado para a População portuguesa no artigo, Sinval et al. (2019).

Para além da autorização, agradeço por favor se possível o envio da clarificação da escala tipo Likert de 7 pontos indo do Totalmente Falso para Totalmente Verdadeiro, ou seja, o que representa cada nível por exemplo, 1= Totalmente Falso; 2= ?; 3=?; 4=?; 5=?; 6=?; 7= Totalmente Verdadeiro.

Antecipadamente grata.

Com os melhores cumprimentos,

Patrícia Alexandra Pacheco



João P. Maroco <jpmaroco@ispa.pt>

Para: Você



qui, 27/10/2022 10:21

Olá Patrícia,

Pode usar citando apropriadamente a fonte.

O formato de resposta não é Likert. É uma rating scale entre 1 e 7 onde o 1 indica o limite inferior da resposta (totalmente falso) e o 7 o limite superior (totalmente verdadeiro).

Cumprimentos,

J^o



João Marôco

Full Professor of Statistics | ISPA – Instituto Universitário
Associate Editor | *Frontiers in Psychology*

Top 10 Citations | [Portugal Scientists & University Rankings 2021](#)

Telegram: @jpmaroco
Email: jpmaroco@ispa.pt

Rua Jardim do Tabaco, 34
1149-041 Lisboa

www.ispa.pt



Esta mensagem e, quando aplicável, qualquer anexo à mesma, pode conter informações confidenciais, sendo de uso exclusivo do destinatário, sendo proibida a sua cópia e divulgação ou distribuição a terceiros sem a autorização expressa do remetente. Se recebeu esta mensagem por equívoco, notifique o remetente e apague-a de imediato.

This message (including any attachments) may contain confidential information. It is intended for use by the recipient only. Any dissemination, copying or distribution to third parties without the express consent of the sender is strictly prohibited. If you have received this message in error, please delete it immediately and notify the sender.

Apêndice B – Solicitação de autorização para uso de instrumento psicométrico – *Escala de Orientação Humanística no Trabalho (EOHT)*

Em particular para a obtenção da autorização do instrumento, em primeiro passo contactei a Denise Rousseau, que me afirmou que não tinha os procedimentos necessários para me fornecer a autorização mas ajudou-me no processo de encaminhamento do email para Human Synergistics.

Assim, fui contactada pela Cheryl Boglarsky, que me indicou os passos a seguir para obter a autorização da escala, inicialmente, foi-me solicitado o título do estudo, bem como o período que iria recolher há amostra e o número aproximado de participantes. Após o fornecimento destes dados fiquei, aguardar aprovação do comitê. Depois da aprovação do comitê, foi-me solicitado os meus dados para receber por carta a autorização de permissão do uso do instrumento. Em seguida, segue-se o email como o modelo de carta recebido.

CB

Cheryl Boglarsky <Cheryl.Boglarsky@humansynergistics.com>

Para: Você

seg, 07/11/2022 18:31

CONGRATULATIONS!

Your research project has been approved by our research committee. Human Synergistics will grant permission for you to reprint the Humanistic-Encouraging scale (Portuguese language) in your research project, tentatively titled "Decent work and quality of life at work: the humanistic role at work in university teachers". This one-time permission includes use in up to 300 surveys, between November 2022 and April 2023. As well, you will agree to the following:

- (1) You will provide Human Synergistics with electronic copies of all manuscripts to be submitted for publication which present the Humanistic-Encouraging scale results or otherwise incorporate OCI materials;
- (2) You **will not reproduce** any of the Humanistic-Encouraging items in your manuscripts;
- (3) You will include a statement in your manuscript that the complete Organizational Culture Inventory® (OCI®) is typically used for research and doing so provides more complete and valid information about an organization's culture;
- (4) The following citation must be included in your manuscript where the Humanistic-Encouraging scale descriptions are discussed or reproduced (in footnote or endnote form): From Organizational Culture Inventory by R.A. Cooke and J.C. Lafferty, 2003, Plymouth, MI: Human Synergistics. Copyright © 2022 by Human Synergistics®. Used with permission. Adapted by permission.; and
- (5) More generally, you will use the OCI, conduct your research and report your results in a manner that is consistent with the Publication Manual of the American Psychological Association (2020) and that respects and protects Human Synergistics' copyrights, trademarks, and proprietary data and materials.

As well, please send your mailing address (your legal address where physical mail can be delivered). Once I receive that I will complete the permission letter that I will send to you for you to sign and return to me (electronic is fine). This document will need to be signed and returned to me before work begins on your project.

Please let me know if you have any questions.

Sincerely,

Cheryl

Cheryl A. Boglarsky, PhD

Human Synergistics



Changing the World—One Organization at a Time®

Human Synergistics, Inc.
39819 Plymouth Road
Plymouth, Michigan 48170 U.S.A.
P 734.459.1030
F 734.459.5557
info@humansynergistics.com
www.humansynergistics.com

**Letter of Agreement for Researchers
Organizational Culture Inventory® (OCI®)
Humanistic-Encouraging Scale**

Patricia Alexandra Pacheco
terceira travessa de novelhe número
8 Santiago de subarrifana
4560-782 Penafiel, Porto, Portugal

November 9, 2022

Dear Ms. Pacheco:

Your research project has been approved by our research committee. Human Synergistics will grant permission for you to reprint the Humanistic-Encouraging scale (Portuguese language) in your research project, tentatively titled "Decent work and quality of life at work: the humanistic role at work in university teachers". The properly translated scale items are listed below. This one-time permission includes use in up to 300 surveys, between November 2022 and April 2023. As well, you will agree to the following:

- (1) You will provide Human Synergistics with electronic copies of all manuscripts to be submitted for publication which present the Humanistic-Encouraging scale results or otherwise incorporate OCI materials;
- (2) You **will not reproduce** any of the Humanistic-Encouraging items in your manuscripts;
- (3) You will include a statement in your manuscript that the complete Organizational Culture Inventory® (OCI®) is typically used for research and doing so provides more complete and valid information about an organization's culture;
- (4) The following citation must be included in your manuscript where the Humanistic-Encouraging scale descriptions are discussed or reproduced (in footnote or endnote form):
From Organizational Culture Inventory by R.A. Cooke and J.C. Lafferty, 2003, Plymouth, MI: Human Synergistics. Copyright © 2022 by Human Synergistics©. Used with permission. Adapted by permission.; and
- (5) More generally, you will use the OCI, conduct your research and report your results in a manner that is consistent with the Publication Manual of the American Psychological Association (2020) and that respects and protects Human Synergistics' copyrights, trademarks, and proprietary data and materials.

Please contact me if you have any questions. Best of luck with your research.

Sincerely,

A handwritten signature in blue ink that reads "Cheryl A. Boglarsky, Ph.D." in a cursive script.

Cheryl A. Boglarsky, Ph.D.
Research & Product Development



Changing the World—One Organization at a Time®

Letter of Agreement for Researchers
Organizational Culture Inventory® (OCI®)
Humanistic-Encouraging Scale

Humanistic-Encouraging Scale Items: Portuguese for Portugal translation.

show concern for the needs of others	mostrar preocupação com as necessidades dos outros
involve others in decisions affecting them	incluir os outros em decisões que os afetem
resolve conflicts constructively	resolver conflitos de forma construtiva
be supportive of others	apoiar os outros
help others to grow and develop	ajudar o crescimento e o desenvolvimento de outras pessoas
be a good listener	ser um bom ouvinte
give positive rewards to others	recompensar positivamente os outros
take time with people	levar o tempo que for necessário com as pessoas
encourage others	encorajar os outros
help others think for themselves	ajudar os outros a pensarem por si próprios

The complete Organizational Culture Inventory® (OCI®) is typically used for research and doing so provides more complete and valid information about an organization's culture.

From Organizational Culture Inventory by R.A. Cooke and J.C. Lafferty, 2003, Plymouth, MI: Human Synergistics. Copyright © 2022 by Human Synergistics©. Used with permission. Adapted by permission

Reference:

Cooke, R.A. and Lafferty, J.C. (1987), Organizational Culture Inventory®, Human Synergistics International, Plymouth, MI.

Apêndice C – Protocolo de investigação online

Link do questionário online:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSedqWYiLqWHwQJFMhPf46-3Ch69ePXNGSJPYQphmUmxMFAD7A/viewform>

Consentimento informado:

Exmo. Sr./Exma. Sra.,

A investigação para a qual o/a convidamos a participar - “*O Trabalho Digno, Qualidade de Vida no trabalho e Burnout em Professores do Ensino Superior*” insere-se no âmbito do trabalho de dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde das estudantes Adriana Silva e Patrícia Pacheco (investigadoras), orientadas pela Prof^a Doutora Tânia Ferraro que é a investigadora responsável da Universidade Portucalense Infante D. Henrique. O objetivo do presente estudo consiste em estudar diversos aspetos do modo como as pessoas sentem e pensam sobre o seu trabalho. Esta investigação é conduzida de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011).

Para participar é preciso:

1. Ter pelo menos seis meses de experiência profissional;
2. Estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)];
3. Ser remunerado pelo trabalho que faz.

POR FAVOR, LEMBRE-SE: O questionário que está prestes a preencher dependerá cerca de 20 minutos da sua atenção. A sua participação é voluntária. Garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, os dados recolhidos serão tratados de modo coletivo, na mais estrita confidencialidade e apenas para fins de investigação académica. A qualquer momento poderá interromper a sua participação, se assim o desejar.

DESDE JÁ, AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO!

É possível solicitar uma síntese dos resultados enviando um e-mail para “trabalhodigno.qvt@gmail.com” colocando no campo assunto “Síntese dos resultados da investigação”. Caso tenha alguma dúvida pode entrar em contato com a equipa que

está a superintender a recolha de dados em Portugal, através do mesmo e-mail colocando no campo assunto "Dúvida".

Instruções de preenchimento do questionário:

- Considere, por favor, que o questionário é constituído por várias partes, sendo que existem instruções específicas para cada uma delas. Pedimos que estas sejam lidas com atenção antes de começar a responder a cada bloco de questões;
- Assinale a sua resposta, seleccionando a opção que melhor se adequa.

Declaro que fui informado(a) de que a presente investigação se destina a um estudo académico, tendo compreendido o seu objetivo. Foi-me garantido que todos os dados recolhidos são confidenciais e será garantido o meu anonimato e assim sendo, aceito participar de livre vontade. Sei que posso recusar ou a qualquer momento interromper a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.

- Li e aceito as condições deste estudo

Parte I - Questionário de Trabalho Digno¹

Este questionário pode ser respondido por qualquer pessoa que trabalha. Ele refere-se ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza. Por 'contexto profissional' entenda o mercado de trabalho em geral (para alguém com as suas características profissionais), a(s) empresa(s)/organização(ões) onde eventualmente trabalhe, bem como a sua eventual atividade de prestador(a) de serviço(s) (profissionais liberais/autónomos).

Não há respostas certas nem erradas. O importante é que avalie se concorda mais ou menos com as afirmações apresentadas. Utilize a seguinte escala de respostas:

1 = Não concordo nada

2 = Concordo pouco

3 = Concordo moderadamente

4 = Concordo muito

5 = Concordo completamente

¹Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018a). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243- 265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>

Marque com um (X) a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda a todas as afirmações. Relembramos que elas se referem ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza.

1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
2. Tenho perspectivas de ter uma reforma/aposentação/aposentadoria tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	1	2	3	4	5
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1	2	3	4	5
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc).	1	2	3	4	5
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	1	2	3	4	5
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1	2	3	4	5
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1	2	3	4	5
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1	2	3	4	5
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1	2	3	4	5
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1	2	3	4	5
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	1	2	3	4	5
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1	2	3	4	5
17. Penso que tenho perspectivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1	2	3	4	5
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1	2	3	4	5
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5

21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc).	1	2	3	4	5
24. No meu trabalho sou aceite/aceito(a) tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	1	2	3	4	5
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	1	2	3	4	5
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	1	2	3	4	5
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1	2	3	4	5
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	1	2	3	4	5
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc).	1	2	3	4	5
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1	2	3	4	5

Parte II - De seguida, encontrará um conjunto de afirmações acerca da Escala da Qualidade de Vida no Trabalho.²

Por favor, responda a todos os itens, tendo em conta a sua Atividade Profissional, de acordo com a seguinte escala:

Totalmente Falso

Totalmente Verdadeiro

1 2 3 4 5 6 7

Afirmações	Opções						
1. Sinto-me fisicamente seguro no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
2. O meu emprego oferece-me um bom plano de saúde	1	2	3	4	5	6	7
3. Faço o meu melhor para me manter saudável e em forma	1	2	3	4	5	6	7
4. Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7

² Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

5. Sinto que o meu emprego nesta organização é estável	1	2	3	4	5	6	7
6. O meu emprego beneficia a minha família	1	2	3	4	5	6	7
7. Tenho bons amigos no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho tempo suficiente, fora do trabalho, para desfrutar de outras coisas importantes na vida	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me reconhecido pelo meu trabalho nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
10. Tanto os colegas desta organização, como as pessoas da mesma profissão respeitam-me como profissional e especialista na minha área de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto que o meu emprego possibilita a realização de todo o meu potencial	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto que estou a concretizar o meu potencial como especialista na minha área de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto que estou sempre a aprender coisas novas que aprimoram o meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
14. Este emprego permite aperfeiçoar as minhas competências profissionais	1	2	3	4	5	6	7
15. O meu emprego envolve imensa criatividade	1	2	3	4	5	6	7
16. O meu emprego permite-me desenvolver a minha criatividade fora do trabalho	1	2	3	4	5	6	7

Parte III - Escala de Orientação Humanística (EOH)³

A seguir serão apresentadas afirmações sobre alguns modos como as pessoas se comportam no trabalho. Por favor, marque a opção que melhor indica aqueles que identifica no seu trabalho utilizando a seguinte escala de respostas:

- 1 = Nunca (nenhuma vez)**
- 2 = Quase nunca (algumas vezes por ano)**
- 3 = Às vezes (uma vez ou menos por mês)**
- 4 = Regularmente (algumas vezes por mês)**
- 5 = Frequentemente (uma vez por semana)**

Até que ponto se espera que as pessoas	Opções				
1. Mostrem preocupação com as necessidades dos outros	1	2	3	4	5
2. Envolvam outras pessoas nas decisões que as afetam	1	2	3	4	5

³ Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1983). *Level V: Organizational cultural inventory-form I. Human Synergistics.*

3. Apoiem os outros	1	2	3	4	5
4. Ajudem os outros a crescer e se desenvolver	1	2	3	4	5
5. Dêem recompensas positivas aos outros	1	2	3	4	5
6. Resolvam os conflitos de forma construtiva	1	2	3	4	5
7. Incentivem os outros	1	2	3	4	5
8. Ajudem os outros a pensar por si mesmos	1	2	3	4	5
9. Sejam um bom ouvinte	1	2	3	4	5
10. Tirem um tempo com as pessoas	1	2	3	4	5

Parte V - Questionário Sociodemográfico

Por último, nesta secção, pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre si. Estes dados não serão tratados individualmente, mas sim de forma agrupada.

Questionário Sociodemográfico

1. Género:*

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Outro

1.1. Por favor, se respondeu “**outro**” na pergunta anterior, e se sentir à vontade, especifique: _____

2. Ano de nascimento: * _____

3. Formação académica (completa até há data):*

Licenciatura

Bacharelato

Mestrado

Doutoramento

Outro

3.1. Por favor, se respondeu “**outro**” na questão anterior, e se sentir à vontade, especifique qual o seu nível académico: _____

4. Estado civil:*

Solteiro(a)
Casado(a) ou em União de facto
Divorciado(a) ou separado(a)
Viúvo(a)

5. Número de elementos do agregado familiar, no momento: * _____

5.1. No seu agregado familiar existem menores? *

Sim

Não

5.1.1. Se respondeu **sim**, na questão anterior, que idade tem/têm? _____

5.2. Tem outros dependentes? *

Sim

Não

5.2.1. Se respondeu **sim**, na questão anterior, quantos são dependentes? _____

Atividade profissional:

6. Qual é a sua área de especialização principal:

(e.g., Psicologia, Engenharia Mecânica, Gestão, Economia, etc.)* _____

7. Qual é a área que exerce como docente Ensino Superior? * _____

8. Entre as suas funções descreva as que faz (e.g. lecionar, investigação, etc.):* _____

9. A sua instituição pertence ao ensino:*

Universitário

Politécnico

10. Categoria profissional (caso leccione em mais do que uma instituição de ensino superior, por favor assinale aquela em que dedica a maior parte do seu tempo):*

Prof. Assistente

Prof. Auxiliar

Prof. Associado

Prof. Adjunto
Prof. Catedrático
Prof. Coordenador
Prof. Coordenador Principal

11. A sua instituição de Ensino Superior é: *

Pública
Privada

12. Neste momento, no seu local de trabalho desempenha funções de chefia/gestão/liderança? *

Sim
Não

12.1. Se respondeu que **sim**, que tipo de chefia/gestão/liderança?*

Gestão/ liderança de topo
Gestão/ liderança de nível intermedio
Gestão/ liderança de primeiro nível (coordenação ou supervisão de uma equipa)

13. Anos de serviço na carreira de docente de Ensino superior: * _____

14. Neste momento, sou Docente a: *

Tempo integral
Tempo parcial
Outro (e.g. caso tenha mais do que um trabalho)

14.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade especifique: _____

15. Número de horas letivas em média por semana, neste semestre: * _____

16. Qual é a sua(s) situação(ões) profissional(ais) atual(is) [pode assinalar mais que uma opção]: *

Empresário(a)
Profissional Liberal ou autónomo(a)
Funcionário(a) público(a)

Trabalhador(a) por conta de outrém [inclui o/a trabalhador(a) doméstico(a)].

Bolseiro(a) de pesquisa (nível superior)

Outro

16.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade especifique:_____

17. Qual o vínculo que mantém com a organização onde trabalha (quando aplicável):*

Prestador de serviços (recebimentos por 'Recibo Verde')

Contrato a prazo (renovável ou não)

Contrato efetivo (sem prazo determinado)

Através de empresa de trabalho temporário

Outro

Nenhum vínculo

17.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade especifique:_____

18. Indique, por favor, o seu vencimento líquido mensal (aquilo que recebe em média por mês) *

Até salário mínimo

Entre 705,00€ e 1.000,00€

Entre 1.001,00€ e 1.500,00€

Entre 1.501,00€ e 2.000,00€

Entre 2.001,00€ e 2.500,00€

Entre 2.501,00€ e 3.000,00€

Entre 3.001,00€ e 3.500,00€

Entre 3.501,00€ e 4.000,00€

Entre 4.001,00€ e 4.500,00€

Entre 4.501,00€ e 5.000,00€

Entre 5.001,00€ e 5.500,00€

Entre 5.501,00€ e 6.000,00€

Entre 6.001,00€ e 6.500,00€

Entre 6.501,00€ e 7.000,00€

Mais de 8.001,00€

FIM!

Agradecemos a sua participação. Obrigada!

Apêndice D- Email com o convite de participação da investigação

Exmo. Sr./Exma. Sra.,

No âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde das estudantes Adriana Silva e Patrícia Pacheco (investigadoras), orientadas pela Prof^a Doutora Tânia Ferraro que é a investigadora responsável da Universidade Portucalense Infante D. Henrique - Porto.

Vimos por este meio, solicitar a sua participação na investigação: “*O Trabalho Digno, Qualidade de Vida no trabalho e Burnout em Professores do Ensino Superior*”. O objetivo do presente estudo consiste em estudar diversos aspetos do modo como as pessoas sentem e pensam sobre o seu trabalho. Esta investigação é conduzida de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Neste momento, não estamos recolhendo dados que possam identificar a vossa organização.

Para participar neste estudo, é necessário:

- 1) Ter pelo menos seis meses de experiência profissional;
- 2) Estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)];
- 3) Ser remunerado pelo trabalho que faz.

Para participar, basta aceder ao link: < <https://forms.gle/RRjBvEFjQgzqC8B26>>

A sua participação é voluntária. Garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, os dados recolhidos serão tratados de modo coletivo e estatístico, na mais estrita confidencialidade e apenas para fins de investigação académica. A qualquer momento poderá interromper a sua participação, se assim o desejar.

Obrigada pela sua atenção!

Cordialmente,
Adriana Silva e Patrícia Pacheco



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541
4200-072 Porto
Portugal

+351 225 572 000
+351 969 773 967

upt@upt.pt
www.upt.pt