

(X) Graduação () Pós-Graduação

QVT DOCENTE: aplicação do modelo Walton em uma instituição pública de ensino

Aline Chaves Leite
Instituto Federal Minas Gerais – IFMG *Campus* Bambuí
E-mail: alinechavesleite@hotmail.com

Myriam Angélica Dornelas
Instituto Federal Minas Gerais – IFMG *Campus* Bambuí
E-mail: myriam.dornelas@ifmg.edu.br

RESUMO

Professores de todos os níveis e esferas de governo, mesmo antes do contexto pandêmico, tinham sua qualidade de vida afetada devido à desvalorização destes profissionais, somadas as condições de trabalho e o acúmulo de funções. Desta forma, torna-se importante o estudo da QVT dos docentes para que possam ser tomadas medidas mitigadoras e possíveis intervenções no trabalho docente, considerando que a QVT pode influenciar a qualidade do ensino ofertado. Desta maneira, presente estudo teve como objetivo analisar, por meio do modelo de Walton, a QVT dos docentes de uma instituição pública de ensino. Esta pesquisa foi classificada como quantitativa e descritiva. A coleta dos dados se deu mediante dados secundários e primários. Os dados secundários foram obtidos por meio de pesquisa bibliográfica e os dados primários por meio de uma pesquisa de campo com a aplicação de um questionário semiestruturado, cujas questões versaram sobre as características do perfil dos respondentes, a percepção da QVT de acordo com as oito variáveis de Walton (1973). Os resultados parciais demonstraram um bom nível de satisfação dos docentes. Concluiu-se que, no geral, os docentes estão satisfeitos. Destacam-se os critérios de constitucionalismo, integração social e uso e desenvolvimento de capacidades com maiores índices de satisfação.

Palavras-chave: QVT; Walton; Docentes.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho de docentes, sempre foi um desafio. Ressalta-se que os professores de todos os níveis e esferas de governo, mesmo antes do contexto pandêmico, tinham sua qualidade de vida afetada devido à desvalorização destes profissionais, somadas as suas condições de trabalho, muitas vezes precárias, e o acúmulo de funções.

Estas questões foram evidenciadas por meio de uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE - que apontou que 71% dos 762 profissionais de educação da rede pública do Brasil foram afastados da escola após o desencadeamento de problemas psicológicos e psiquiátricos nos últimos cinco anos (VIEIRA, 2017).

Diante do cenário pandêmico, da mudança repentina no meio acadêmico e nas técnicas de ensino-aprendizagem, os docentes foram impactados significativamente ao precisarem transferir seu ambiente de trabalho para dentro de suas casas. Esta transição os levou a lidar com situações novas, pressionados pela necessidade de aprender rapidamente a manusearem plataformas digitais, produzirem vídeos e adequarem suas estratégias de ensino. Desta forma, a sobrecarga que antes existiam para esta classe laboral, foram ainda mais intensificadas.

Nesta perspectiva, a questão norteadora do presente estudo foi: como se encontra a QVT dos docentes? Sendo o objetivo da pesquisa, analisar, por meio do modelo de Walton, a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes de uma instituição pública de ensino.

Torna-se essencial a demonstração da percepção desta classe em relação a sua QVT para que possam ser tomadas medidas mitigadoras e possíveis intervenções no trabalho docente. Considerando um diferencial importante desta classe laboral que, consiste na transmissão do ensino e, este, pode ter sua qualidade comprometida se os docentes.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para Freitas e Souza (2009), as questões relacionadas à QVT são amplas e desafiadoras, levando a interpretações sob várias perspectivas. Isto se dá pelo fato de que o tema sofre influências de aspectos relacionados à época, tanto sociais quanto organizacionais.

Dentro desses fatores, Limongi-França (2004) também evidencia que a temática da QVT transcende estas questões comuns e gerais e foca no individual, contemplando os riscos ocupacionais, a ergonomia dos colaboradores, sua saúde e segurança, esforços

repetitivos, carga mental, comunicação, comportamento, fidelidade, liderança e outros.

Segundo Vasconcelos e outros (2012), as organizações sempre se preocuparam com questões relacionadas à qualidade. Porém, antes, este conceito se resumia apenas à qualidade final dos produtos e à satisfação do cliente externo. Mais tarde, percebeu-se que, antes de falar da qualidade dos produtos e serviços, é necessário pensar, também, no contexto de trabalho daqueles que vão produzir, ou seja, em sua QVT.

De acordo com Ribeiro e Santana (2015), a mobilização QVT surgiu na Inglaterra na década de 1950, tendo como destaque os estudos do psicólogo Eric Trist. Ele iniciou estudos com seus colaboradores para compreender a relação entre trabalhadores e organizações. Um dos aspectos básicos de sua pesquisa foi o impacto na vida dos indivíduos, que começaram a realizar, de forma satisfatória, suas atividades laborais. Posteriormente, na década de 1960 o movimento ganhou ainda mais força mediante o interesse dos colaboradores sobre sua satisfação e bem-estar no trabalho e das organizações em preservar a saúde física e psicológica dos funcionários.

Nos anos 1970, o conceito da QVT foi ressignificado, diante da competição dos países pelo mercado internacional, mediante a metodologia do Japão, que programou uma nova perspectiva de gestão em suas fábricas, fazendo com que outros países, como os Estados Unidos, questionassem e relacionassem esta quebra de paradigmas aos seus resultados promissores (FERNANDES, 1996).

Em continuidade, nos anos 1980, este processo foi ainda mais intenso devido a uma maior participação que os trabalhadores passaram a ter nas empresas, com o intuito de humanizar mais o trabalho (LACAZ, 2000). Nos anos 1990, de acordo com Búrigo (1997), a QVT foi ampliada para muitos países da Europa e da América, tornando-se foco de estudos que englobavam a saúde do trabalhador dentro das organizações. No Brasil, iniciaram-se os estudos relacionados à QVT por volta dos anos 1980, porém, com uma influência bastante significativa dos modelos internacionais.

2.1 QVT dos docentes

Como diversas categorias de profissionais, professores têm um cotidiano intenso, independentemente do tipo de organização a que estejam vinculados. Além de atender a outras necessidades geradas pela função, o cotidiano dos professores também inclui a preparação e a ministração de cursos/aulas (BARROS, 2017).

De acordo com Sanchez (2015), a qualidade de vida e a QVT dos docentes são

influenciadas por dois fatores: trabalho e saúde. O primeiro diz respeito à renda, ao tempo gasto em atividades administrativas, à superlotação das salas de aula e às características do ambiente, como a iluminação, os ruídos e a temperatura. Os fatores mais ressaltados, ligados à saúde, foram a automedicação, a necessidade de se afastar por doença, má alimentação, pouco lazer e a qualidade do sono. O autor ainda destaca que há uma inerência entre a vida pessoal e profissional dos docentes.

Neste mesmo sentido, Pereira (2018) complementa ao enfatizar que a profissão docente é demasiadamente estressante devido às longas jornadas de trabalho e poucos momentos de pausas para descanso e alimentação.

A carga horária que deveria ser destinada ao lazer e à vida familiar tem sido preenchida com o planejamento das aulas. Dessa forma, as responsabilidades e obrigações dos departamentos funcionais estão afetando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos professores (TSUBOI, 2019).

Neste contexto, Santos, Mattos e Pinto (2011) também mencionaram fatores relacionados à QVT responsáveis pelo desestímulo do trabalho docente: o não reconhecimento, a remuneração, não saber agir diante de determinadas situações, atividades mecanizadas, o abuso de autoridade, recursos precários e falta de empatia entre os colegas de trabalho.

Destaca-se a importância de se investigar a respeito da QV e QVT dos docentes, visto que os desgastes decorrentes da carreira destes profissionais comprometem sua atuação pedagógica e prejudicam a relação de ensino-aprendizagem, impactando negativamente a qualidade da educação ofertada (OLIVEIRA, 2019).

Dessa forma, surgem modelos para identificar e investigar potenciais fatores que influenciam a QVT. Para Timossi e outros (2009), o modelo de Walton (1973) é o mais utilizado por pesquisadores. Limongi-França (2004) salienta que Walton foi reconhecido por ser o primeiro autor norte-americano que aprofundou sobre o tema QVT.

2.2 O modelo de Walton

Para Walton (1973), a QVT pode ser mensurada por meio de oito critérios, que vão desde a compensação justa e adequada até a relevância social do trabalho. Para ele, estes critérios são suficientes para oferecer uma estrutura sofisticada para a realização da análise das características fundamentais da QVT. Walton (1973) define os critérios como:

1. **compensação justa e adequada:** o critério de compensação justa e adequada é

subjetivo, e não existem consenso para julgar o que é justo e adequado neste critério. Por outro lado, fatores como capacitação exigida, nível de responsabilidade e nocividade das condições de trabalho determinam o nível justo da remuneração. A determinação deste critério divide-se em renda adequada e remuneração justa.

- renda adequada: diz respeito ao grau de adequação desta renda em relação aos padrões socialmente determinados que permitem ao trabalhador viver conforme seus padrões de vida.

- remuneração justa: comparação dos salários entre os trabalhadores da mesma organização e em relação ao mercado de trabalho em geral.

2. **condições de trabalho:** diz respeito à satisfação dos colaboradores em relação às condições ofertadas para o desenvolvimento de seu trabalho, como: ambiente físico adequado, que minimize os riscos de doenças e lesões; horários compatíveis; disponibilização de materiais e equipamentos conformes; e ausência de insalubridade.

3. **uso e desenvolvimento de capacidades:** este fator consiste na oportunidade que os trabalhadores têm para desenvolver suas habilidades e conhecimentos. Algumas variáveis contemplam este critério e determinam o nível que a organização permite que estas habilidades sejam utilizadas:

- autonomia: permissão que o trabalhador tem em relação aos controles externos;

- múltiplas habilidades: o quanto é permitido pôr em prática habilidades diversas;

- informação e perspectiva: nível de informações que se tem sobre o processo total das atividades desenvolvidas;

- tarefas inteiras: oportunidade de desenvolver totalmente ou parte significativa de uma tarefa;

- planejamento: oportunidade de desenvolver o planejamento e a execução de atividades.

4. **oportunidade de crescimento e segurança:** diz respeito à oportunidade conferida para a carreira do colaborador. Neste momento, observam-se os seguintes aspectos:

- desenvolvimento: por meio de atividades e treinamentos, dar oportunidade para o trabalhador expandir suas capacidades e ter condições de avançar na carreira;

- perspectiva: usar habilidades e conhecimentos adquiridos ou resultantes de experiências em futuras contribuições de trabalho;

- oportunidades de avanço: avanço de carreira na organização;

- segurança: sentir-se seguro em relação à renda e ao emprego.

5. **integração social na organização:** a convivência entre colaboradores influencia o clima de seu local de trabalho e reflete diretamente em sua QVT. Este aspecto pode ser caracterizado pela aceitação das individualidades, sem preconceitos, igualdade de oportunidade e incorporação dos colaboradores à comunidade organizacional.

6. **constitucionalismo:** estabelecimento explícito de normas e deveres dos trabalhadores e, também, de seus direitos, dentre eles: liberdade de expressão, equidade e atenção aos direitos trabalhistas.

7. **trabalho e espaço total de vida:** as experiências decorrentes das atividades organizacionais podem impactar de forma positiva ou negativa nas demais esferas da vida. Este critério remete ao equilíbrio entre a vida laboral e pessoal. É importante que o trabalhador tenha um quadro de horário e tarefas que o permita vivenciar também momentos de lazer e descanso com a família.

8. **relevância social da vida no trabalho:** refere-se à percepção que o trabalhador tem da empresa em que trabalha em relação ao seu papel social, a saber:

- imagem institucional: como o trabalhador enxerga a empresa diante da sua relevância para a comunidade, seu orgulho e satisfação em pertencer à organização;
- responsabilidade social da instituição: a percepção que os trabalhadores têm da empresa e sua relação com a comunidade no que diz respeito a sua capacidade de ajudara resolver problemas e não causar danos;
- responsabilidade social pelos serviços/produtos: qualidade dos produtos/serviços ofertados aos clientes;
- responsabilidade social pelos empregados: como os trabalhadores se sentem em relação ao tratamento recebido pela instituição à qual pertencem (políticas de recursos humanos).

Como base teórica do presente estudo, foi utilizado o modelo de Walton, por melhor se adequar ao tema proposto, com uma abordagem mais detalhada e feita de diferentes perspectivas, o que, conseqüentemente, contribuiu para o alcance de uma melhor compreensão do objetivo proposto.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à abordagem, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa

quantitativa que segundo Richardson e outros (1985, p. 29), “representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências”. Prodanov e Freitas (2013) complementam que a pesquisa quantitativa resulta na obtenção de dados quantificáveis, isto é, informações que são traduzidas em números para, assim, serem analisadas. Neste tipo de abordagem, utilizam-se técnicas estatísticas (porcentagem, média, mediana, desvio-padrão etc.). A pesquisa foi descritiva, que, segundo Prodanov e Freitas (2013), acontece quando o pesquisador registra e descreve os fatos da população estudada por meio de questionário ou observação, sem interferir neles.

A obtenção de dados secundários foi feita a partir de uma pesquisa bibliográfica, que tem como objetivo colocar o pesquisador em contato com tudo aquilo que foi publicado sobre determinado assunto (LAKATOS; MARCONI, 1992). Para a coleta de dados primários, por meio de um questionário estruturado, realizou-se uma pesquisa de campo, que, segundo Gil (2008), caracteriza-se pelo levantamento de dados de determinada população com a finalidade de aprofundar nas questões levantadas para a população estudada, possibilitando sua descrição.

3.1 Coleta e tratamento de dados

Para a obtenção dos resultados da pesquisa, efetuou-se a coleta de dados secundários e primários. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) os dados secundários são aqueles obtidos por outros pesquisadores, ou seja, são de fontes de outras pesquisas. Em contrapartida, os dados primários são obtidos pelo próprio pesquisador, por meio da pesquisa de campo.

Para a obtenção de dados secundários, foi feita a pesquisa bibliográfica para a construção do referencial teórico a partir de livros, teses, dissertações e artigos publicados sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho.

A coleta de dados primários foi feita a partir da aplicação de um questionário estruturado. O instrumento foi feito na plataforma eletrônica do *Google Forms* e enviado via e-mail pela Assessoria de Comunicação da instituição pesquisada que possuía 162 docentes cadastrados. Antes de ser liberado o questionário para respostas o respondente deveria concordar com o que foi disponibilizado no Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento, que versou sobre os objetivos e a forma com que a pesquisa foi conduzida. O questionário foi organizado em duas seções, em que a primeira parte foi composta por 08 (oito) questões que tiveram como objetivo coletar informações sobre o perfil dos respondentes (sexo, idade,

escolaridade, departamento que o docente integra, nível de ensino que ministra mais aulas, tempo que atua na instituição, renda mensal e regime de trabalho), caracterizando-os. A segunda seção foi composta por oito subseções que dispunham de questões que tinham como intuito analisar a QVT dos respondentes, abordando os oito critérios do modelo de Walton (1973). As questões foram adaptadas de um questionário criado por Timossi e outros (2009), referente às dimensões do modelo Walton.

Para melhor compreensão e análise do nível de QVT dos docentes, foi utilizada a escala *Likert* de cinco pontos, a qual atribui os seguintes significados a cada ponto: 1: muito insatisfeito; 2: insatisfeito; 3 nem satisfeito nem insatisfeito; 4: satisfeito e 5: muito satisfeito. Através desta escala, os respondentes manifestam o grau de concordância ou discordância de cada questão proposta (GIL, 2008).

O formulário ficou disponível para receber as respostas do dia 18 de janeiro de 2022 a 11 de fevereiro de 2022, sendo que a primeira data de envio do *link* criado por meio de mensagem de *e-mail* pela Assessoria de Comunicação da instituição foi no dia 18 de janeiro de 2022, e o segundo envio aconteceu no dia 26 janeiro de 2022, também por *e-mail*, sendo respondido por 107 docentes, ou seja, a taxa de respostas foi de 66,05%.

Após a aplicação do questionário, os dados foram codificados e tabulados empregando-se como ferramenta as plataformas digitais do *Google Forms* e o *Microsoft Excel* 2013, sendo utilizados seus recursos para a obtenção de números absolutos e porcentagens, o cálculo de médias aritméticas e a construção tabelas.

Os dados da primeira seção do questionário aplicado, referente à caracterização dos docentes, utilizaram-se porcentagens e números absolutos. Para a segunda seção, que abordou a QVT dos docentes através de oito subseções que continham perguntas em escala *Likert* de 5 pontos, foi feito o cálculo das médias aritméticas de cada subseção e, ao final, a média de todo o bloco. Dessa forma, quanto mais a média da subseção ou da seção se aproxima de cinco, maior a satisfação do grupo em relação ao fator pesquisado. Em contrapartida, quanto mais próxima de 1, maior o nível de insatisfação.

Segundo Feijoo (2010, p. 14), a média aritmética “representa o ‘centro de gravidade’ da distribuição, isto é, o ponto de qualquer distribuição em torno do qual se equilibram as discrepâncias positivas e negativas”. A autora ainda complementa que esta medida se situa entre o valor máximo e mínimo de uma distribuição, não podendo excedê-los.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O questionário aplicado foi respondido por 107 docentes, ou seja, a taxa de respostas foi de 66,05%; destes, cerca de 59,81% são do sexo masculino, e o restante (40,19%,) do sexo feminino. Dessa forma, a população respondente constituiu-se, na maior parte, por docentes do sexo masculino. Porém, a porcentagem feminina também foi significativamente representativa.

Em relação à idade dos docentes, cerca de 47,66% têm acima de 31 até 40 anos; 28,97%, acima de 41 até 50 anos; 17,76%, acima de 51 até 60 anos; 3,74%, acima de 20 até 30 anos; e apenas 1,87% apresentam idade acima de 61 anos. No geral, percebeu-se que se trata de uma população madura. Em relação ao nível de escolaridade, 51,40% dos docentes têm doutorado; 35,50%, mestrado; 9,30%, pós-doutorado; 2,80%, pós-graduação; e apenas 0,90% têm ensino superior completo. Notou-se que a escolaridade dos docentes é elevada, onde a maioria tem doutorado.

Em relação ao departamento em que cada docente está lotado, percebeu-se que a maioria pertence ao DCL (Departamento de Ciências e Linguagens) - 31,80%; seguido do Departamento de Ciências Agrárias (DCA), com 29,00% dos respondentes. Em relação ao segmento em que os docentes mais ministram suas aulas, 57,90% afirmaram ser no ensino superior; 41,10% ministram a maior parte de suas aulas para o ensino médio/técnico; e somente 0,90% têm suas disciplinas concentradas no ensino de pós-graduação.

A sexta questão indagou os entrevistados sobre o tempo de atuação de cada um na instituição pesquisada. Os resultados mostraram que 33,60% atuam na instituição de 1 a 5 anos; 21,50%, de 11 a 15 anos; seguidos de 6 a 10 anos, com 17,80%; 10,30% atuam há menos de 12 meses; e 6,50%, há mais de 21 anos. Foi possível perceber que a maioria dos docentes tem vínculo com a instituição há mais de 5 anos, sugerindo maior familiaridade com o ambiente, colegas e normas, podendo refletir em alguns critérios analisados da QVT.

A sétima questão abordou a renda mensal dos docentes e indicou que a maioria deles (45,80%) recebem de 5 a 10 salários-mínimos, seguida de 31,80% que recebem de 10 a 15 salários-mínimos, e 10,30%, até 5 salários-mínimos. A oitava e última questão desta seção foi sobre o regime de trabalho dos docentes respondentes. Cerca de 88,80% possuem um vínculo efetivo com a instituição; 8,40%, contrato temporário, atuando como docentes substitutos; 1,90%, vínculo de docente visitante; e apenas 0,90% atuam como docente voluntário. O alto índice de docentes efetivos sugeriu maior estabilidade financeira e de carreira, o que pressupõe impactar na QVT.

De acordo com os dados obtidos nesta seção, percebe-se que a maioria dos docentes respondentes são do sexo masculino, com idade acima de 31 até 40 anos. A maior parte dos

respondentes tem elevado nível de escolaridade (doutorado) e está lotada no Departamento de Ciências e Linguagens. Os docentes respondentes têm maior carga horária de aulas no ensino superior e atuam de 1 a 5 anos na instituição. E, por fim, a maioria dos docentes afirmou ganhar de 5 a 10 salários-mínimos mensais e possuir vínculo efetivo com a instituição.

A análise da QVT dos docentes da instituição pública de ensino pesquisada foi realizada com base no modelo de Walton (1973), que aborda oito critérios e seus indicadores, a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida. Em relação à **compensação justa e adequada**, os resultados demonstraram uma tendência para a satisfação, apresentando uma média acima do ponto neutro, de 3,66. O indicador que teve sua tendência para a insatisfação e influenciou na média geral deste critério foi o nível de satisfação dos docentes em relação aos benefícios extras recebidos (média de 2,98) - tendência para a insatisfação (Tabela 1).

Tabela 1: Compensação justa e adequada

Indicadores	Média
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	3,96
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	4,05
1.3 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a instituição oferece?	2,98
Compensação justa e adequada	3,66

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

De acordo com o estudo realizado por Ribeiro e outros (2020), o critério de compensação justa e adequada, no geral, demonstrou nível de satisfação por parte dos docentes. Porém, assim como no presente estudo, os resultados evidenciaram que há insatisfação em relação às recompensas, e, apesar de os docentes pesquisados serem de instituição privada, não recebem estas bonificações. Os estudos de Sartor (2020) e Parcianello (2020) também tiveram resultados de insatisfação neste critério por este mesmo motivo.

O segundo critério avaliado foi a percepção dos docentes em relação às suas **condições de trabalho**, sendo que as médias foram maior que 2 em todos os indicadores, demonstrando satisfação dos respondentes. Nota-se, de acordo com a Tabela 2, que o indicador que revelou maior satisfação dos docentes, com média de 4,08, foi jornada de trabalho semanal. Todos os outros critérios apresentaram médias maiores que 3. Em relação ao critério “em geral”, a média foi de 3,76, evidenciando que, no geral, os docentes encontram-se satisfeitos em relação a este critério.

Tabela 2: Condições de trabalho

Indicadores	Média
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horastrabalhadas)?	4,08
2.2 Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3,77
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	3,81
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	3,81
2.5 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	3,34
Condições de trabalho	3,76

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

De acordo com Ribeiro e outros (2020), Sartor (2020) e Parcianello (2020), o critério “condições de trabalho” foi avaliado como satisfatório pelos docentes participantes dos estudos. Segundo Cardoso e Rodrigues (2020), este fator demonstrou um alto nível de satisfação dos docentes respondentes. Já nos estudos realizados por Sousa e outros (2020), os docentes apresentaram um nível de satisfação intermediário no que se refere a este fator. Na pesquisa de Broch e outros (2020), o grupo 2 de docentes pesquisados relatou, também, satisfação intermediária em relação ao critério de condições de trabalho. E, por fim, Neves (2020) atribuiu que o grau de insatisfação dos docentes neste critério deve-se ao uso da tecnologia no trabalho, salubridade e cansaço, o que pode ser explicado pelo alto volume de trabalho.

Em relação ao critério **uso e desenvolvimento de capacidades**, a média geral foi de 4,08, representando a satisfação dos docentes respondentes. Dentro deste critério, o indicador que apresentou média mais elevada foi a satisfação referente à importância das tarefas realizadas (média de 4,30). Em contrapartida, o indicador de satisfação com a avaliação de desempenho obteve o menor valor (média de 3,94). Ressalta-se que, mesmo com um valor mais baixo desse indicador, os resultados apontam para uma tendência de satisfação, conforme Tabela 3.

Tabela 3: Uso e desenvolvimento de capacidades

Indicadores	Média
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	4,02
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4,30
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	3,96
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto está bom ou ruim seu desempenho no trabalho)?	3,94

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	4,18
---	------

<i>Uso e desenvolvimento de capacidades</i>	4,08
--	-------------

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O critério de uso e desenvolvimento de capacidade destacou-se nos estudos de Cardoso e Rodrigues (2020) e Neves (2020), em que os docentes participantes apontaram alto nível de satisfação, o que sugeriu a importância da execução de suas tarefas e atividades e a autonomia que lhes é conferida. Os resultados apresentaram-se compatíveis com a presente pesquisa, onde os docentes revelaram estar satisfeitos em relação a todos os indicadores, resultando em uma média geral do critério maior que 4.

A variável **oportunidade de crescimento** apresentou média de 3,65, demonstrando inclinação para a satisfação dos respondentes. Conforme Tabela 4, o indicador de satisfação em relação à oportunidade de crescimento profissional obteve média 4,00, apontando clara satisfação dos docentes. Os demais indicadores obtiveram médias maiores que 3, revelando uma tendência para a satisfação.

Tabela 4: Oportunidade de crescimento

Indicadores	Média
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	4,00
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	3,29
4.3. Em relação ao incentivo que a escola dá para você estudar (se capacitar), como você se sente?	3,65
<i>Oportunidade de crescimento</i>	3,65

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

De acordo com os estudos analisados, o nível de satisfação dos docentes em relação às oportunidades de crescimento, no geral, foi de satisfação. Porém, de acordo com Sartor (2020), existiu uma insatisfação em relação ao indicador de incentivo para a realização de estudos e ausências de promoção baseada na produtividade. Segundo Cardoso e Rodrigues (2020), os índices de satisfação para este critério foram insatisfatórios. Neste mesmo sentido, o estudo de Neves (2020) revelou satisfação geral neste critério; porém, em relação ao incentivo dado pela instituição para se capacitarem, a satisfação foi intermediária.

Em se tratando do critério **integração social na organização**, os resultados demonstraram satisfação, com média de respostas de 4,06. Ressalta-se que, sobre o relacionamento com os colegas e chefes no trabalho, a média foi de 4,38, ou seja, os docentes encontram-se satisfeitos, com uma tendência para muito satisfeitos. Os demais indicadores apresentaram médias maiores que 3, conforme Tabela 5.

Tabela 5: Integração social na organização

Indicadores	Média
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?	3,96
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no trabalho, como você se sente?	4,38
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	3,99
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,90
<i>Integração social na organização</i>	4,06

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

No que diz respeito à integração social, de acordo com a revisão bibliográfica dos estudos sobre QVT docente realizados, a maioria revelou a satisfação dos docentes em relação a este critério. Ressalta-se o estudo de Ribeiro e outros (2020), que teve este critério melhor avaliado, com um nível muito satisfatório. Em contrapartida, Sousa e outros (2020) e Broch e outros (2020) apresentaram este critério com um resultado sensível, em que os docentes afirmaram estar insatisfeitos.

No que se refere ao **constitucionalismo**, notou-se que existe uma inclinação para um nível de satisfação elevado dos docentes, já que os indicadores demonstraram médias maiores que 4, exceto o indicador de satisfação de normas e regras do trabalho, o qual, mesmo assim, atingiu uma média que tende à satisfação (3,88). A média geral desta variável foi de 4,13 (Tabela 6).

Tabela 6: Constitucionalismo

Indicadores	Média
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	4,30
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	4,20
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	3,88
6.4 Em relação ao respeito à sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	4,15
<i>Constitucionalismo</i>	4,13

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por unanimidade, os estudos pesquisados indicaram um elevado nível de satisfação dos docentes em relação ao constitucionalismo das instituições pesquisadas, revelando responsabilidade e comprometimento destas, com o cumprimento de normas e direitos dos docentes. Ressalta-se que, de acordo com Cardoso e Rodrigues (2020), apesar de a avaliação geral deste critério ter sido satisfatória, houve uma inclinação dos docentes para a insatisfação em relação ao respeito às individualidades.

No que se refere ao critério **trabalho e espaço total de vida**, a média geral foi de 3,66, indicando uma tendência para a satisfação. Porém, todos os indicadores obtiveram médias maiores que 3 e menores que 4, o que reflete que os docentes não estão com estes espaços bem definidos e que o trabalho tem ocupado significativamente seus espaços total de vida. Os valores podem ser observados na Tabela 7.

Tabela 7: Trabalho e espaço total de vida

Indicadores	Média
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	3,66
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	3,63
7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,70
<i>O trabalho e o espaço total de vida</i>	3,66

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Em se tratando do sétimo critério - **trabalho e o espaço total de vida** - de acordo com os estudos pesquisados, a maioria dos docentes apresentou um bom nível de satisfação. Porém, segundo Neves (2020), este critério exigiu uma atenção especial, pois, conforme os docentes pesquisados, havia uma influência significativa do trabalho sobre a vida, o lazer e os horários de descanso. Neste mesmo sentido, Broch e outros (2020) ressaltaram que os docentes apresentaram um grau baixo de satisfação sobre este critério, especialmente o grupo 1 de sua pesquisa, podendo estar relacionado ao grande envolvimento dos respondentes com a pesquisa, influenciando a ocupação do trabalho no espaço total de vida desses profissionais.

Por último, o oitavo critério - **relevância social do trabalho na vida** - apresentou médiageral de 3,95, sugerindo tendência para a satisfação. De acordo com a Tabela 8, em relação ao indicador de orgulho que os docentes sentem ao realizar o seu trabalho, a média foi superior a 4 (4,61), apontando tendência de elevada satisfação neste quesito. Concomitantemente, o indicador referente à satisfação com as políticas de recursos humanos da instituição foi superior a 4 (média de 4,08).

Tabela 8: Relevância social do trabalho na vida

Indicadores	Média
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4,61
8.2 Você está satisfeito com a imagem que a sua escola tem perante a sociedade?	3,80
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a sua escola tem?	3,46
8.4 O quanto você está satisfeito com a qualidade do ensino ofertado por sua instituição?	3,80
8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de tratar os funcionários) que a sua escola tem?	4,08
<i>Relevância social do trabalho na vida</i>	3,95

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por outro lado, o indicador de satisfação dos docentes em relação à integração comunitária da escola obteve a menor média (3,46), apesar de também se inclinar para a satisfação. Pode-se atribuir este resultado à menor interação da instituição acadêmica com a sociedade devido ao período pandêmico e às medidas restritivas, como a suspensão do ensino presencial.

De acordo com os estudos analisados, todas as amostras de docentes, em diferentes instituições, revelaram elevado nível de satisfação sobre a relevância social do trabalho na vida, demonstrando o orgulho e a satisfação que os docentes têm em desempenhar suas funções e como percebem o impacto de sua instituição na sociedade. Diante dos resultados apresentados em cada critério, percebe-se a análise geral comparativa das médias de cada dimensão, conforme Quadro 1.

Quadro 1: Análise geral QVT

Critério	Média	Média < 3,5	Média > 4
Constitucionalismo	4,13		Respeito dos direitos Liberdade de expressão Respeito às individualidades
Uso e desenvolvimento de capacidades	4,08		Autonomia Responsabilidade
Integração social na organização	4,06		Relacionamento com colegas e chefes
Relevância social do trabalho na vida	3,95	Integração comunitária	Orgulho do trabalho Política de Recursos Humanos
Condições de trabalho	3,76	Cansaço	Jornada de trabalho semanal
Compensação justa e adequada	3,66	Benefícios extras	Comparação do salário com o dos colegas
Trabalho e espaço total de vida	3,66		
Oportunidade de crescimento	3,65	Treinamento	
Média geral da QVT			3,87

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Como observado no Quadro 1, a média geral da QVT dos docentes da instituição pesquisada foi de 3,87, exibindo bom nível de satisfação em relação aos aspectos analisados. Os critérios que apresentaram melhores médias (>4) foram o constitucionalismo, uso e desenvolvimento de capacidades e integração social na organização – consequentemente, foram os que tiveram o número de médias mais significativas positivamente de seus indicadores.

O constitucionalismo foi o critério melhor avaliado, ou seja, em que os docentes se encontram mais satisfeitos. Três dos seus indicadores apresentaram médias maiores que 4,

revelando elevada satisfação dos docentes e um papel importante e responsável da instituição, já que ela faz parte, diretamente, deste binômio (instituição x servidor).

Em contrapartida, os critérios de relevância social do trabalho na vida, condições de trabalho, compensação justa e adequada, e oportunidade de crescimento tiveram aspectos que não foram muito bem avaliados, com médias inferiores a 3,5, revelando níveis intermediários de satisfação que podem ser melhorados.

5 CONCLUSÕES

De acordo com os resultados obtidos na presente pesquisa, conclui-se que a maioria dos docentes respondentes é do sexo masculino, mas não discrepante do sexo oposto, pois a instituição apresenta seu quadro de docentes do sexo feminino bem representado. Além disso, observa-se que a população participante de docentes respondentes se constituiu por uma porcentagem significativa de docentes acima dos 41 anos de idade, o que pode ter influenciado diretamente no período pandêmico, pois foi um momento de mudanças agudas e repentinas, inclusive em relação ao manuseio de novas ferramentas tecnológicas, e, devido ao fato de os docentes apresentarem-se em uma faixa etária de maior idade, presume-se menor familiaridade da maioria em relação a estes fatores.

Percebe-se que os respondentes apresentam níveis elevados de capacitação, já que mais da metade são doutores. Em se tratando do departamento, a maior parte está lotada no Departamento de Ciências e Linguagens (DCL) e ministra o maior número de aulas para o ensino superior. Parte majoritária dos docentes respondentes mantém um vínculo efetivo com a instituição acadêmica e recebe mais de cinco salários-mínimos mensais, conferindo-lhes um bom nível de segurança e estabilidade. Além disto, a maioria atua na instituição há mais de cinco anos, o que propõe consolidação das relações com a instituição e com os colegas de trabalho.

No que se refere à qualidade de vida no trabalho da população estudada, conclui-se que, no geral, os docentes encontram-se satisfeitos, visto que todas as médias apresentadas foram maiores que três. Porém, existem características sensíveis, tanto dos critérios quanto dos indicadores, que podem ser trabalhadas e aprimoradas a fim de se melhorar a QVT destes docentes. Destacam-se os critérios de constitucionalismo, integração social e uso e desenvolvimento de capacidades, com maiores índices de satisfação. Em contrapartida, alguns indicadores dentro dos critérios de relevância social do trabalho na vida, condições de trabalho, compensação justa e adequada, e oportunidade de crescimento demonstraram

satisfação intermediária dos docentes ao apresentarem média de respostas inferior a 3,5.

Em relação ao critério de relevância social do trabalho na vida, os docentes revelaram menor satisfação sobre a integração de sua instituição com a comunidade. Este fator diz respeito à atuação que a instituição tem e sua capacidade de resolver problemas e ajudar a comunidade, ou seja, são as atividades do ramo de extensão, que, devido à pandemia, tiveram sua realização comprometida. Como maneira de mitigar esta baixa satisfação dos docentes, recomenda-se que a instituição volte a incentivar a realização destas atividades e desenvolva ações que transcendam o ambiente acadêmico. Ressalta-se que, apesar deste critério sugerir melhorias, os docentes demonstraram um índice elevado de satisfação em relação ao orgulho do trabalho que desenvolvem e às políticas de recursos humanos adotadas pela instituição.

No que diz respeito às condições de trabalho, observa-se um grau de satisfação intermediário em relação ao cansaço que o trabalho causa nos respondentes. Diante deste fator, deve-se rever quais atividades mais impactam neste indicador e as devidas mitigações, como melhor divisão de tarefas ou extensão dos prazos para realização destas.

Para o critério de compensação justa e adequada, o indicador de benefícios extras foi o mais crítico entre todos os índices apresentados na pesquisa. Porém, como se trata de uma organização pública, depende diretamente de iniciativas de gestores públicos, por meio da existência de orçamento e interesse por uma política pública de valorização da carreira docente, ou seja, não compete nem depende apenas de política institucional e de seu interesse por mudança.

No critério de oportunidade de crescimento, o indicador correspondente aos treinamentos realizados revelou um índice de satisfação intermediária dos docentes, o que salientou a necessidade de um olhar especial da instituição em relação a este fator e a importância de oferecer atividades que proporcionem o treinamento dos docentes de acordo com as necessidades e áreas manifestas.

A partir das análises realizadas e das propostas de melhorias, a QVT dos docentes, que já apresenta um bom nível de satisfação, pode ser ainda mais elevada, refletindo, certamente, em sua vida pessoal (saúde física e psicológica) e no desempenho de suas atividades laborais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Marizeth Antunes. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, Paraná, 2017, v. 16, n. 188, p. 38-46, jan. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347/18138>. Acesso em: 9 set. 2021.

BROCH, Caroline. *et al.* A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. **Journal of Physical Education**, Maringá, 2020, v. 31, n. 1, p. 1-12, jun. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jpe/a/XQgv35Ds6jJLFL59rPqvHhh/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: 23 jan. 2022.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de ciências humanas**, Florianópolis, 1997, v. 15, n. 22, p. 90-111, jan. 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>. Acesso em: 15 dez. 2021.

CARDOSO, Odorico Ferreira; RODRIGUES, Ataíde Lopes. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da educação lotados no Colégio Estadual Leonídeo Castro e Silva – Bom Jardim de Goiás-GO. **Revista Facisa On-line**, Araguaia, 2020, v. 9, n. 1, p. 113-128, mai. 2020. Disponível em: encurtador.com.br/euGKN. Acesso em: 23 jan. 2022.

FEIJOO, A. M. L. C. Medidas de tendência central. **A pesquisa e a estatística na psicologia na educação**. p. 14-22. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/yvnwq/pdf/feijoo-9788579820489-05.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/xn0ec8e>. Acesso em: 13 jan. 2022.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, Niterói, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 136–154, ago. 2009. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 9 set. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora AtlasSA, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2022.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 151-161, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?lang=pt#>. Acesso em: 15 dez. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NEVES, Rayara Valéria Sales. **Qualidade de vida no trabalho de professores de uma escola da Rede Estadual da Paraíba**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Instituto Federal da Paraíba, 2020. Disponível em:

<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1079>. Acesso em: 25 jan. 2022.

OLIVEIRA, Ana Clara Lacerda de. **Percepção de qualidade de vida no trabalho de professores do curso de graduação em Ciências Contábeis do estado de Minas Gerais**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31391>. Acesso em: 12 set. 2021.

PARCIANELLO, Angeluze Comoretto. **A qualidade de vida no trabalho e os níveis de estresse dos professores das escolas estaduais de Santa Maria/RS**. 2020. 139 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/22411>. Acesso em: 10 fev. 2022.

PEREIRA, A. S. **Qualidade de vida no trabalho: um fator determinante para o bem-estardocente em escolas públicas**. 2018. 59 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2018. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/handle/riupf/1636>. Acesso em: 10 fev. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Itapetininga –São Paulo, 2015, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em: https://cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

RIBEIRO, Sthéfane Karla Dutra *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de casocom docentes de uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte - MG. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 17, 2020. **Anais [...]. on-line**. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/17430250.pdf>. Acesso em: 30jan. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

SANCHEZ, Hugo Machado. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de docentes universitários**. 2015. 112 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) - UniversidadeFederal de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/5197/5/Tese%20-%20Hugo%20Machado%20Sanchez%20-%202015.pdf>. Acesso em 12 set. 2021

SANTOS, Elaine Garcia dos; MATTOS, Tassiane Santiago de; PINTO, Rodrigo Serpa. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do campus porto-ufpel. **Anais...** Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária América do Sul, 11, 2011, Santa Catarina: UFSC, 2011, 14 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/28938/5.45.pdf?sequence=1>.

Acesso em: 12 set. 2021.

SARTOR, Sandi Muris de Medeiros. **Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma**. Instituto Federal, Santa Catarina, p. 1-26, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1426/Artigo%20Sandi%20Sartor%20IFSC%20EPT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 jan. 2022.

SOUSA, Janderson Henrique Mota *et al.* A percepção dos docentes acerca do contexto de Qualidade de Vida no Trabalho em uma instituição pública de ensino: Um estudo de caso. **Facit Business and Technology Journal**, Tocantins, 2020, v. 1, n. 17, p. 28 – 41, jun.2020. Disponível em: <https://jnt1.websiteseuro.com/index.php/JNT/article/view/625/467>. Acesso em: 30 jan. 2022.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, Paraná, 2009, v. 20, n. 3, p.395-405, jun. 2009. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/qvt/waltonpt.pdf>. Acesso em: 24 set. 2021.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, 2009, v. 20, n. 3, p.395-405, jun. 2009. Disponível em: [11nq.com/CIHdd](http://www.11nq.com/CIHdd). Acesso em: 14 dez. 2021.

TSUBOI, Robson Mendes Neves. **A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes de uma instituição pública de ensino superior**. 2019. 61 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/9591/5/Disserta%20c3%a7%20a3o%20-%20Robson%20Mendes%20Neves%20Tsuboi%20-%20202019.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021.

VASCONCELOS, Patrício Henrique *et al.* Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, 2012, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr. 2012. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303242>. Acesso em: 12 set. 2021.

VIEIRA, Juçara Dutra. Pesquisa sobre saúde e condições de trabalho dos (as) profissionais da educação básica pública. **Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação**, v. 115, 2017. Brasília: DF, 2017. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/2018/relatorio_pesquisa_saude_completo.pdf. Acesso em 23 ago. 2021.

WALTON, Richard E. Qualidade de vida no trabalho: o que é. **Sloan management review**, v. 15, n. 1, pág. 11-21, 1973. Disponível em: encurtador.com.br/nEMX9. Acesso em: 23 fev.2022.