

**( x ) Graduação ( ) Pós-Graduação**

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DE UNIVERSIDADES FEDERAIS NO BRASIL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

**Isabella Vieira Cassemiro Framento**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
E-mail: [isabellacassemiro736@gmail.com](mailto:isabellacassemiro736@gmail.com)

**Rocío del Pilar López Cabana**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
E-mail: [rocio.lopez@ufms.br](mailto:rocio.lopez@ufms.br)

### **RESUMO**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é a forma de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e da empresa, tendo em vista o impacto que o ambiente trabalhista e a eficiência organizacional pode causar nas pessoas. Este estudo teve como objetivo identificar os aspectos mais relevantes sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes das universidades federais no Brasil, registrados nos artigos científicos da área, no período de janeiro de 2012 a agosto de 2022. Para isso foi realizada uma revisão sistemática da literatura, com abordagem qualitativa, utilizando como ferramentas de auxílio as plataformas SciELO, Spell e Redalyc. Após o levantamento e a seleção dos artigos foram considerados doze artigos que conformaram o *corpus* desta pesquisa. Após as análises dos artigos selecionados, constatou-se que, as instituições na sua grande maioria possuem determinada preocupação sobre o ambiente no qual os seus docentes trabalham, sendo necessário afirmar que um professor não deixa de ser professor após o fim do expediente, mas com a importância dada pelas instituições é notável que o ambiente fica mais acessível ao trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Professor do ensino superior; Universidade pública.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema da qualidade de vida no trabalho não é uma preocupação exclusiva dos pesquisadores atuais. Na verdade, desde os primórdios da civilização, o homem busca formas de tornar mais amena a sua luta pela sobrevivência. Porém, foi com a Revolução Industrial e a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e a moral dos trabalhadores passaram a ser estudadas de forma científica (SANT'ANNA; KILIMINK, 2011).

Com o aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como a responsabilidade social das empresas, registrados na década de 1960, o movimento em torno da qualidade de vida no trabalho tomou impulso. Pressionados pelo aumento dos níveis de conscientização dos trabalhadores e pelo aumento do escopo de suas responsabilidades sociais, os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais se viram compelidos a pesquisar melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho. Atualmente, a apologia aos *workaholics* – estereótipo do indivíduo viciado em trabalho - figuras consagradas na década de 1980, tem sido fortemente rechaçada, e a preocupação com a qualidade de vida tem levado um número crescente de pesquisadores a explorarem as condições globais do local onde se realiza o trabalho, numa tentativa de resgatar a humanização do ambiente organizacional, com especial destaque para o cargo, para as interações dos empregados com os colegas/outros setores e para as políticas da organização (SANT'ANNA e KILIMINK, 2011).

Assim, o atual estágio da qualidade de vida no trabalho busca extrapolar os limites intramuros das organizações e melhorar a questão do bem-estar no trabalho, desta forma, este tema vem sendo cada vez mais necessário a ser discutido nas organizações, para que estas ofereçam qualidade de vida aos seus empregados, reconhecendo-os como seres vivos, com necessidades de ordem fisiológica e psíquica a serem sanadas, pois tendem a passar o maior tempo do seu dia dentro dela (VARGAS, 2010).

Ao abordar o conceito de qualidade de vida no trabalho Aquino e Fernandes (2013) assinalam a QVT como um campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal. Ainda, ao tratar desta temática no ensino superior público, acrescenta-se uma cobrança ainda maior da sociedade, para melhor utilização dos recursos e maiores resultados. Siqueira e Mendes (2014) descrevem que, para atender as demandas sociais, as organizações públicas precisam

revisar e readequar procedimentos e processos de gestão, especialmente na gestão de pessoas, que lida com o capital intelectual das instituições, pois a forma de se trabalhar requerida e as relações interpessoais já não são as mesmas de outras épocas.

Diante disto, surgiu a seguinte questão de pesquisa: Como é a qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino superior público no Brasil, segundo as publicações científicas da área? Desta forma, o objetivo geral deste estudo foi identificar os aspectos mais relevantes sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes das universidades federais no Brasil, registrados nos artigos científicos da área, no período de janeiro de 2012 a agosto de 2022.

Para tanto, metodologicamente foi realizada uma revisão sistemática da literatura, com abordagem qualitativa, tendo como bases de apoio de pesquisa as plataformas científicas: SciELO, Spell e Redalyc, sendo selecionados 7 artigos que trataram sobre a qualidade de vida no trabalho de docentes de universidades públicas do Brasil e que conformaram o corpus desta pesquisa.

Ao se considerar a importância dos professores, o valor de seu trabalho e a contribuição destes para a sociedade, pode-se destacar a relevância desta pesquisa ao trazer sistematicamente dados atuais analisados na literatura científica da área sobre a qualidade de vida que eles experimentam nas organizações universitárias, o que pode contribuir, por sua vez, para obtenção de uma visão mais abrangente sobre a satisfação, insatisfação, prerrogativas e dificuldades deste segmento de trabalhadores.

Por fim, esta pesquisa poderá também contribuir, em termos empíricos, na tomada de decisões de gestores públicos, podendo resultar em ações que ofereçam uma maior satisfação no trabalho dos docentes, além de trazer conhecimento relativo sobre o tema para os seus dirigentes.

O presente artigo estará organizado em cinco partes: a primeira parte corresponde a esta introdução. A segunda parte compreende a revisão da literatura onde serão expostos os principais conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho. A terceira parte descreve a metodologia utilizada nesta pesquisa. Na quarta parte serão apresentadas as discussões e análises dos dados, e finalmente, as conclusões, conformam a quinta parte deste estudo, seguidas pelas referências bibliográficas.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades (CHIAVENATTO, 2002).

Conforme Chiavenato (2014, p. 28) a qualidade de vida no trabalho:

É um conceito que se refere aos aspectos da experiência vivida no trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, camaradagem, segurança de emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis.

Seguindo essa perspectiva abrangente, para Limongi-França (2012, p. 24) as definições de QVT abarcam desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até as atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

Ainda, para Quilici e Xavier (2006 apud CORREIO; CORREIO; BARROS, 2019, p. 317):

[A] Qualidade de vida tem a finalidade de estudar a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho associada à motivação. A qualidade de vida no trabalho baseia-se na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa, envolvendo o atendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, o qual é muitas vezes negligenciado pelas organizações em nome da produtividade e do crescimento econômico.

Neste sentido, Limongi-França (2012) enfatiza que a Qualidade de Vida no Trabalho é afetada por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho abrange de forma integral o trabalhador no seu ambiente de trabalho, assim:

a QVT também se estende a levantamentos de riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, acessos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade e empregabilidade. (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p. 24):

Ainda, cabe destacar que para adquirir melhores resultados organizacionais é necessário investir na qualidade de vida no trabalho, pois conforme os autores Cavassani e Biazin (2006, p. 7) alguns fatores sofrem influência direta na satisfação e qualidade de vida no

trabalho, dentre estes se destacam: o significado da tarefa, no sentido de dar importância ao trabalho desempenhado pelo indivíduo na organização e suas consequências; o feedback, que corresponde à resposta por parte dos superiores sendo vital para o aperfeiçoamento constante dos trabalhadores ; a autonomia, pois a partir do momento que a pessoa tem autonomia para tomada de decisões, ela passa a se sentir peça importante dentro da organização; a igualdade de oportunidade, sendo necessário desenvolver políticas claras de crescimento profissional, conforme o cargo desempenhado; a compensação justa e adequada, ou seja, pagar salário compatível com a função; a integração social na organização, ligadas ao tratamento das pessoas de forma igualitária sem distinção de raça, credo e cor; e o trabalho e o espaço total de vida.

Observa-se assim, que a qualidade de vida no trabalho é um tema muito abrangente que contempla a saúde dos trabalhadores, a segurança no trabalho, o ambiente de trabalho, o estilo de gestão, a autonomia dos funcionários, a motivação, a satisfação no trabalho, entre muitos outros aspectos extrínsecos e intrínsecos que são necessários para a humanização do trabalho.

Diante da abrangência desta área, para compreender melhor os conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho, vários autores desenvolveram ferramentas e modelos que pudessem medir os níveis de QVT nas empresas e instituições. Pois, como aponta Limongi-França (2012, p. 34), “não é suficiente a decisão de melhorar a QVT das organizações. Devem-se identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT”. Desta forma, a continuação será apresentado o modelo de Walton, que é considerado o principal modelo metodológicos desta área.

### **2.2.1 Modelo Walton**

Walton é o primeiro autor norte-americano que dá início a uma linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (LIMONGE-FRANÇA, 2012). Ele defende a ideia que a QVT é representada na humanização das aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (SANTOS, 2012 apud SIQUEIRA et. al 2017).

O modelo é constituído por um número amplo de dimensões, no qual é enfatizado o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente profissional, mas também faz menção aos aspectos presentes na vida pessoal.

Neste sentido, os autores Pedroso e Pilatti (2010, p. 198) defendem:

[...]Ao contrário dos demais modelos clássicos de QVT, Walton procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isto é, tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma como este é conduzido.

Para Walton (1973 apud FINGER e DAL FORNO 2015), a QVT estava diretamente relacionada ao atendimento das necessidades e aspirações dos sujeitos, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa. O modelo que o autor propõe, atualmente utilizado na maioria das pesquisas de QVT, está sistematizado a partir de oito categorias de avaliação:

- **Compensação justa e adequada:** refere-se à remuneração justa dos funcionários e se esta é apropriada para o trabalho que será executado. Ou seja, se a renda do mesmo é suficiente para seu padrão social determinado ou subjetivo. Walton acreditava que o pagamento bem valorizado para o funcionário o tornava mais produtivo em seus afazeres, pois sua determinação seria maior.

- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo pagamentos de horas extras requeridas, horas razoáveis de trabalho, condições físicas de trabalho que diminuem a probabilidade de acidentes trabalhistas e doenças relacionadas, e a determinação de uma faixa etária conforme o cargo exposto.

- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Cinco variáveis são necessárias para que haja desenvolvimento: autonomia (quando o trabalho permite que o funcionário tenha autonomia e autocontrole), habilidades múltiplas (quando se é permitido que o empregado use suas habilidades), informações e perspectiva (incluir o funcionário sobre informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, permitindo o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações), tarefas completas, planejamento (o trabalho envolve planejamento e implementação do próprio).

- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Neste sentido, cindo aspectos são destacados, os quais se referem a oportunidades de carreira no emprego, como: desenvolvimento (intensidade com as atividades atuais), aplicação futura (utilizar conhecimentos específicos, habilidades para trabalhos futuros), oportunidades de progresso (disponibilidade de avançar na empresa e no meio profissional), segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

- **Integração social na organização:** Segundo Walton (1973 apud Souza e Freitas 2009, p. 140):

Desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho.

Os seguintes atributos são aplicados no ambiente de trabalho: ausência de preconceitos (aceitação no trabalho por suas habilidades, capacidades e potencial independente de sexo, raça, nacionalidade, estilo de vida, aparência física e orientação sexual), igualitarismo (ausência de divisão de classe no meio profissional), mobilidade (empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados), grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca ao próximo), senso comunitário e abertura interpessoal (meio comunicação para os membros da organização relatar entre si suas ideias e sentimentos).

- **Constitucionalismo:** estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático na organização.

- **Trabalho e espaço total de vida:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos e negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Ou seja, prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos de cansaço excessivo.

- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos prática de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

**Tabela 1 – Fatores e Dimensões da QVT – Modelo de Walton**

<b>FATORES DE QVT</b>	<b>DIMENSÕES</b>
<b>1. Compensação justa e adequada</b>	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
<b>2. Condições de segurança e saúde no trabalho</b>	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
<b>3. Utilização e desenvolvimento de capacidades</b>	6. Autonomia 7. Significado de tarefa 8. Identidade de tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retro informação
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego

<b>5. Integração social na organização</b>	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
<b>6. Garantias Constitucionais</b>	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
<b>7. Trabalho e espaço total de vida</b>	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
<b>8. Relevância social da vida no trabalho</b>	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2004, p. 439), adapta pela autora.

Ao analisar o modelo de Walton (1973), Diniz (2010 apud ALVES; CORREIA e SILVA, 2019) afirma que são necessários, além de fatores, como segurança, constitucionalidade, compensação e saúde, aspectos psicossociais cruciais para a existência de qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, para a autora aspectos como integração entre companheiros, relevância social do trabalho na vida e oportunidades devem estar aliadas às garantias constitucionais e estrutura ambiental, daí a importância de se analisar a QVT também nas instituições de serviços públicos.

### 2.3 UNIVERSIDADES NO BRASIL

A universidade teve surgimento na Europa no século XIX, quando a atividade quase exclusiva de ensino deu lugar a uma associação fecunda entre a criação e a transmissão de conhecimento, isto é, da pesquisa e do ensino. A criação da universidade europeia foi uma das grandes realizações da Idade Média. A mais antiga delas, a de Bolonha, foi fundada entre 1180 e 1190 onde já vivenciavam um centro de cultura na Escola de artes liberais. A partir desse momento, começou a surgirem outras escolas episcopais, monásticas e particulares, sendo seu principal curso o Direito (BARRETO; FILGUEIRAS, 2007).

Conforme Mara Leite Simões (2013) o conceito de universidade era visto pelo como enorme prestígio dado à educação da sociedade na época, pois de acordo com Minogue:

Os homens medievais parecem ter concebido a universidade da mesma maneira que um artesão pobre considera uma criança brilhante, para cuja educação ele faz sacrifícios, e eles legaram recursos para as universidades com a mesma generosidade aberta com que faziam doações para as imensas catedrais góticas da Europa. [...] eles estavam impressionados pelo mistério da sabedoria contida nos livros, visto que para os iletrados cada livro tem o romance do segredo (MINOGUE, 1981).



Conforme Favero (2006) a história da criação de universidade no Brasil revela considerável resistência, seja de Portugal, como reflexo de sua política de colonização, seja da parte de brasileiros, que não viam justificativa para a criação de uma instituição desse tipo na colônia, considerando mais adequado que as elites da época procurassem a Europa para realizar seus estudos superiores. Mas em 1920, pelo Decreto nº 14.343 foi criada a primeira universidade no país, denominada Universidade do Rio de Janeiro, a intenção da sua criação seria para conceder o título de doutor *honoris* para o rei da Bélgica que estava de visita (SOUZA, 2012).

O ensino superior no Brasil só veio adquirir cunho universitário nos anos de 1930. Enquanto ocorria o governo de Getúlio Vargas, o ministro da Educação e Saúde, Francisco Campos, homologou o Estatuto das Universidades Brasileiras, popularmente conhecido como “Reforma Francisco Campos” (MIRANDA, SOUZA e SOUZA, 2019, p. 1), aonde era determinado que:

À universidade poderia ser oficial, ou seja, pública (federal, estadual ou municipal) ou livre, isto é, particular; deveria, também, incluir três dos seguintes cursos: Direito, Medicina, Engenharia, Educação, Ciências e Letras. Essas faculdades seriam ligadas, por meio de reitoria, por vínculos administrativos, mantendo, no entanto, a sua autonomia jurídica (Oliveira, 2002).

Mesmo diante de diversas adversidades, segundo o último senso da Educação Superior do Inep (2021), no Brasil existiam 2.457 instituições de educação superior no ano de 2020, das quais 1892 eram faculdades, 322 eram centros universitários, 203 eram universidades e 40 eram Institutos Federais de Educação e Centros Federais de Educação Tecnológica (INEP, 2020).

Destacando, conforme o Ranking latino-americano do *Times Higher Education* (THE, 2022), que o Brasil é o país com maior número de universidades listadas no Ranking, com 72 instituições. Ainda, 7 universidades do Brasil estão entre as 10 das melhores da América Latina.

## 2.4 DOCENTES DE UNIVERSIDADES NO BRASIL

Para Brand (2009) os professores, atualmente, passam por um processo doloroso, pois as suas condições de trabalho estão relegadas a um plano reprimido e silencioso. Eles precisam encontrar recursos internos e adaptar-se diante de situações adversas, como as demandas e as pressões externas advindas da família, do ambiente, do meio social e do

trabalho. Dentre os desafios e dificuldades vivenciadas pelos profissionais que atuam na docência universitária, não é apenas o salário o fator que influencia na desmotivação. Há outros fatores também significativos, como: o desinteresse dos alunos pela matéria ou em buscar novas pesquisas em assuntos específicos; a falta de comprometimento do discente em aprender; a carga horária excessiva, ultrapassando o tempo extraclasse para desenvolvimento de correções, preparações, entre outros.; a ausência de estímulos para o desenvolvimento de pesquisas científicas; a falta de reconhecimento da instituição em que atua, bem como por partes dos alunos; o excesso de alunos por turma, gerando conversas paralelas e dificultando atingir os objetivos traçados ( ROVER, 2010). Porém, de acordo com Menezes (2011 apud FERREIRA; PASSOS, 2015) ao pesquisar sobre os sentidos do trabalho em docentes nas universidades federais, os professores sentem prazer diante da flexibilidade de horário que exercem. No entanto, para Codo e Vasques-Menezes (2000) um professor é mesmo um professor vinte e quatro horas por dia. Ele está em constante estado de atenção e vigilância; nunca conseguindo relaxar por completo.

Segundo o Inep (2022), no ano de 2020 existia um total de 136.086 professores universitários na categoria administrativa pública e 60.928 na iniciativa privada. Ainda, nesse ano, as universidades apresentavam no seu quadro de professores 64% de doutores e 26% de mestres. Sendo o perfil do vínculo do docente em exercício: “de sexo masculino, escolaridade equivalente a doutorado, regime de trabalho de tempo integral com dedicação exclusiva”. Com relação ao perfil do curso dos docentes em exercício, destacam-se: “turno noturno, grau acadêmico de bacharelado, área de Negócios, administração e direito, e atuação docente na graduação presencial” (INEP, 2022, p. 59).

Por outro lado, em 19 de fevereiro de 1981 foi fundado na cidade de Campinas (SP) o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN que representa os professores de ensino superior, básico, técnico e tecnológico do país. O ANDES-SN conta com quase 70 mil sindicalizados de instituição de ensino superior e institutos de educação básica, técnica e tecnológica e está representado em todo o território nacional pelas suas 121 seções sindicais (ANDES, 2022).

Com o surgimento das universidades os professores vêm ganhando o seu espaço em meio a sociedade, mesmo nos tempos antigos eles eram aclamados e protegidos pelo seu povo, porem é notável que, conforme o avançar dos anos, as condições de trabalho mudaram afetando a sua qualidade de vida no trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para atingir os objetivos traçados nesta pesquisa, esse estudo foi conduzido por uma Revisão Sistemática da Literatura que conforme os autores Galvão e Pereira (2014): “Trata-se de um tipo de investigação focada em questão bem definida, que visa identificar, selecionar, avaliar e sintetizar as evidências relevantes disponíveis”, ou seja, procurasse compilar os dados científicos sobre um dado tema.

Desta forma, para a realização dessa revisão sistemática da literatura, foram considerados apenas artigos científicos disponíveis nas plataformas de pesquisa: SciELO, Spell e Redalyc. Portanto foram desconsiderados livros, TCCs, monografias, dissertações e teses. Com o intuito de excluir o material que fugia do objetivo deste trabalho foram utilizados os seguintes filtros: Idioma: português; Tipo de documento: artigo. Tendo como recorte temporal os estudos realizados entre janeiro de 2012 e julho de 2022.

Como resultado da busca, utilizando a palavra chave “qualidade de vida no trabalho” combinada (utilizando o operador “AND”) com a palavra chave “docente do ensino superior público federal” foram encontrados 12 artigos nas plataformas pesquisadas: SciELO (2), Spell (4) e Redalyc (11), salientando que alguns artigos estavam presentes em mais de uma plataforma.

Ainda, foi realizado mais um filtro metodológico dos artigos selecionados, pois como afirma Limongi-França (2012, p. 34), “não é suficiente a decisão de melhorar a QVT das organizações. Devem-se identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT”, portanto, tendo em consideração que o modelo mais utilizado na área é o modelo de Walton (1973), foram selecionados os artigos que tinham como referência este modelo para análise dos resultados de pesquisa. Desta forma, foram identificados 7 artigos que se enquadraram no objetivo deste trabalho e tinham como referência metodológica o modelo de Walton (1973). A tabela 2, a seguir, apresenta os artigos remanescentes.

**Tabela 1 – Artigos selecionados para a revisão sistemática**

Nº	Título do artigo	ANO	PLATAFORMA	PERIODICO	AUTOR
1	Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior	2012	Redalyc	Revista de Administração e Inovação	de Vasconcelos et al.
2	Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul	2013	Redalyc	Ciência & Saúde Coletiva	Koetz; Rempel; Périco
3	Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior	2015	Redalyc	Educação & Sociedade	Pizzio; Klein

4	Qualidade de Vida no Trabalho (Qvt): Um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior	2019	Redalyc	Revista Gestão Universitária na América Latina	Alves; Correia; Silva
5	Análise da qualidade de vida no trabalho em uma Instituição Pública de Ensino	2019	Spell	Revista de carreiras e pessoas	Correio; Correio; Barros
6	Qualidade de vida no Trabalho (QVT): Estudo comparativo em Três Campi de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN	2019	Spell	Revista de Administração da UNIMEP	Queiroz; et al.
7	Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino	2020	Redalyc/Spell	Revista Alcance	La Falce; et al.

Fonte: elaboração própria (2022)

## 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção serão apresentadas as análises dos artigos selecionados, indicando objetivos, métodos e resultados, para logo fazer uma análise e síntese dos dados obtidos com o intuito de atingir o objetivo proposto neste trabalho.

### 4.1 OBJETIVOS DOS ARTIGOS SELECIONADOS

Em uma visão mais profunda pode-se observar que os objetivos dos trabalhos diferem com relação ao nível de aprofundamento variando entre: identificar, compreender, entender, e analisar, porém, todos eles giram em torno do mesmo objeto de estudo, ao tratar sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes em instituições de ensino superior federal no Brasil. No entanto, alguns artigos tiveram o seu objetivo com algumas especificidades, com foco em: dificuldades (DE VASCONCELOS et al., 2012); adoecimento (PIZZIO; KLEIN, 2015); e atividade física (LA FALCE; et al., 2020), como pode ser observado na tabela 3.

**Tabela 2 – Objetivos**

Nº	AUTOR	ANO	OBJETIVO
1	De Vasconcelos et al.	2012	Compreender as dificuldades enfrentadas pelos docentes da instituição.
2	Koetz; Rempel; Périco	2013	Identificar a qualidade de vida de docentes de instituições de ensino superior no Rio Grande do Sul
3	Pizzio; Klein	2015	Entender os fatores que causam adoecimento nos docentes e quais as melhorias propostas para serem aplicadas.

4	Alves; Correia; Silva	2019	Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores públicos em uma IFES localizada em Mossoró/RN
5	Correio; Correio; Barros	2019	Apresentar a avaliação da QVT a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino localizada no oeste baiano, com base nos critérios de Walton.
6	Queiroz; et al.	2019	Análise da qualidade de vida no trabalho QVT na percepção dos servidores de três campi de uma Instituição Federal de Ensino do Rio Grande do Norte
7	La Falce; et al.	2020	Analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e a atividade física no âmbito de uma instituição federal de ensino.

**Fonte: elaboração própria (2022)**

Além do objetivo similar, dois dos artigos (Pizzio; Klein, 2015; de Vasconcelos et al., 2012) apresentam além das problemáticas nas suas instituições, ações para melhoria no ambiente das mesmas.

#### 4.2 METODOLOGIA DOS ARTIGOS SELECIONADOS

A maioria dos artigos selecionados para análise dos dados utilizaram a abordagem quanti-qualitativo (VASCONCELOS et al., 2012; KOETZ; REMPEL; PÉRICO, 2013; PIZZIO; KLEIN, 2015; ALVES; CORREIA; SILVA, 2019; QUEIROZ; ET AL., 2019), e as pesquisa realizada por La Falce et al., 2020 e Correio; Correio; Barros, 2019 fizeram uso da abordagem quantitativa. Ainda, todos os artigos selecionados fizera uso do modelo de Walton.

A continuação, na tabela 4, são apresentados os artigos selecionados com algumas descrições sobre a metodologia utilizada.

**Tabela 3 – metodologia**

AUTOR	ANO	ABORGADEM	DESCRIÇÃO
Vasconcelos et al.	2012	Quanti-qualitativo	Trata-se de uma pesquisa aplicada, exploratória e descritiva. Fazendo uso do questionário adaptado de Diniz (2010) analisando as oito dimensões do modelo de Walton (1973). O instrumento de coleta de dados era composto por 22 questões, que foram aplicadas a 420 docentes da instituição. Para análise do questionário foi utilizado a Escala de Likert.
Koetz; Rempel; Périco	2013	Quanti-qualitativo	Trata-se de uma pesquisa de campo, exploratória e transversal, a coleta de dados ocorreu em agosto/2011, a aplicação do questionário feita pelo World Health Organization Quality of Life, composto por 26 questões.
Pizzio; Klein	2015	Quanti-qualitativo	Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva tendo como instrumento de coleta de dados um questionário online para se entender os fatores que influenciavam na qualidade de vida do trabalho na Universidade Federal de Tocantins.
Alves; Correia;	2019	Quanti-qualitativa	Pesquisa aplicada, exploratória e descritiva em que foi aplicado um questionário semiestruturado com 22 questões para 61

Silva			docentes.
Correio; Correio; Barros	2019	Quantitativo	O instrumento utilizado para a coleta de dado foi um questionário com perguntas fechadas do tipo Likert, com uma amostra 11 docentes. O modelo conceitual estudado foi o do Walton (1973).
Queiroz; et al.	2019	Quanti-qualitativa	O instrumento de coleta foi um questionário de 22 questões elaborado por Diniz (2010) para 117 docentes, abordando as dimensões da QVT proposta por Walton (1973).
La Falce et al.	2020	Quantitativo- descritivo	Foi aplicado um questionário de 33 perguntas para 728 docentes da universidade federal de Minas Gerais, utilizando para análise a Escala de Likert.

Fonte: elaborado pela autora (2022)

### 4.3 RESULTADOS DOS ARTIGOS SELECIONADOS

Tendo em consideração que todos os artigos utilizaram o modelo de Walton (1973) para desenhar o instrumento de coleta de dados e servir de base para as análises dos dados. A continuação serão apresentadas as análise dos artigos selecionados tendo categoria de análise cada um dos oito critérios do modelo de Walton (1974).

#### 4.3.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Essa dimensão é composta por três variáveis sendo elas: salários, benefícios oferecidos pela instituição, assistência á saúde do servidor e premiações e recompensas por desempenho.

Nos artigos selecionados percebe-se que, em sua maioria, os servidores entrevistados encontravam-se satisfeitos com o salário fornecido pela instituição, apesar disso não ser fator suficiente para se determinar a qualidade de vida no trabalho em uma organização.

Vasconcelos et al. (2012) demonstram que não há benefício extra oferecido pela instituição pesquisada, apenas existe um tíquete de alimentação para os docentes. O autor não analisou os fatores de assistência a saúde e premiação e recompensa por desempenho com os docentes, porem os autores realizaram a análise de equidade interna na instituição, sendo que a pesquisa mostra que a maioria dos entrevistados concorda que não existe diferença salarial na organização.

Já os autores Alves, Correia e Silva (2019) evidenciaram na sua pesquisa que a maioria concorda parcialmente que os benefícios fornecidos pela instituição estão de acordo com a função exercida. Ao se tratar da variável de assistência a saúde dos docentes, a maioria dos participantes mostraram-se satisfeitos com o plano de saúde oferecido, concordando

totalmente nesse quesito. Por fim, no que se refere a variável de premiações e recompensas por desempenho, houve uma grande discordância entre os entrevistados sobre a existência de premiações ou recompensas pelo serviço de qualidade, sendo assim, percebe-se que nem sempre aqueles docentes com melhores capacitações e habilidades são reconhecidos.

Os autores Correia, Correia e Barros (2019) mostraram na sua pesquisa que a grande maioria se sente satisfeita com o salário que possui, pois os docentes recebem uma bonificação por títulos profissionalizantes e tempo de serviço na instituição. Esses autores não fizeram análise sobre as outras variáveis citadas nesse critério.

Por fim, Queiroz et al. (2019) analisaram três campus da instituição, nos quais identificaram que os docentes se sentem satisfeitos com o salário recebido. Já no que concerne à concessão de premiações por desempenho, a maioria discordou que houvesse alguma premiação sobre o seu desempenho, isso pode se tornar um fator preocupante, já que essa variável seria um excelente meio de motivação para os docentes prestarem um serviço de maior qualidade. Com relação aos resultados no quesito referente a assistência à saúde do servidor, a maioria concordou que a instituição fornece um plano de saúde para os mesmo, se preocupando assim com a saúde do docente.

#### 4.3.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Este fator abrange informações referentes à estrutura de funcionamento das organizações, envolvendo itens sobre: limpeza e organização; iluminação, ruídos e temperatura no ambiente de trabalho. Pois conforme Limongi – França, (2010) a qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Com relação à limpeza e organização, houve um resultado parecido nas pesquisas de Vasconcelos et al. (2012); Alves, Correia e Silva (2019); Correia, Correia e Barros (2019) e Queiroz et al., (2019) onde pode-se verificar altos níveis de satisfação pelos entrevistados, o que contribui para um melhor desempenho no trabalho.

Quanto às condições ambientais como iluminação, ruído, e temperatura, também houve um alto percentual de entrevistados que concordam que existem no seu ambiente de trabalho condições favoráveis ao seu desempenho e bem – estar.

#### 4.3.3 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE

Esta dimensão possui quatro variáveis, sendo: programas de treinamento e participação na tomada de decisão; informações necessárias sobre a função exercida; orientações técnicas e participação na tomada de decisão.

Nos artigos que conformaram o corpus desta pesquisa consta que a maioria das instituições fornecem cursos para o aprimoramento dos professores. Da mesma forma, com relação ao quesito referente ao fornecimento de informação necessárias, a maiorias dos artigos demonstraram que as instituições fornecem as informações necessárias sobre o cargo a ser exercido. Com relação à variável que trata da disponibilização das orientações técnicas e participação na tomada de decisões, este item atingiu uma media com respostas positivas nos artigos selecionados. Conforme Diniz (2010) esse quesito é relevante ao trazer motivação e influenciar os servidores a criar ideias inovadoras. Portanto, é importante que as instituições mantenham esse percentual em grau elevado, já que, ao darem oportunidade para seus servidores criar algo novo, os incentivam a participar das atividades da instituição.

#### 4.3.4 OPORTUNIDADE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Esse fator compreende as relações de níveis de valorização da carreira do trabalhador, considerando a valorização e o reconhecimento do trabalho feito, sendo assim verificou-se nesse quesito um nível de satisfação mediano nos artigos selecionados.

Em relação ao nível de segurança e a permanência no emprego, os níveis foram altos de confiabilidade dos participantes dos trabalhos selecionados. É notável que essa segurança na estabilidade do emprego ocorre pela existência da Lei nº 4.881. Na qual se torna vetado demitir um servidor publico concursado sem motivo explicito, ou seja, só é possível dispensar um docente com justa causa e motivo compreensivo.

#### 4.3.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO

Este fator envolve duas variáveis: relacionamento do trabalhador com os outros colaboradores e o relacionamento deles com os seus superiores.

A demonstração do alto percentual nos trabalhos selecionados indica que as instituições pesquisadas vêm prezando pela condição social do servidor, proporcionando um nível alto de satisfação entre os seus servidores, pois conforme cita Fernandes (1996) se faz necessário a observância de: ausência de preconceito, mobilidade, igualdade e senso comunitário, para que se possam desenvolver bons níveis de relacionamento entre os



profissionais.

#### 4.3.6 CONSTITUCIONALISMO

Este fator abrange a percepção dos servidores quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, o ritmo de trabalho imposto para o desenvolvimento das atividades e a liberdade de expressão.

Grande parte dos participantes dos artigos selecionados concordam que possuem uma boa jornada de trabalho, na qual não se torna cansativa ou estressante, não precisando realizar atividades além de seu horário de trabalho, o que contribui para que o mesmo tenha mais atividades que lhe proporcionam lazer e bem-estar, diminuindo assim a probabilidade de fadiga, cansaço, desmotivação, entre outros. Quanto a variável do ritmo de trabalho, uma pequena porcentagem concordam que o ritmo de trabalho é puxado, pois acredita-se que um docente nunca deixa de ser docente após o expediente de trabalho, já que é necessário a correção de atividades e provas além de atenção prestadas aos alunos depois do final da aula.

#### 4.3.7 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Já este fator possui as seguintes variáveis: repercussão do trabalho perante a família, entretenimento oferecido aos trabalhadores e prazer na realização das tarefas. De acordo com Walton (1973), é importante haver um equilíbrio entre o espaço na vida do trabalhador, para isso, é necessário atingir o equilíbrio para que não se prejudiquem trabalho e trabalhador.

Nos trabalhos selecionados grande parte concorda que a universidade não contribui somente para seu êxito profissional como também pessoal. No entretenimento oferecido, os artigos informaram que as universidades não fornecem nenhum tipo de entretenimento ou atividades de lazer, nem influencia para a prática de esportes e atividades envolvendo a família. Já no que se diz respeito a prazer nas realizações de tarefas, a grande maioria responderam que sentem satisfação em realizar as suas tarefas na instituição.

#### 4.3.8 RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHADOR

Por ultimo, este fator abrange três variáveis: orgulho de trabalhar na empresa, preocupação com a responsabilidade social, e preocupação com a qualidade de vida no trabalho.

Com relação ao orgulho de trabalhar na empresa, observou que nos artigos constam que a grande maioria sente essa emoção.

No que diz respeito à responsabilidade social, Melo Neto e Brennan (2004) conceituam a mesma como uma atividade favorável ao desenvolvimento sustentável, a qualidade de vida do trabalho e na sociedade, ao respeito às minorias e aos mais necessitados, a igualdade de oportunidades, à justiça comum e ao fomento da cidadania e respeito aos princípios e valores éticos e morais, neste sentido, entende-se que as práticas de responsabilidade social possam ser mais amplamente divulgadas e integralizadas aos servidores, pois quando executada contribui para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Com relação ao comprometimento da instituição, os artigos selecionados mostram que as instituições pesquisadas prezam por uma boa qualidade de vida no trabalho em suas ações e dinâmicas de gestão.

Assim, tomando por base o exposto pelo modelo de Walton (1973) sobre as oito dimensões que compreendem os critérios para identificação da qualidade de vida, verificou-se que as instituições pesquisadas nos artigos selecionados se enquadram em todas as categorias de forma satisfatória.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo pretendeu-se identificar os aspectos mais relevantes sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes das universidades federais no Brasil, registrados nos artigos científicos da área. Assim, após procurar e filtrar os artigos relacionados com o objetivo deste trabalho em três diferentes plataformas (SciELO, Spell e Redalyc), restaram sete artigos que constituíram o *corpus* da pesquisa.

Desta forma, em resposta ao problema de pesquisa, em relação à qualidade de vida no trabalho das instituições, foi possível afirmar que é notória a preocupação das instituições analisadas com a implementação e manutenção no ambiente de trabalho. Pois é importante ressaltar que a existência da QVT depende do equilíbrio entre as dimensões expostas no modelo de Walton (1974), para que assim as possamos compreender de forma mais ampla os aspectos que se devem ser melhorados.

Recomenda-se, trabalhos futuros tanto na área de gestão de pessoas, focando diretamente nas avaliações de desempenho com base nos princípios da qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AGENCIA BRASILIA – GDF faz pesquisa de qualidade de vida para trabalhadores – edição: chico neto, 2022. Disponível em:> <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2022/01/31/gdf-faz-pesquisa-de-qualidade-de-vida-para-servidores><. Acessado em: 05/04/2022.
- ALVES, C. R. A. A.; CORREIA, A. M. M; SILVA, A. M. da – **Qualidade de vida no trabalho (QVT): Um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.
- ANUNCIACÃO, L. – Conceitos e análises estatísticos com R e JASP – 2021.
- Aquino, A. S., & Fernandes, A. C. P. - **Qualidade de vida no trabalho**. Journal Health Science, v. 31, n. 1, p. 53–58, 2013.
- BARDIN, L. – **Análise de conteúdo**. Persona, Portugal, edição 70, 1981.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. – **Aprendendo a entrevista: como fazer entrevistas em ciências sociais**. Revista eletrônica dos pós-graduandos em sociologia política da UFSC, vol. 2, p. 68-80, 2005.
- CANDELORO, R. J.; SANTOS, V. dos S. – **Trabalhos Acadêmicos** – Editora AGE LTDA, 2003.
- CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. – **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações** – XIII SIMPEP, São Paulo, 2006.
- Censo da Educação Superior – **Notas Estatísticas**, 2019. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/Notas\\_Estatisticas\\_Censo\\_da\\_Educacao\\_Superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf). Acessado em: 28/02/2022.
- CHIAVENATO. I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2014.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. Cadernos de Saúde do Trabalhador, Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador, 2000.
- CORREIO, E. N. A.; CORREIO, L. G.; BARROS, A. D. M. de – **Análise da qualidade de vida no trabalho em uma Instituição Pública de ensino** – Revistas de carreiras e pessoas, Bahia, vol. 9, n. 3, p. 315-331, 2019.
- Campus de Chapadão do Sul – UFMS. Disponível em: <https://cpcs.ufms.br/>. Acessado em: 28/02/2022.
- DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. 2010 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.
- FARIA, S. – **Número de pós-graduandos cresce no Brasil** – Ministério da educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conselho-nacional-de-educacao/180-estudantes-108009469/pos-graduacao-500454045/2583-sp-2021081601>. Acessado em: 27/02/2022.
- FÁVERO, M. de L. de A. **A universidade no Brasil: das origens á Reforma Universitária de 1968**. Editora UFPR, Paraná, n. 28, p. 17-36, 2006.
- FERNANDES, E. – **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora LTDA, 1996.
- FERREIRA, A. C. O.; PASSOS, J. C. – **Um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de ciências contábeis: o caso de uma universidade federal de mineira** – Congresso UFU de Contabilidade – 2015.
- FORNO, C. D.; FINGER, I. da R. – **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e**

- relevância para a gestão de pessoas.** Revista brasileira de qualidade de vida, Paraná, v. 07, n. 02, p. 103-112, 2015.
- França, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2012.
- FREIRE, M. G. – Qualidade de vida no trabalho – Faculdade de tecnologia e ciências sociais aplicadas/ FATECS, 2013.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de – **Um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades pública** – Revista eletrônica sistemas e gestão, rio de janeiro, vol. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.
- GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. - Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração - Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, 23(1):183-184, jan-mar 2014.
- GERHARDT, T. E.; SOUZA, A. C. – **Métodos de pesquisas** – UFRGS editora, Rio Grande di Sul, 1 edição, 2009.
- Governo do Brasil – **Censo da educação superior mostra aumento de matrículas no ensino a distância.** Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/educacao-e-pesquisa/2020/10/censo-da-educacao-superior-mostra-aumento-de-matriculadas-no-ensino-a-distancia>. Acessado em: 28/02/2022.
- GRESSLER, L. A. – Introdução à pesquisa – Loyola, 2003.
- HACKAMAN, R.; OLDHAM, G. R. - **Development of the Job Diagnostic Survey** – Journal of applied Psychology – vol. 60, 1975.
- Lyceum – Pisa: **Ranking de educação mundial entenda os dados do Brasil.** Disponível em: <https://blog.lyceum.com.br/ranking-de-educacao-mundial-posicao-do-brasil/>. Acessado em: 28/02/2022.
- KISI – Cidades com o melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal em 2021. Disponível em:> <https://www.getkisi.com/work-life-balance-2021><. Acessado em: 05/04/2022.
- MINOGUE, K. R. - **O Conceito de universidade.** Trad. de Jorge Eira G. Vieira. Brasília: Editora Universidade de Brasília, Brasília, 1981.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. – **Quality of work life: perspectives and directions.** American management association, v. 11, p. 20-30, 1983.
- NEVES, J. L. – **Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades.** Caderno de pesquisas em administração, São Paulo, V. 1, 1996.
- OLIVEN, A. C. **Histórico da educação superior no Brasil.** In: SOARES, M. S. A. (Org.). A educação superior no Brasil. Porto Alegre: Unesco, p. 31-42, 2002.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. – **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário.** Paraná, v. 7, n. 3, 2010.
- ROVER, A.; et al. **Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma instituição no ensino superior.** Revista Unoesc & ciência, Joaçaba, v. 1, n. 1, p. 79-88, 2010.
- SAMPAIO, H. Evolução do ensino superior brasileiro (1808-1990). Documento de Trabalho 8/91. Núcleo de Pesquisa sobre Ensino Superior da Universidade de São Paulo, 1991.
- SANT'ANNA, A. e KILIMINIK, Z. – **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens** – Rio de Janeiro, Elsevier Brasil, 2011.
- SIMÕES, M. L. – **O surgimento das universidades no mundo e sua importância para o contexto da formação docente.** Revista Temas em Educação, Paraíba, v. 22, n. 2, 2013. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/historia>. Acessado em: 28/02/2022.
- SIQUEIRA, J. G.; TANNHAUSER, C. L.; CAMARGO, M. E.; BIEGELMEYER, U. H.; RECH, M.; BIEGELMEYER, S. C. – **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso.** Caxias do Sul, 2017. Disponível em:> <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/viewFile/5573/1822><. Acessado em: 20/01/2022.

SIQUEIRA, M.; MENDES, A. – **Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado**. Revista do Serviço Público, v. 60, n. 3, p. 201–219, 2014.

SODEXO: Serviços de qualidade de vida. Brasil, 2020 – Disponível

em:<[https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/sobre-a-](https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/sobre-a-sodexo/profissionais-de-tecnologia-sao-os-mais-felizes-no-trabalho-em-2019.htm)

[sodexo/profissionais-de-tecnologia-sao-os-mais-felizes-no-trabalho-em-2019.htm](https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/sobre-a-sodexo/profissionais-de-tecnologia-sao-os-mais-felizes-no-trabalho-em-2019.htm)>. Acessado

em: 14/11/2021.

SODEXO: Serviços de qualidade de vida. Brasil, 2020. Disponível

em:<<https://indice.sodexobeneficios.com.br/index.htm>>. Acessado em 14/11/2021.

SOUZA, D. G. de; MIRANDA, J. C.; SOUZA, F. dos S. – **Breve histórico acerca da criação das universidades no Brasil** – Fundação CECIERJ, Rio de Janeiro, v. 19, ed. 5, p. 1-10, 2019.

SOUZA, J. G. **Evolução histórica da universidade brasileira: abordagens preliminares**. Revista de Educação, Campinas, nº 1, p. 42-58, 2012.