

## Qualidade de vida no trabalho: uma análise sob a ótica dos docentes do IFNMG – *Campus* Araçuai (MG)

Lorena Luiz Moura<sup>(1)</sup>,  
Sheldon William Silva<sup>(2)</sup>,  
João Francisco Sarno Carvalho<sup>(3)</sup>,  
Kenny de Lima Ribeiro<sup>(4)</sup> e  
Ismael Mendes dos Santos Júnior<sup>(5)</sup>

Data de submissão: 7/5/2020. Data de aprovação: 22/6/2020.

**Resumo** – O presente trabalho tem como objetivo compreender quais fatores influenciam a qualidade de vida no trabalho dos docentes do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG - *Campus* Araçuai e os impactos gerados em sua rotina profissional. O tema possui relevância para as organizações e para a rede federal de ensino de forma a analisar, sob a visão dos docentes, a qualidade de vida no trabalho, podendo, por meio do estudo, levantar possíveis mudanças que possam vir a ajudar na melhoria do desempenho dos professores. Com vistas a investigar o problema apresentado, esta pesquisa tem uma abordagem metodológica quantitativa, feita a partir de entrevistas e questionários aplicados aos docentes e gestores do Instituto. Sobre a avaliação dos resultados obtidos, observaram-se fatores considerados satisfatórios no sentido da qualidade de vida no trabalho para os docentes do presente estudo. Portanto, entende-se que a satisfação pessoal do docente e a forma como entendem a qualidade de vida no trabalho estão totalmente atreladas ao seu ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Docente. Qualidade de vida no trabalho. Satisfação.

## Quality of life at work: an analysis from the perspective of the teachers of the IFNMG campus Araçuai (MG)

**Abstract** – The present work aims to understand which factors influence the quality of life at work of professors at Federal Institute of Norte de Minas Gerais - IFNMG - *Campus* Araçuai and the impacts generated in their professional routine. The theme has relevance for organizations and for the federal education network in order to analyze under the teachers' view the quality of life at work, and through the study can raise possible changes that may help to improve their performance. To investigating the problem presented, this research has a quantitative methodological approach, made from interviews and questionnaires applied to the teachers and managers of the institute. Regarding the evaluation of the results obtained, factors were considered satisfactory in terms of quality of life at work, for the teachers of the present study. Therefore, it is understood that the personal satisfaction of the teacher and the way they understand the quality of life at work, is totally linked to their work environment.

<sup>1</sup> Bacharel em Administração (IFNMG). \*[lorenaluiz08@gmail.com](mailto:lorenaluiz08@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1194-4165>.

<sup>2</sup> Doutorando em Administração (UFLA), mestre em Administração (FPL), bacharel em Administração (UEMG) e docente do IFNMG – *Campus* Araçuai. \*[sheldon.silva@ifnmg.edu.br](mailto:sheldon.silva@ifnmg.edu.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2473-5728>.

<sup>3</sup> Doutorando em Inovação Tecnológica (UFMG), mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (UNIFEI), bacharel em Administração (UFLA) e docente do IFNMG – *Campus* Araçuai. \*[jfsarcar@gmail.com](mailto:jfsarcar@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8815-4773>.

<sup>4</sup> Mestre em Desenvolvimento Social (UNIMONTES), bacharel em Administração (UNIMONTES) e docente do IFNMG – *Campus* Araçuai. \*[kenny.ribeiro@ifnmg.edu.br](mailto:kenny.ribeiro@ifnmg.edu.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8920-7256>.

<sup>5</sup> Doutorando em Ciência da Informação (UFSC), mestre em Desenvolvimento Social (UNIMONTES), bacharel em Administração (UNIMONTES) e docente do IFNMG – *Campus* Araçuai. \*[ismael.junior@ifnmg.edu.br](mailto:ismael.junior@ifnmg.edu.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9412-6023>.

**Keywords:** Professor. Quality of life at work. Satisfaction.

## Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma temática que destaca suas formas de gestão e programas trabalhados dentro das organizações que afetam seus funcionários em outras competências, como na sociedade que estão inseridos, na cultura da empresa e na vida pessoal (LIMONGI-FRANÇA; OLIVEIRA, 2005). A temática da QVT tem sido objeto de estudo recorrente desde a década de 1960, estabelecendo relações entre a experiência no local de trabalho e suas ligações com o bem-estar, produtividade e evolução dos funcionários (BOWDITCH; BUONO, 1992).

Estudos recentes contextualizam a importância da qualidade de vida no trabalho para as pessoas, em que tal necessidade tem se tornado relevante para as empresas no geral, que se preocupam cada vez mais com o assunto. Em uma recente pesquisa publicada pela revista *Época Negócios Online* (2019), no universo de 40 cidades pesquisadas com melhor qualidade de vida no trabalho pelo mundo, São Paulo fica na 30ª colocação, e a cidade de Helsinque, na Finlândia, foi considerada a cidade com melhor qualidade de vida no trabalho no mundo. O dado é do estudo 2019 *Work–Life Balance Index*, realizado pela empresa norte-americana Kisi.

Um exemplo de empresa engajada em melhorar a QVT dos seus colaboradores é a empresa Google, conforme aponta a Revista *Exame* (2016). Os colaboradores da empresa Google contam com um programa flexível de horário e são privilegiados por uma cultura de liberdade e responsabilidade, pois são os próprios funcionários que definem como irão atingir as suas metas.

Toda preocupação em torno da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores das empresas em geral se dão pelo frequente adoecimento deles. Por muitas vezes, doenças são causadas pelas próprias empresas, que não oferecem um ambiente de trabalho favorável, propiciando tais adoecimentos. Muitos pesquisadores contribuíram para o estudo da qualidade de vida dos trabalhadores nas empresas. Tais estudos se baseavam no comportamento e nos fatores motivacionais que influenciavam a satisfação do indivíduo no trabalho. Destacam-se alguns autores, como Elton Mayo, Maslow, Herzberg, entre outros.

Conforme Vasconcelos (2001), Elton Mayo e suas pesquisas foram de extrema importância para o estudo do comportamento humano, principalmente a partir das pesquisas realizadas, nos anos 20, na Western Electric Company, em Hawthorne, Chicago, que culminou na escola das Relações Humanas. Dentre as teorias destacadas, tem-se a Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, a qual salienta a existência de cinco necessidades responsáveis por grande parte do comportamento do indivíduo: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. As necessidades, quando não satisfeitas, são fontes de motivação (MACEDO *et al.*, 2007).

Sobre as contribuições de Herzberg e a sua teoria, dois são os fatores que afetam o desempenho das pessoas no ambiente de trabalho: fatores higiênicos (são os de manutenção, presentes no ambiente da empresa) e fatores motivacionais (se relacionam com o conteúdo do cargo e do trabalho realizado e que pode gerar motivação), que tinham como intuito mostrar que as tarefas deviam ser revistas de forma contínua, em função do progresso de cada trabalhador, mostrando assim sua efetiva valorização e o enriquecimento das funções (MACEDO *et al.*, 2007).

As teorias motivacionais levam a percepção, segundo Macedo *et al.* (2007), de que os seres humanos possuem necessidades, intenções e expectativas, as quais influenciam nos estímulos externos, como o local de trabalho e na sociedade onde esse indivíduo está inserido.

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo demonstrar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos docentes do *Campus Araçuaí*, do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, e os impactos gerados em sua rotina profissional. Como

objetivos específicos buscou-se: identificar quais fatores afetam a satisfação e o bem-estar dos docentes; e demonstrar quais impactos tendem a surgir mediante as condições e práticas da organização.

Esta pesquisa justifica-se pela notoriedade do assunto e as preocupações que permeiam a qualidade de vida no trabalho, além de contribuir para futuros estudos acerca do assunto. Optou-se por uma pesquisa de abordagem metodológica quantitativa a partir de entrevistas e questionários aplicados aos docentes e gestores (CRESWELL, 2010).

### **Qualidade de vida no trabalho**

O termo qualidade de vida teve suas origens em meados da década de 1950, a partir de estudos em minas de carvão e indústrias têxteis da Inglaterra, conduzidos por Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute. As pesquisas realizadas tinham como principal objetivo compreender a satisfação dos trabalhadores nesses setores de produção (LIMA, 2008). Lyndon Johns Cvvon, presidente dos Estados Unidos, utilizou pela primeira vez a expressão “qualidade de vida (QV)” em 1964, afirmando que os objetivos só podem ser mensurados por meio da QV proporcionada às pessoas. De acordo com Chiavenato (2014), a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi cunhada por Louis Davis, na década de 1970, enquanto desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para Davis, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Desde então, esse termo tem sido utilizado na rotina das organizações, pessoas e em trabalhos científicos (DYNIEWICZ *et al.*, 2009).

No tocante a estudos e publicações científicas sobre o tema, os conceitos e definições atribuídos à expressão “qualidade de vida” foram tomando forma e incorporando o campo do trabalho e os estudos organizacionais. Antes, o que era visto como conceitos individuais (a qualidade de vida era vista de forma associada apenas ao ser humano e não era relacionada aos aspectos do ambiente de trabalho) passou a ser articulado com a criação de alternativas que trouxessem maior satisfação e bem-estar aos colaboradores, ligando-os aos resultados de produção. Nesse contexto surge o conceito de qualidade de vida no trabalho (FORNO; FINGER, 2015). Oliveira *et al.* (2016a) relatam que a expressão QVT está ligada às condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade, sendo destacados por fatores como bem-estar e satisfação no trabalho, possibilidade de crescimento e futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário, benefícios, relacionamento humano, ambiente psicológico e físico, liberdade e responsabilidade de decisão. Quando um desses fatores não vai bem, interfere no desempenho dos funcionários.

De acordo com Alves (2010), o conceito de QVT engloba noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias. Chiavenato (2014, p. 450) afirma que a QVT ainda pressupõe a “participação dos funcionários nas decisões; melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, dentre outros; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; e inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional”. Limongi-França (1996) considera que QVT é o conjunto das ações de uma organização que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Partindo do pressuposto de que a QVT é um conjunto de satisfação e produtividade, suas bases teóricas podem ser aplicadas como alternativa para melhorar as condições de trabalho de cada indivíduo presente na organização e oportunizar satisfação aos funcionários. Chiavenato (2014, p. 391) refere-se à QVT como “o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.” A qualidade de serviços e/ou produtos de uma empresa está profundamente ligada à percepção de QVT dos funcionários (BOAS *et al.*, 2018).

Huse e Cummings (1985) consideram que a qualidade de vida no trabalho envolve a segurança e saúde no ambiente de trabalho, relevância social, recompensas (salário, reconhecimento), desenvolvimento das capacidades humanas, direitos dos trabalhadores, integração social e espaço para atividades laborais e outras ações que fomentem a melhoria do ambiente de trabalho. Walton (1973) destaca oito fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho: (i) compensação justa e adequada; (ii) condições de trabalho; (iii) uso e desenvolvimento de capacidades; (iv) oportunidade de crescimento; (v) integração social na organização; (vi) constitucionalismo; (vii) trabalho e espaço total de vida; e (viii) relevância social da vida no trabalho. No Quadro 1 demonstram-se as características de cada um dos oito fatores relacionados.

Quadro 1 – Fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho

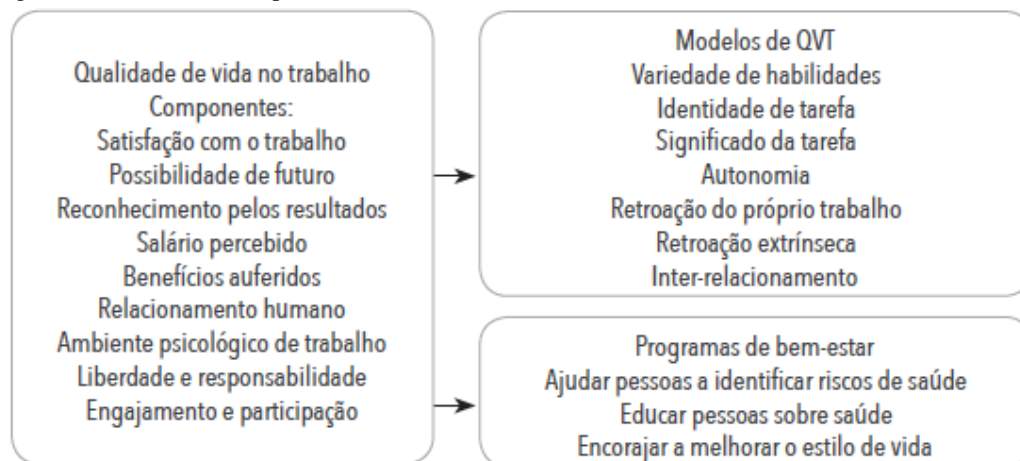
<b>Fatores</b>	<b>Características</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Remuneração adequada: Remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive; Equidade interna: Equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização; Equidade externa: Equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.
<b>Condições de trabalho</b>	Jornada de trabalho: Número de horas trabalhadas e sua relação com as tarefas desempenhadas; Carga de trabalho: Quantidade de trabalho executado em um turno de trabalho; Ambiente físico: Local de trabalho em relação às condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho; Material e equipamento: Quantidade e qualidade de material disponível para execução do trabalho; Ambiente saudável: Local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou doenças; Estresse: Quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho
<b>Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	Autonomia: Medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do trabalho. Significado da tarefa: Relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora das instituições; Identidade da tarefa: Medida de tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado; Variedade de habilidade: Possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo; Retroinformação: Informação ao indivíduo acerca de avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.
<b>Oportunidade de crescimento</b>	Possibilidade de carreira: Viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade; Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e sua aplicação; Segurança de seu emprego: Grau de segurança dos empregados quanto à manutenção de seus empregos.
<b>Integração social na organização</b>	Igualdade de oportunidades: Grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos “status” ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto a raça, sexo, credo, origens, estilos de vida e aparência; Relacionamento: Grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio socioemocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades; Senso comunitário: Grau de senso de comunidade existente na instituição.
<b>Constitucionalismo</b>	Direitos trabalhistas: Observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação; Privacidade social: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição; Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias; Normas e rotinas: maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar; Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.
<b>Relevância social da vida no trabalho</b>	Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição; Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para com a comunidade, refletida na preocupação

de resolver os problemas da comunidade e também não causar danos; Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade; Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição.
--

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11-21).

Chiavenato (2014) destaca que algumas características do cargo são determinantes para a qualidade de vida no trabalho, relacionadas a: (i) variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias habilidades, conhecimentos e competências da pessoa; (ii) identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início ao fim, permitindo à pessoa perceber o resultado de seu trabalho; (iii) significado da tarefa: o trabalho deve proporcionar à pessoa o sentimento de que seu trabalho de alguma forma impacta outras pessoas; (iv) autonomia: diz respeito à responsabilidade que o trabalhador deve possuir para planejar e realizar suas atividades; (v) inter-relacionamento: a realização da atividade não deve privar a pessoa de contatos pessoais com outros trabalhadores ou mesmo com clientes; (vi) retroação do próprio trabalho: o trabalhador deve receber *feedback* sobre como seu trabalho está sendo realizado; e (vii) retroação extrínseca: o retorno ao trabalhador sobre a execução de suas atividades deve ser fornecido também por pessoas que ocupam cargos superiores e mesmo por clientes.

Figura 1 – Dimensões da qualidade de vida no trabalho



Fonte: Chiavenato (2014, p. 428).

Gómez-Mejía *et al.* (1995) apontam que um programa de bem-estar tem geralmente três objetivos: (i) ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde; (ii) educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão arterial elevada, tabagismo, obesidade, dieta pobre e estresse; e (iii) encorajar os funcionários a mudar estilos de vida, praticando exercícios, aconselhamento, orientação psicológica, boa alimentação e monitoramento da saúde. Chiavenato (2014) reforça a importância dos programas de bem-estar adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. Segundo o autor, esses programas partem do reconhecimento de seu efeito sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde.

Garcia *et al.* (2019) exploram o fato de o bem-estar dos profissionais estar diretamente relacionado à qualidade de vida, e isso engloba as questões emocionais, sociais, físicas e psicológicas associadas ao local de trabalho. Os autores partem de uma reflexão no âmbito educacional, sugerindo que nesse ambiente essa prática é mais difícil para se implementar, visto que muitas vezes os professores estão vinculados a sintomas de cansaço e estresse. De certo

modo, não somente as condições do trabalho interferem na qualidade de vida desses profissionais. Os autores destacam que fatores relacionados a segurança pessoal, questões financeiras, relacionamentos interpessoais e sentimentos negativos têm impacto em sua qualidade de vida.

Sanchez *et al.* (2019) sugerem, a partir de pesquisa realizada, que fatores sociais se destacam por serem determinantes na qualidade de vida dos docentes, no âmbito de idade, tempo de serviço e relações familiares e sociais. De acordo com os autores, docentes mais velhos, com maior tempo de serviço, sem convívio social e familiar, apresentaram menor qualidade de vida. A relação familiar pode ser considerada como um fator determinante para a qualidade de vida no trabalho, aliada aos domínios físicos (dor e cansaço) e psicológicos (sentimentos negativos, autoestima).

O desenvolvimento de práticas de QVT possui suas particularidades, fazendo uso dos recursos disponíveis para que o bem-estar dos colaboradores/servidores e a produtividade caminhem juntos. Seus conceitos podem ser aplicados nos setores público e privado. Na gestão pública ocorre uma dificuldade maior em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente presa às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores (AMORIM, 2010).

Embora haja outras legislações no âmbito do serviço público, destaca-se a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que fundamenta as diretrizes gerais de promoção da saúde ao servidor público federal. Tais diretrizes destinam-se a subsidiar projetos e políticas de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, sendo implementadas de modo descentralizado e transversal por órgãos e entidades públicas federais, através das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho (AGRA, 2016).

### **Qualidade de vida no trabalho docente**

A qualidade de vida no trabalho está relacionada a diversos fatores como o emocional, a satisfação tanto profissional quanto pessoal, autoestima, equilíbrio entre o lazer e o trabalho, oportunidades e perspectivas.

De acordo com Gomes *et al.* (2017), o trabalho é parte fundamental para que um sujeito construa sua identidade, onde a carreira docente pode ser usada como exemplo, uma vez que o profissional da área se relaciona diariamente com a sociedade.

Pereira (2018) ressalta que entre as categorias de trabalhadores que tem despertado interesse dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho está a de professores, visto que QV docente é um fator preocupante, por sofrer uma desvalorização e uma grande pressão por qualificação. Boas *et al.* (2018) consideram que os profissionais da educação têm um papel importante na formação de discentes, pois serão eles os futuros profissionais no mercado. Nesse mesmo contexto pode-se identificar a importância e a relevância da carreira docente; no entanto, as demandas atribuídas aos docentes sofreram mudanças, assim, diversos fatores podem interferir na qualidade de vida no trabalho docente: condições físicas, instalações inadequadas, falta de recursos didáticos, longas jornadas de trabalho e falta de reconhecimento.

Complementa Pereira (2018, p. 29) sobre a intensificação do trabalho docente:

A profissão de docente pode ser considerada como estressante na atualidade, devido as jornadas de trabalho longas com raras pausas para descanso e refeições, e ritmo de trabalho intenso e variável que muitas vezes se inicia de manhã e se prolonga até a noite em função de dupla ou tripla jornada de trabalho. Dessa forma, os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimenta-se mal, e não há tempo para o lazer.

Rêgo e Oliveira (2017) afirmam que os professores estão constantemente expostos a situações de risco tanto físicas quanto mentais, e que a qualidade de vida no trabalho está ligada a fatores psicológicos, organizacionais e políticos; essas condições são fundamentais aos trabalhadores, uma vez que estão relacionadas a oportunidades de promoções pessoais e

profissionais. Gomes (2017) *et al.* ressaltam que, além dos fatores mencionados, a cobrança pela qualidade e competência dos docentes, as avaliações periódicas tanto por parte do Ministério da Educação (MEC) quanto internamente pelas instituições, pode ocasionar estresse no trabalho e, posteriormente, prejudicar a saúde do profissional. Moura (2019) destaca que a atenção que o trabalho docente exige, as cargas afetiva e emocional inclusas, a necessidade de estar sempre atualizado com relação aos alunos e obrigações escolares. Essas atenções exigem do docente dedicação em atividades extraclasse que impõem uma rotina estressante e desgastante.

O desgaste devido ao desrespeito à carga horária, ao envolvimento com atividades de pesquisa e de extensão, as quais muitas vezes são levadas para serem feitas em casa, pode levar o profissional a ter pouco tempo para atividades pessoais e de lazer. Pereira (2018) destaca a estressante rotina docente diante da longa jornada de trabalho que muitas vezes tem início pela manhã e se prorroga até o turno da noite. Cunha (2009) e Moura (2019) reforçam a fala de Pereira (2018) sobre as consequências do estresse no trabalho docente, promovendo sobrecarga de trabalho, o qual possui ligação com as cobranças e dificuldades de relacionamento com chefia e alunos, o que pode resultar em casos de adoecimento.

Moura (2019) considera que abordar o trabalho docente na atualidade requer uma reflexão sobre as condições e as relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas resultantes da reestruturação do capitalismo.

Em virtude de todos os fatores relatados, a carreira docente vem sofrendo uma desvalorização, embora o ensino superior seja fundamental para o desenvolvimento da sociedade. Uma alternativa para uma mudança/melhoria nessa atual situação é o incentivo da QVT dentro das instituições, reduzindo os fatores de risco à saúde docente. Gomes *et al.* (2017) versam sobre a importância da valorização e do reconhecimento desses profissionais.

## **Materiais e métodos**

O principal objetivo da pesquisa consiste em compreender quais fatores influenciam a qualidade de vida no trabalho dos docentes do *Campus Araçuai*, do IFNMG. Visando alcançar esse propósito, utilizou-se uma abordagem quantitativa. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa quantitativa tem suas raízes no pensamento lógico e tende a evidenciar o raciocínio dedutivo. Assim sendo, o uso da associação dos dois métodos de abordagem tende a objetivar uma análise detalhada dos resultados.

De acordo com Vergara (2014), a pesquisa pode ser classificada mediante dois critérios: quantos aos meios e quanto aos fins. Quanto aos fins, este estudo possui um caráter descritivo e, quanto aos meios, consiste em pesquisa de campo por meio de estudo de caso. Esta pesquisa se caracteriza como descritiva, visando demonstrar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos docentes, de forma a evidenciar como os docentes e gestores a percebem (FONSECA, 2002).

Para Kauark, Manhães e Medeiros (2010), a pesquisa descritiva visa apresentar características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, envolvendo técnicas padronizadas de coleta de dados.

Carvalho, Pimenta e Oliveira (2018) lembraram que, ao definir as técnicas de pesquisa, o pesquisador deve estar atento ao objeto e buscar conhecê-lo em profundidade para que assim possa apropriar ou criar técnicas de pesquisa que contribuam para a obtenção das respostas da pesquisa. Dito isso, a presente pesquisa utilizou como instrumento o modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional BPSO-96 de Limongi-França (1996). O modelo proposto tem como objetivo avaliar a qualidade de vida estruturada em quatro dimensões: (i) Biológica: para captar questões relativas ao biótipo, aspectos nutricionais, fatores de saúde e segurança, herdados ou adquiridos; (ii) Psicológica: referente aos interesses, características de personalidade, memória, afetos e características da satisfação e confiança; (iii) Social: relativo

aos grupos aos quais a pessoa pertence, hábitos de consumo, locais onde trabalha, escolaridade, características familiares; e (iv) Organizacional: envolvendo questões da imagem da instituição, tecnologia, aspectos contratuais, valores e práticas de gestão (LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006), sendo os três primeiros utilizados na base desta pesquisa, que respondem os seus objetivos.

A escolha do modelo de indicadores BPSO-96 deve-se ao fato de que o referido instrumento foi utilizado em diversas pesquisas que investigaram a qualidade de vida em diferentes organizações como os estudos de Limongi-França (1996); Limongi-França (2003); Limongi-França e Oliveira (2005); Limongi-França e Kanikadan (2006); e Lopes, Madruga, Avila e Beuron (2018).

O uso dos fatores psicológicos, biológicos e sociais pode ser ressaltado, tendo em vista que os tópicos foram analisados pelo relatório de pesquisa PROPI no estudo de 2019 sobre o clima organizacional no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, que apurou possíveis antecedentes e consequentes do comportamento organizacional dentro do serviço público.

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, no *Campus Araçuaí*, que tem em seu quadro docente um total de 58 docentes, dos quais foram obtidos 23 questionários respondidos. A coleta de dados ocorreu durante o mês de novembro de 2019. O questionário abreviado de qualidade de vida da *The World Health Organization Quality of Life - WHOQOL - BREF* utilizado foi adaptado de um estudo de 2016 sobre a qualidade de vida dos professores do ensino fundamental relacionado à saúde e aos aspectos para uma melhoria na qualidade de vida. O questionário é composto de 26 questões, subdivididas em 4 domínios: físicos, psicológicos, sociais e de meio ambiente.

Quadro 2 – domínios e facetas da pesquisa

<b>DOMÍNIOS</b>	<b>FACETAS</b>
<b>Domínio I - Domínio físico</b>	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
	4. Mobilidade
	5. Atividades da vida cotidiana
	6. Dependência de medicação ou de tratamentos
	7. Capacidade de trabalho
<b>Domínio II - Domínio psicológico</b>	8. Sentimentos positivos
	9. Pensar, aprender, memória e concentração
	10. Autoestima
	11. Imagem corporal e aparência
	12. Sentimentos negativos
	13. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
<b>Domínio III - Relações sociais</b>	14. Relações pessoais
	15. Suporte (Apoio) social
	16. Atividade sexual
<b>Domínio IV - Meio-Ambiente</b>	17. Segurança física e proteção
	18. Ambiente no lar
	19. Recursos financeiros

Fonte: adaptado de Pedrosa *et al.* (2012).

As questões foram respondidas em uma escala Likert, enumeradas de 1 a 5 pontos, em que o docente pontuava com um número, o qual correspondia ao seu entendimento. Os conceitos enumerados eram reversos apenas nas questões 3, 4 e 26, ou seja, 1 valia 5, 2 valia 4,



3 valia 3, 4 valia 2 e 5 valia 1. Utilizou-se para a tabulação de dados o *software SPSS - Statistical Package for the Social Sciences*, e para a análise dos dados coletados utilizou-se a ferramenta *Microsoft Excel*. Levin (1985) afirma que o grau de associação ou a força da correlação existente entre dois conjuntos de dados pode ser medida pelo coeficiente de correlação, que possui variância entre -1,0 e +1,0. Os valores encontrados na correlação entre dois conjuntos de dados (duas questões), conforme afirma Cohen (1988), são conceituados entre três pesos: 0,10 a 0,29 como pequenos, 0,30 a 0,49 como médios e 0,50 a 1,0 como grandes ou fortes, sendo que, para a análise, utilizam-se os resultados de maior relevância.

### Resultados e discussões

Os entrevistados da pesquisa são docentes do *Campus Araçuaí*, do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG. A idade dos entrevistados prevaleceu entre 25 e 29 anos, em sua maioria do gênero masculino, apesar de o quadro docente ser composto por 28 docentes do gênero feminino. A maioria dos respondentes possui graduação em administração. Entre as especializações dos entrevistados, prevaleceu-se o mestrado.

Quadro 3 – Caracterização da pesquisa

Caracterização	Perfil/Prevalência	%
<b>Gênero</b>	Masculino	69,9
<b>Estado civil</b>	Casado(a)	52,2
<b>Carga horária</b>	Todos os turnos	30,4
<b>Idade</b>	25 a 29 anos	43,5
<b>Atuação como professor(a)</b>	De 4 a 8 anos	34,8
<b>Atuação como professor(a) no Instituto Federal</b>	De 0 a 3 anos	52,1
<b>Atuação como professor(a) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT</b>	De 0 a 3 anos	56,4
<b>Dependentes</b>	Não	65,2
<b>Formação Acadêmica</b>	Administração	21,7
<b>Especialização</b>	Mestrado	78,3

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

### Fatores biológicos

Os fatores biológicos estão associados às questões relativas ao biótipo, aspectos de saúde e segurança, sejam eles herdados de forma genética ou adquiridos ao longo da vida. A saúde e o bem-estar de uma pessoa, em sua maioria, estão relacionados com a prática de atividades de lazer. A correlação positiva existente da P01-P14 (0,56) aponta que, à medida que o entrevistado possui oportunidades de atividades de lazer, seu nível de qualidade de vida é satisfatório. Garcia *et al.* (2019) corroboram dizendo que a QVT surgiu pela necessidade de melhoria de trabalho nas empresas e que ela tem relação com o bem-estar dos profissionais e a eficácia da organização.

Rocha e Delconti (2012) enfatizam que a função do lazer emerge nos discursos da atualidade enquanto uma forma de compensação a alguns problemas sociais, como o excesso de trabalho, estresse e falta de atividades físicas. Nesse sentido, há uma percepção sobre essa

compensação, a qual é atribuída ao lazer como justificativa pela falta de tempo, livre de obrigações.

Martins (2004, p. 259), sobre os aspectos que influenciam no bem-estar do profissional, afirma que

são muitos os aspectos organizacionais que afetam o bem-estar e a saúde física e mental das pessoas. O tipo de trabalho, as relações interpessoais, os papéis que se desempenham, os sistemas de promoção e o estilo de liderança são elementos determinantes do bem-estar, da saúde, da qualidade de vida e da satisfação do trabalho.

Uma forte correlação das P08-P23 (0,61) demonstra de forma positiva a relação de o quão o entrevistado se sente seguro em sua vida diária e como isso está diretamente ligado à sua satisfação com o local onde mora, onde existe uma correlação de fatores biológicos com sociais. Outra correlação P08-P17 (0,52) com a questão de quão seguro o entrevistado se sente é a satisfação com a capacidade de desempenhar atividades do seu dia a dia. Contudo, a satisfação que os docentes pesquisados possuem com o quão seguro se sentem em suas vidas diárias encontra uma correlação negativa P08-P26 (-0,49) com a frequência que eles têm sentimentos negativos, tais como mau humor e depressão.

Observou-se na correlação P10-P17 (0,62) que a energia que o entrevistado possui é suficiente para o dia a dia e está relacionada com a sua satisfação em desempenhar suas atividades. Gomes *et al.* (2017) confirmam essa relação ao dizer que a QVT é percebida pelo indivíduo com ênfase em aspectos relacionados aos sentimentos e à satisfação com o trabalho e seu entorno. Entretanto, pode-se ressaltar a correlação P16-P13 (0,54) entre o quão satisfeito o docente entrevistado está com o seu sono com a disponibilidade das informações de que precisa no seu dia a dia, uma importante correlação entre fatores biológicos e sociais. Outra correlação importante P16-P17 (0,53) está entre a questão da satisfação com o sono e a satisfação com a capacidade de desempenhar atividades.

Sobre a correlação da P16-P20 (0,52), os entrevistados mostraram-se satisfeitos com o seu sono e suas relações pessoais, pois, por questões biológicas, os benefícios do sono influenciam diretamente no envolvimento com outras pessoas.

Portanto, observou-se que os fatores biológicos influenciam de forma direta a qualidade de vida no trabalho dos docentes. Essas influências dos fatores biológicos estão presentes nos estudos acerca do assunto há muito tempo, inclusive em pesquisas de autores como: Elton Mayo, Maslow, Herzberg, entre outros.

### **Fatores psicológicos**

Os fatores psicológicos se referem aos interesses, características de personalidade, memória, afetos e características de satisfação e confiança. Uma correlação importante P05-P17 (0,59) se refere ao quanto o docente aproveita a vida e como isso está relacionado com sua satisfação e a capacidade de desempenhar atividades do seu dia a dia; isso demonstra a influência entre os fatores psicológicos e sociais, pois a produtividade está interligada com o quanto você aproveita a sua vida. Outra correlação importante está entre P05-P13 (0,65), que mostra o quanto o entrevistado aproveita a vida e como isso está ligado ao quão as informações de que precisa para seu dia a dia estão disponíveis.

Na correlação positiva P11-P22 (0,56) pode-se constatar satisfação do entrevistado com o apoio recebido de seus amigos em relação a sua capacidade de aceitar sua aparência física, algo que está relacionado aos fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho, mais especificamente no que tange à integração social na organização. Sobre a correlação das P19-P20 (0,53), que diz sobre a satisfação que se tem sobre si mesmo com o quão satisfeito se está com as suas relações sociais, encontra-se a correlação citada anteriormente.

Sobre a correlação P19-P22 (0,54), que se refere a sua satisfação pessoal com a satisfação em relação ao apoio recebido dos amigos, também se encontra dentro dos fatores que

influenciam a QVT, em que o apoio encontra-se nos fatores que envolvem a integração social na organização, mais especificamente relacionado com o grau de relacionamento marcado pelo auxílio recíproco.

Isto posto, identificou-se que os fatores psicológicos têm influência direta sobre a qualidade de vida no trabalho, assim como dizem os autores Rêgo e Oliveira (2017).

### **Fatores sociais**

Os fatores sociais são relativos aos grupos aos quais as pessoas pertencem, aos hábitos de consumo, aos locais onde trabalham, escolaridade e características familiares.

Nesta perspectiva, a correlação P09-P18 (0,58), que diz sobre o quão saudável é o ambiente físico do docente pesquisado com o quão satisfeito ele(a) está com sua capacidade para o trabalho, está associada às condições de trabalho, que é um dos fatores que envolvem a QVT.

Na correlação existente P10-P18 (0,69) foi observada a energia que o entrevistado possui para o dia a dia e a sua satisfação com sua capacidade para o trabalho. A correlação positiva encontrada indica que, à medida que o entrevistado dispõe de energia para suas atividades diárias, a capacidade aumenta.

Observou-se uma forte correlação P12-P24 (0,64) entre a satisfação do docente pesquisado e seu acesso aos serviços de saúde com seu poder aquisitivo para satisfazer suas necessidades, algo que tem impacto direto na qualidade de vida no trabalho, uma vez que o poder aquisitivo do profissional influencia diretamente os cuidados com a saúde que ele pode se proporcionar.

A correlação P12-P25 (0,58) se relaciona com a satisfação de suas necessidades com seu meio de transporte, demonstrando uma correlação entre os próprios fatores sociais.

Sobre a correlação P17-P19 (0,65), que diz sobre a capacidade de desempenhar suas atividades com a sua satisfação pessoal, os fatores estão totalmente ligados ao processo de qualidade de vida no trabalho, ponto este identificado também pelas autoras Limongi-França e Oliveira (2005), que explanam sobre a QVT e suas relações entre a experiência no local de trabalho e suas ligações com o bem-estar pessoal, além da produtividade e evolução dos colaboradores.

A correlação da P18-P19 (0,55), que se refere à satisfação do docente com a sua capacidade para o trabalho e o quão satisfeito ele está consigo mesmo, está ligada aos fatores de oportunidades de crescimento, tornando-o um profissional motivado, influenciando assim a sua qualidade de vida no trabalho.

Assim sendo, os fatores sociais, para Sanchez *et al.* (2019), interferem e se destacam por serem determinantes na qualidade de vida docente, em setores como idade, tempo de serviço e relações familiares e sociais.

### **Discussões**

Ao analisar os resultados de forma isolada, têm-se as respostas que se referem ao primeiro tópico dos objetivos da presente pesquisa: identificar quais fatores afetam a satisfação e o bem-estar dos docentes. Observa-se que as perguntas se relacionam e se dividem em fatores, os quais são: biológicos, psicológicos e sociais, demonstrados no quadro a seguir (em ordem de fator/em ordem de relevância).

Quadro 4 – resultados da pesquisa

FATOR	QUESTÃO	MÉDIA	DESCRIÇÃO	MÉDIA FATOR
B	15	4,52	Capacidade de se locomover	<b>4,17</b>
B	2	4,39	Satisfação com a saúde	
B	1	4,3	Qualidade de vida	
B	21	4,3	Satisfação com a vida sexual	
B	16	4	Satisfação com o sono	
B	8	3,87	Segurança com a vida diária	
B	10	3,83	Energia para o dia a dia	
P	6	4,7	Sentido da vida	<b>3,82</b>
P	11	4,35	Aceitação de aparência física	
P	19	4	Satisfação consigo mesmo	
P	7	3,96	Poder de concentração	
P	5	3,74	Aproveitar a vida	
P	26	2,17	Sentimentos negativos	
S	25	4,17	Satisfação com seu meio de transporte	<b>3,77</b>
S	22	4,04	Satisfação com o apoio que recebe dos amigos	
S	18	4	Satisfação com a capacidade de trabalho	
S	13	3,96	Disponibilidade de informações	
S	20	3,96	Satisfação com relacionamentos pessoais	
S	17	3,87	Capacidade de desempenhar atividades	
S	23	3,7	Satisfação com o local onde mora	
S	12	3,57	Pode aquisitivo	
S	14	3,48	Atividades de lazer	
S	24	3,39	Satisfação com o acesso aos serviços de saúde	
S	9	3,35	Satisfação com o ambiente físico	

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Dentre as questões que se enquadram no fator biológico – fator com maior expressão, conforme apontado na média geral (4,17) – que afetam satisfatoriamente o bem-estar dos docentes e que se envolvem diretamente com sua qualidade de vida no trabalho, identificou-se os seguintes de maior destaque: Capacidade de se locomover (4,52); Satisfação com a saúde (4,39); e Qualidade de vida (4,3). Esse resultado certifica-se com os estudos acerca do assunto, como abordado na Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, em que se compreende que o homem é motivado segundo suas necessidades. Cada necessidade tem poder de influência sobre a motivação e a realização do indivíduo, sendo assim, ao ser suprida determinada necessidade, faz-lhe prosseguir para outras necessidades. Ou seja, ao se ter pontos que envolvem locomoção, saúde e qualidade de vida, entende-se que a base das necessidades para os docentes em estudo encontra-se em um grau satisfatório.

Sobre os fatores psicológicos, os pontos de maior destaque foram: Sentido da vida (4,7); Aceitação de aparência física (4,35); e Satisfação consigo mesmo (4,0). Este fator, associado à

questão da qualidade de vida no trabalho, envolve-se, conforme afirma Merton (1973), com a integração social na organização, em que ele cita estilos de vida, aparência, apoio emocional, entre outros, como pontos essenciais para a satisfação do profissional no local de trabalho no qual está inserido; portanto, os pontos primordiais que envolvem os fatores psicológicos para os docentes em estudo são os abordados acima, considerados satisfatórios na pesquisa.

Por fim, os fatores sociais tiveram como pontos de maior destaque: Satisfação com seu meio de transporte (4,17); Satisfação com o apoio que recebe dos amigos (4,04); e Satisfação com capacidade de trabalho (4). Tais tópicos associam-se ao fato de que a qualidade de vida no trabalho se relaciona, entre outros inúmeros fatos, com a satisfação tanto profissional quanto pessoal, além de autoestima, lazer, oportunidades e perspectivas, ou seja, ao se pensar isoladamente em meio de transporte (conquista como resultado do trabalho), apoio dos amigos (que tem relevância pessoal e social) e capacidade de trabalho (realização), tem-se, portanto, fatores considerados satisfatórios no sentido da qualidade de vida no trabalho para os docentes do presente estudo.

Em resposta ao segundo objetivo, que é: demonstrar quais impactos tendem a surgir mediante as condições e práticas da organização, observa-se que em grande parte do estudo levantado no referencial teórico sobre a qualidade de vida no trabalho docente, identificou-se resultados negativos sobre a satisfação dos docentes, algo contrário ao encontrado na presente pesquisa, que aponta que os docentes entrevistados possuem um grau satisfatório referente aos questionamentos levantados no assunto abordado.

Chiavenato (2014) refere-se à qualidade de vida no trabalho como o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. Portanto, entende-se que a satisfação pessoal do docente e a forma como entendem a qualidade de vida no trabalho estão totalmente atreladas ao seu ambiente de trabalho.

### **Considerações finais**

Conclui-se que, a partir dos questionamentos levantados nos objetivos da presente pesquisa, ao demonstrar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos docentes do *Campus Araçuaí*, do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, e os impactos gerados em sua rotina profissional, sobre a avaliação dos resultados obtidos, observaram-se fatores considerados satisfatórios no sentido da qualidade de vida no trabalho desses docentes. Entende-se que a satisfação pessoal do docente e a forma como avalia a qualidade de vida no trabalho estão totalmente atreladas ao seu ambiente de trabalho.

Destaca-se no presente estudo a importância dos fatores biológicos em prevalência aos fatores psicológicos. Pode-se inferir que os docentes participantes desta pesquisa investem na manutenção e melhoria da saúde, sendo responsáveis pelo seu próprio bem-estar, contribuindo diretamente para o alcance da qualidade de vida no trabalho. Esse resultado vai ao encontro de outros estudos realizados, como Limongi-França (2003), Oliveira *et al.* (2016b) e Gomes *et al.* (2017).

Ressalva-se que o estudo teve objetivos qualitativos; entretanto, uma das limitações refere-se à quantidade baixa de respondentes da pesquisa, já que não se pode analisar os docentes por segmentos de área (gestão, engenharias, propedêutica, saúde). Dentre os 58 docentes do *campus*, 23 responderam ao questionário. Assim, como futuras contribuições, sugere-se a realização de nova investigação com amostra de maior amplitude dentro do próprio *campus* e em todos os demais *campi* do IFNMG, o que permitirá aprofundar a compreensão da relação entre docência e qualidade de vida.

Espera-se que o estudo contribua para que as organizações de ensino, em especial a rede federal de ensino, possam visualizar eventuais oportunidades de melhorias em suas políticas organizacionais a partir das demandas levantadas sob a perspectiva dos docentes, de forma a

contribuir para a melhoria do seu desempenho. Esta pesquisa pode servir como auxílio para futuras pesquisas que envolvam a temática de qualidade de vida no trabalho no âmbito da docência.

Portanto, o presente estudo requer uma reflexão sobre as condições e as relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas que envolvam a satisfação dos docentes em seu ambiente de trabalho.

### Referências

AGRA, K. O. A. **Qualidade de vida no trabalho ergonomia da atividade**: perspectivas de promoção da saúde no serviço público. 2016. TCC - Especialização em Gestão Pública—[s.l.] IFPB, 2016.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho**: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

ALVES, E. F. **Qualidade de vida no trabalho**: indicadores e instrumentos de medidas. *Diálogos & Saberes, Mandaguari*, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.

BOAS, A. V.; PIRES, A. A. S.; FARIA, D. A.; MORIN, E. M. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal**. *Brazilian Applied Science Review*, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning Editores, 1992.

CARVALHO, J. F. S.; PIMENTA, C. A. M.; OLIVEIRA, S. D. **Entre a Ciência e a Complexidade dos Novos Objetos de Pesquisa**: a construção interdisciplinar de uma metodologia de pesquisa científica. *ECCOM - EDUCAÇÃO, CULTURA E COMUNICAÇÃO*, v. 9, p. 105-116, 2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1988.

CUNHA, K. W. V. **A produção científica no Brasil nos anos de 2003 a 2008 sobre Síndrome de Burnout e Docência**. 2009. 57 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto (2a ed., L. de O. Rocha, Trad.). Porto Alegre: Artmed, 2010.

DYNIEWICZ, A. M.; MOSER, A. D.; SANTOS, A. F. dos; PIZONI, H. **Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores em empresa metalúrgica**: um subsídio à prevenção de agravos à saúde. *Fisioter. Mov.*, Curitiba, v. 22, n. 3, p. 457-466, jul./set., 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC. Apostila. 2002.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. **Qualidade de vida no trabalho**: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. Revista brasileira de qualidade de vida. v. 07, n. 02, abr./jun. 2015, p. 103-112.

GARCIA, I de F.; SANTOS, V. L. P dos; RODRIGUES, I. C. G.; RIBAS, J. L. C.; BUSATO, I. M. S.; BERTÉ, R. **Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior**. Revista Intersaberes, v. 14, n. 31, p. 187-197, 2019.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, K. K.; SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. de M.; JÚNIOR, A. L. S.; FILHO, W. M. A.; SILVA, L. A. da; BARBOSA, M. A.; PORTO, C. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior**. Rev. bras. med. Trab, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GÓMEZ-MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B.; CARDY, R. L. **Managing human resources**. EnglewoodCliffs: Prentice Hall, 1995.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing, 1985.

KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa**: um guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LIMA, H. K. B. **Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho no contexto do Poder Legislativo do Distrito Federal**. 2008. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LEVIN, J. **Estatística aplicada a ciências humanas**. 2. ed. São Paulo: Harbra, 1985.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; KANIKADAN, A. Y. S. **A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho**. REAd-Revista Eletrônica de Administração, v. 12, n. 6, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no trabalho - QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. de. **Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. RAE - eletrônica, v. 4, n. 1, janeiro-junho, 2005.

LOPES, R. P. V.; MADRUGA, L. R. R. G.; AVILA, L. V.; BEURON, T. A. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma universidade federal.** HOLOS, ano 34, v. 06, p. 1-14, 2018.

MACEDO, I. I.; RODRIGUES, D. F.; JOHANN, M. E. P.; CUNHA, N. M. M. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas.** 9. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

MARTINS, M. C. A. **Factores de risco psicossociais para a saúde mental.** Millenium – Revista do ISPV, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/575>. Acesso em: nov. 2019.

MOURA, J. da S.; RIBEIRO, J. C. de O. A.; NETA, A. A. de C.; NUNES, C. P. A. **precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal.** RPD, Uberaba-MG, v. 19, n. 40, p. 01-17, jan./abr. 2019.

OLIVEIRA, R. R. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; NOMELINI, Q. S. S.; CASTRO, D. S. P.; ALVES, L. R.; ZATTA, F. N. **A qualidade de vida no trabalho dos professores da rede federal de educação profissional e tecnológica:** percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação. Revista ESPACIOS, v. 37, n. 3, 2016a.

OLIVEIRA, M. C. P. de; SILVA, M. R.; SILVA, S. W.; TERRA, G. de S.; TAVARES, A. N. **A relação entre a qualidade de vida no trabalho e as reclamações trabalhistas:** um estudo de caso em uma empresa automotiva. REVISTA UIIPS, v. 4, n. 4, p. 1-21, 2016b.

PEDROSO, B.; GUTIERREZ, G. L.; DUARTE, E.; PILATTI, L. A.; PICININ, C. T. **Avaliação da qualidade de vida de portadores de HIV/AIDS:** uma visão geral dos instrumentos WHOQOL-HIV e WHOQOL-HIV-BREF. Conexões: revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 10, n. 1, p. 50-69, jan./abr. 2012.

PEREIRA, A. S. **Qualidade de vida no trabalho:** um fator determinante para o bem-estar docente em escolas públicas. 2018. 59 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2018.

Revista Época NEGÓCIOS On-line. **Pesquisa avalia qualidade de vida no trabalho em 40 cidades pelo mundo e São Paulo fica em 30°.** 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2019/08/40-cidades-com-melhor-qualidade-de-vida-no-trabalho.html>. Acesso em: 29 ago. 2019.

Revista Exame. **8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários.** 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios/>. Acesso em: 29 ago. 2019.

RÊGO, A. D.; OLIVEIRA, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Educação Básica:** revisão integrativa. InterEspaço - Revista de Geografia e Interdisciplinaridade, v. 3, n. 10, p. 375-388, 2017.

ROCHA, B. R. da; DELCONTI, W. L. **A relação entre o lazer e a qualidade de vida:** indicativos à atuação do profissional em educação física. Educadores, p. 1-16, v. 1, n. 1, 2012.



SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. de M.; BARBOSA, M. A.; GUIMARÃES, E. C.; PORTO, C. C. **Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 4111-4123, Nov. 2019. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232019001104111&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019001104111&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 03 Ago. 2020. Epub Oct 28, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./ mar., 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de Pesquisa em Administração.** 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review. USA, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.