

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID-19

QUALITY OF WORK LIFE IN COVID-19 PANDEMIC TIMES

Gladis Camarini **1**

Clauber Baldim Rabelo **2**

Edna Maria Querido de Oliveira Chamon **3**

Francisco Javier Fiz Perez **4**

Resumo: Esta pesquisa investigou a QVT de 103 docentes da educação básica de escolas estaduais, municipais e particulares. Como instrumento de pesquisa foi utilizado o questionário TQWL-42. O questionário foi distribuído de forma remota no segundo semestre de 2020, durante a pandemia da Covid-19. Na análise dos dados empregou-se o software Microsoft Excel. Concluiu-se que a avaliação geral da QVT dos docentes teve pontuação baixa ficando entre satisfatória com tendência para insatisfatória. A pontuação baixa é um alerta para a falta de qualidade de vida no trabalho dos docentes pesquisados. A pandemia pode ter influenciado nos resultados da QVT. Destaca-se a insatisfação dos docentes com o aumento da jornada de trabalho com a pandemia, com reflexos na vida pessoal e profissional.

Palavras-chave: Docentes. Qualidade de Vida no Trabalho. TQWL-42. Pandemia. Covid-19.

Abstract: This research investigated the QWL of 103 basic education teachers from state, municipal and private schools. The TQWL-42 questionnaire was used as a research instrument. The questionnaire was distributed remotely in the second half of 2020, during the Covid-19 pandemic. For data analysis, Microsoft Excel software was used. It was concluded that the general assessment of the teachers QWL had a low score, ranging from satisfactory to unsatisfactory. The low score is an alert for the lack of quality of life at work of the surveyed teachers. The pandemic may have influenced QVT results. The teachers' dissatisfaction with the increase in the working day with the pandemic is highlighted, with reflections on their personal and professional lives.

Keywords: Teachers. Quality of Work Life. TQWL-42. Pandemic. Covid-19.

- 1** Doutora pela USP. Professora pelo Centro Universitário do Sul de Minas (UNIS-MG), Varginha, MG e FEG-UNESP, Guaratinguetá, SP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8939257949743478>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-9699>. E-mail: gcamarini@gmail.com
- 2** Mestre pelo Centro Universitário do Sul de Minas (UNIS-MG) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) Minas, Varginha, MG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6858315582051229>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7898-3180>. E-mail: cbr_br@hotmail.com
- 3** Doutora pela Universidade Estácio de Sá (UNESA), Rio de Janeiro, RJ e UNITAU, Taubaté, SP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3548150538777632>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2835-6554>. E-mail: Edna.chamon@gmail.com
- 4** Doutor pela Università Europea di Roma, Roma, Lazio, Itália. Lattes: <https://loop.frontiersin.org/people/186119/overview>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8215-987X>. E-mail: javier.fizperez@unier.it

Introdução

O trabalho docente é importante para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Gumbowsky *et al.* (2020) afirmam que é fundamental o vínculo entre a educação e o desenvolvimento para a formação de cidadãos que possam construir a capacidade de colaborar com a região onde estão inseridos.

A atividade docente está entre as mais antigas, embora sua forma escolarizada e seu reconhecimento como profissão sejam mais recentes. Enquanto profissão, por lidar com seres humanos, têm particularidades que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dessa população em especial (GATTI, 2010).

Sem a boa percepção de qualidade de vida em seus respectivos trabalhos, a educação pode ser influenciada negativamente em decorrência dos malefícios inerentes à baixa QVT, como doenças psicológicas e fisiológicas (CATAPAN *et al.*, 2014).

Esses professores atuam em um ambiente no qual, além do ofício de ensinar, tem exercido outros papéis, principalmente o enfrentamento das questões sociais, que ao longo do tempo foram modificando o ambiente escolar (LEVORATO, 2016). Além disso, o professor precisa trabalhar em diferentes escolas para obter melhores salários, situação difícil que interfere diretamente na QVT (MOREIRA, 2010).

De acordo com Silva *et al.* (2010), o docente é diretamente afetado pela legislação, pelas normas, pelo orçamento e todas as nuances do sistema educacional, fazendo-se necessário que a educação e a formação docente prezem pelo reconhecimento do valor da própria profissão, pela valorização da diversidade cultural e pela luta contra preconceitos relacionados a todos os aspectos dentro das instituições.

Nesse sentido, o docente é primordial na construção de valores para a sociedade e é no ambiente escolar que os laços cívicos, o respeito ao próximo e a busca pelo aprendizado acontecem. Porém, tal importância docente não se traduz em adequadas condições de trabalho, tampouco na remuneração satisfatória desses profissionais (MARQUES *et al.*, 2008).

De acordo com Leite Júnior, Camarini e Chamon (2011), as mudanças no atual contexto da vida dos docentes exigem adaptações constantes nos âmbitos emocionais e cognitivos. Estas mudanças afetam diretamente a saúde e a QVT dos indivíduos.

Rodrigues (1994) explicita em seus estudos que o termo “Qualidade de Vida no Trabalho” tem sido cada vez mais utilizado por pesquisadores pelo mundo, inclusive no Brasil. Ratificado por Petroski (2005), Pedrosa (2014) e Leite Júnior (2016), percebe-se que ao longo do tempo a QVT tem ganhado mais visibilidade e aplicabilidade nas diversas áreas laborais, auxiliando nas propostas de práticas institucionais e subsidiando a aproximação do trabalhador com o trabalho praticado.

Segundo Moraes (2005), o docente é, em si, seu principal instrumento de trabalho e se envolve totalmente em relação ao intelecto, ao afeto, às habilidades científicas e técnicas, permeados por sua formação ética, política e cultural.

Buscar analisar os fatores que afetam a QVT dos docentes pode trazer novas perspectivas e novos posicionamentos que contribuam para melhorar as condições de trabalho desta categoria profissional.

Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Métodos

A preocupação com a QVT traz reflexões desde quando se iniciaram os estudos acerca do tema. Os primeiros relatos aplicam-se aos princípios de geometria que trouxeram a melhoria do método de trabalho dos agricultores da época, advindos de Euclides de Alexandria (300 a.C.), além da formulação da Lei das Alavancas de Arquimedes, datada de 287 a.C., que diminuiu os esforços físicos dos trabalhadores (PIZZOLATO *et al.*, 2013).

O trabalho sempre se fez presente na evolução humana. O extrativismo mineral e vegetal, caça e pesca, dentre outras atividades são caracterizadas como trabalho. A princípio, as práticas eram apenas para a subsistência. Com o aperfeiçoamento das técnicas de agricultura, o que excedia da produção passou a ser comercializado em proporções maiores, trazendo como consequência

a escravização da mão-de-obra. Apenas no século XVIII, com a revolução industrial, uma nova organização do trabalho foi exigida, tendo como foco tarefas especializadas e uma maior divisão do trabalho (JOSENDE DA SILVA *et al.*, 2015).

Os estudos aprofundados sobre QVT se iniciaram na década de 1950 no Instituto Tavistock de Londres, com Eric Trist e seus colaboradores. Foi utilizada uma abordagem da QVT sociotécnica, na qual se analisaram e se reestruturaram as tarefas a fim de diminuir o desgaste excessivo dos trabalhadores. Na década de 1960, nos Estados Unidos da América, foi criada a *National Commission on Productivity* (NCP), visando analisar as causas da baixa produtividade das indústrias, e o *National Center for Quality of Working Life* (NCQWL) com intuito de estudar a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador em suas atividades de trabalho. Como consequência, vários cientistas passaram a estudar o tema mais a fundo, visando estreitar a relação entre o trabalhador e a empresa. Mesmo com a disseminação dos estudos e de centros de pesquisa acerca do tema, a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi introduzida apenas no início da década de 1970 pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando seus estudos sobre o projeto de delineamento dos cargos (FERNANDES, 1996; VELOSO; BOSQUETTI; FRANÇA, 2005; MARQUES *et al.*, 2008; SILVA JUNIOR *et al.*, 2012; PIZZOLATO *et al.*, 2013; CAMARINI *et al.*, 2020, SIQUEIRA, 2020).

Também na década de 1970 surgiu o conceito atual de QVT para garantir melhores condições de trabalho e satisfação dos colaboradores, por serem importantes para o sucesso das organizações (SOUZA, 2015). Nessa conceituação “é possível perceber que a QVT é a forma pela qual se busca aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano, seja esta evolução social, mental e emocional” (JOSENDE DA SILVA *et al.*, 2015, p. 184).

Com o passar do tempo os métodos mais relevantes tornaram-se clássicos da literatura na área de QVT, adequando-se de acordo com a pesquisa a ser desenvolvida e subsidiando este ramo de estudos em todo o mundo. Autores como Fernandes (1996), Silva *et al.* (2010), Pedroso e Pilatti (2011), Medeiros e Ferreira (2011), Fell e Martins (2015) e Siqueira (2020) avaliaram que estão entre os principais autores dos métodos clássicos para a avaliação da QVT: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

Em 1993 o grupo *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL) desenvolveu o WHOQOL-100 como opção mais atual de instrumentos gerais ou globais para avaliação de qualidade de vida. Com base nesse instrumento e nos trabalhos clássicos sobre o tema, um novo questionário denominado TQWL-42 foi desenvolvido por Pedroso (2010), e é o instrumento utilizado nesta pesquisa.

Trabalho docente e a pandemia no Brasil

Gatti (2017) entende que o trabalho dos professores colabora com a apreensão dos conhecimentos e a socialização, apoiando a construção da dignidade do indivíduo e no seu direito à cidadania, concorrendo para o interesse público. Embora o professor receba historicamente um papel de destaque social como formador de opiniões, transmissor de conhecimentos, formador de cidadãos para a sociedade e para o mercado, tem seu trabalho cada vez mais precarizado e é vítima da degradação dos seus direitos (PRADO; PRADO, 2013).

Em função de uma sociedade heterogênea, multifacetada e multicultural, a análise do trabalho docente deve levar em conta todas as particularidades e individualidades inseridas neste contexto a fim de possibilitar ao docente uma melhor conscientização acerca da sua profissão, já que os processos educacionais vão além da educação tida como formal, não se limitando às instituições, e abrangem estes contextos experimentados ao longo da vida do professor (PRADO; PRADO, 2013; GATTI, 2017).

A rápida disseminação do vírus SARS-Cov-2 (popularmente conhecido como coronavírus), causador da doença COVID-19, demandou ações emergenciais na maioria dos setores sociais incluindo a comunidade científica, que passou a estudar com mais afinco os impactos não apenas do vírus, mas os efeitos decorrentes das medidas sanitárias de segurança que foram adotadas para minimizar os efeitos da doença, em uma situação sem precedentes, que consolidou um cenário de isolamento social (RICHTER; NASCIMENTO, 2020; SILVA *et al.*, 2020; ZWIREWICZ *et al.*, 2020).

A pandemia trouxe impactos e consequências para humanidade, alterando diversas formas

de interação humana, obstaculizando interações presenciais, inclusive no trabalho. Da mesma forma, evidenciou as desigualdades socioeconômicas imensas e, na educação, a desigualdade nos recursos para acesso aos conteúdos fornecidos pelas instituições (PALUDO, 2020; SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Mudanças rápidas e emergenciais na área da educação, por orientação do Conselho Nacional de Educação (CNE), resultaram na reorganização das atividades educacionais (tornadas remotas), que são responsabilidade das esferas correspondentes às instituições de ensino, alcançando todos os níveis escolares. Assim, diversos Conselhos Estaduais e Municipais de Educação se mobilizaram para se adaptar à situação, por meio de metodologias ativas, ensino híbrido e envio de material impresso aos alunos, buscando minimizar o potencial impacto negativo no aprendizado dada a impossibilidade de comparecer ao ambiente físico da escola (LEITÃO *et al.*, 2020; SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Assim, de acordo com o que afirmam Saldanha (2021) e Silva *et al.* (2020), houve a necessidade de se adotar um regime de Ensino Remoto Emergencial (ERE) como alternativa de curto prazo. Interpretado como ação temporária, foi uma resposta emergencial a uma situação inesperada desde o início da pandemia. Se tal ação permitiu enfrentar a situação de emergência, ela não foi isenta de aspectos negativos, como ausência de um sentimento de pertencimento, causando solidão; aplicação não plena das práticas pedagógicas, prejudicando a instrução do aluno; indisciplina e o mau uso da autonomia, tanto por parte do aluno como do professor.

Conforme Paludo (2020), os professores da educação básica já se queixavam de aspectos do seu trabalho como as atividades extraclasse, a remuneração e as ferramentas para exercício das suas atividades em classe antes da pandemia. Com a pandemia, professores e alunos foram afetados e a precarização tornou-se mais evidente, exigindo do professor, além das adaptações inerentes ao seu trabalho, mais tempo para se preparar para a nova realidade.

Com o isolamento social e a ERE, as ferramentas tecnológicas digitais e o acesso à internet para a realização de suas obrigações, antes a carga da instituição, agora passam a ser obrigação do docente. Aparelhos celulares, computadores ou quaisquer dispositivos minimamente compatíveis com as plataformas exigidas para a prática docente, bem como uma conexão aceitável de internet passaram a ser de responsabilidade do professor, impactando na qualidade do ensino e no custo para os docentes, além de estreitar o espaço entre a vida pessoal e profissional dos educadores (PALUDO, 2020).

O cenário de incertezas implica em diversos fatores que podem afetar a vida do professor: a evidente defasagem no aprendizado, a ausência dos alunos nas aulas e atividades, a falta de comprometimento desses alunos e de apoio de seus responsáveis, o estado de saúde física e psicológica dos alunos e o constante medo de ser acometido pela COVID-19 (SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

O constante aprendizado de competências e habilidades inerentes ao trabalho docente, bem como a procura por inovações e pelo bom uso da criatividade fizeram-se imprescindíveis na busca de superar as adversidades. É um caso para nos questionarmos que formas inovadoras incentivam a criatividade e desafiam a superação das adversidades que se apresentam em formações on-line. (LEITÃO *et al.*, 2020).

No que tange à volta presencial das atividades escolares, Saldanha (2021) entende que a mídia ou imprensa contribui para que o discurso não seja homogêneo, causando confusão e a disseminação de desinformações, potencializada por uma parcela da sociedade que consome e dissemina informações não fidedignas. Tal realidade contribui ainda mais para que não haja consenso na possível retomada das atividades presenciais, mas é imprescindível que ela seja acompanhada de medidas de segurança (SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Metodologia

Esta é uma pesquisa aplicada e exploratória de caráter quantitativo, objetivando investigar os fatores que mais interferem na QVT dos docentes da educação básica nas regiões do Sul de Minas Gerais (SMG) e no Vale do Paraíba Paulista (VPP). A amostra, por conveniência, foi constituída por

103 docentes da educação básica, sendo 53 docentes de 11 municípios da região do Sul de Minas e 50 docentes de nove municípios do Vale do Paraíba Paulista, sem a intenção de generalizar ou representar a população das regiões.

Conforme as exigências da Resolução nº 466/2012 CNS/MS, este estudo foi submetido à Plataforma Brasil, do Ministério da Saúde, ao Comitê de Ética em Pesquisa, e pode ser consultado pelo CAAE 32131820.2.0000.5111.

O instrumento que subsidiou a pesquisa foi o questionário TQWL-42 (Pedroso, 2010). O método possui 42 questões ligadas à QVT, que estão divididas em cinco “esferas”: Biológica/Fisiológica (disposição e capacidade para o trabalho, assistência médica e social); Psicológica/Comportamental (importância do trabalho para a escola e para a sociedade, incentivos para aperfeiçoamento pessoal e profissional); Sociológica/Relacional (liberdade para manifestações e tomada de decisão e relacionamento com colegas); Econômica/Política (remuneração adequada, horário de trabalho, estabilidade no emprego); e Ambiental/Organizacional (infraestrutura do local de trabalho, plano de carreira, tipo de atividades na escola).

O questionário é composto apenas por questões fechadas e utiliza uma escala do tipo Likert com respostas de 1 a 5 (respectivamente 0% e 100%).

O perfil sociodemográfico dos 103 respondentes foi caracterizado em Sexo, Faixa Etária, Estado Civil, Número de Filhos, Atuação em Escolas Estaduais, Municipais ou Particulares, Estado da Federação, Tipo de Vínculo Empregatício, Tempo de Serviço na Instituição, Renda Declarada em Salários Mínimos, Jornada Semanal de Trabalho, Prática de Horas Extras.

Após transcrito para a plataforma Google Forms, o questionário foi enviado via aplicativos de mensagens instantâneas e e-mail aos docentes juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Após a aplicação dos questionários, as respostas foram transferidas para uma planilha do Microsoft Excel. Os escores obtidos pelo instrumento são sempre valores que podem variar de 0 a 100 (em porcentagem), com intervalos de 25 pontos, baseados na escala desenvolvida por Timossi et al. (2009) (Figura 1).

Figura 1. Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho

Classificação	Escore	Resultado	Intervalos
Totalmente insatisfatório	0	Muito Insatisfatório	— 6,25
			— 12,5 — 18,75
Neutro	25	Insatisfatório	— 31,25
			— 37,5 — 43,75
Totalmente satisfatório	50	Satisfatório	— 56,25
			— 62,5 — 68,75
	75	Muito Satisfatório	— 81,25
			— 87,5 — 93,75
	100		

Fonte: Adaptado de Timossi et al (2009).

Escores entre 0 e 25 são considerados muito insatisfatórios; entre 25 e 50 são insatisfatórios; entre 50 e 75 são satisfatórios; e entre 75 e 100 são muito satisfatórios. Em função do percentual obtido há tendência para um ou para outro escore, baseados nos intervalos entre resultados (Tabela 1) (Timossi et al., 2009).

Tabela 1. Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 12,25	Muito insatisfatório	Totalmente Insatisfatório
12,26 a 25		Insatisfatório
25,01 a 37,50	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
37,51 a 50		Tendência para satisfatório
50,01 a 62,50	Satisfatório	Tendência para insatisfatório
62,51 a 75,00		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 87,50	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
> 87,50		Totalmente satisfatório

Fonte: Adaptado de Timossi et al. (2009)

Resultados e Discussões

Perfil dos Docentes

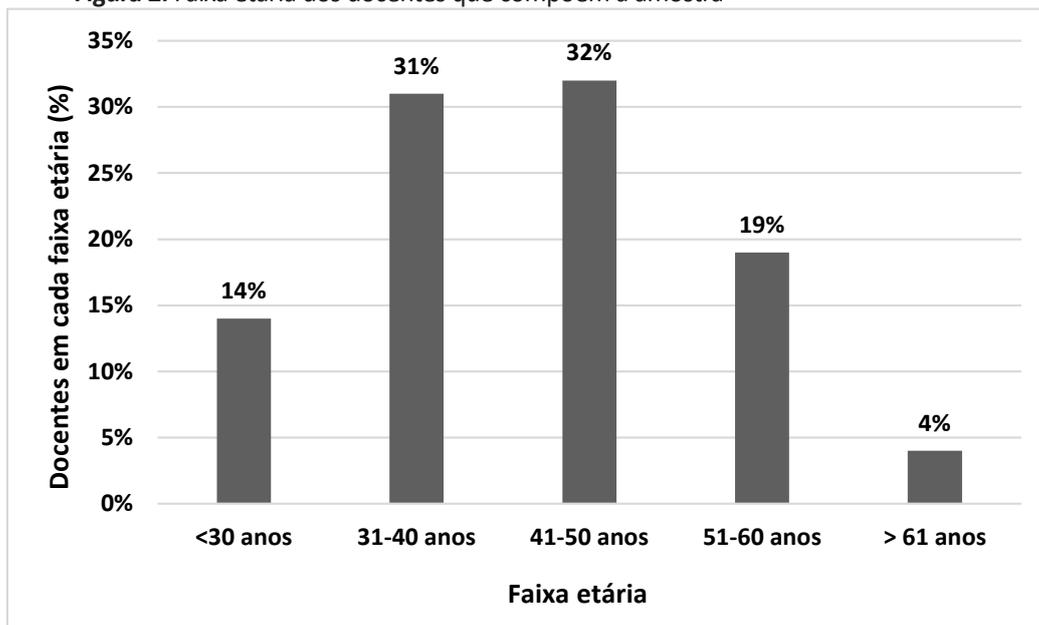
As características pessoais e profissionais podem interferir na percepção dos docentes em relação à sua QVT (BOTH *et al.*, 2010). Em relação ao gênero, 29 docentes são do sexo masculino e 74 docentes são do sexo feminino (72%), corroborando com os estudos de Alves e Pinto (2011) e Levorato (2016), que apontam uma maioria do sexo feminino na educação básica, com a proporção de docentes do sexo masculino aumentando gradativamente de acordo com as etapas da educação básica, do ensino fundamental até o ensino médio. Hahner (2011) afirma que a predominância feminina na categoria se dá por conta das poucas opções de trabalho que as mulheres possuíam no século XX e as implicações sociais, culturais e econômicas evoluídas com base nesse cenário.

A Figura 2 apresenta os resultados em relação à faixa etária dos docentes.

Observa-se que são 14 docentes com 30 anos ou menos (14%), 32 docentes com idades entre 31 e 40 anos (31%), 33 docentes com idades entre 41 e 50 anos (32%), 20 docentes com idades entre 51 e 60 anos (19%) e 4 docentes com 61 anos ou mais (4%).

Identificou-se que as idades com maior incidência na amostra estão entre 31 e 50 anos (63%), atingindo uma média de aproximadamente 43 anos. Esta idade média aparece em outros estudos, conforme afirmam Levorato (2016), Santos e Marques (2013) e Souza e Gouveia (2011), uma situação na qual o professor geralmente inicia sua carreira cedo e se mantém trabalhando mesmo após sua aposentadoria.

Figura 2. Faixa etária dos docentes que compõem a amostra



Fonte: Autores (2022).

De acordo com Vilas Boas e Morin (2016), os docentes com mais idade tendem a se conformar com mais facilidade em relação às suas carreiras e vidas por conta das experiências adquiridas ao longo de suas formações e de suas profissões.

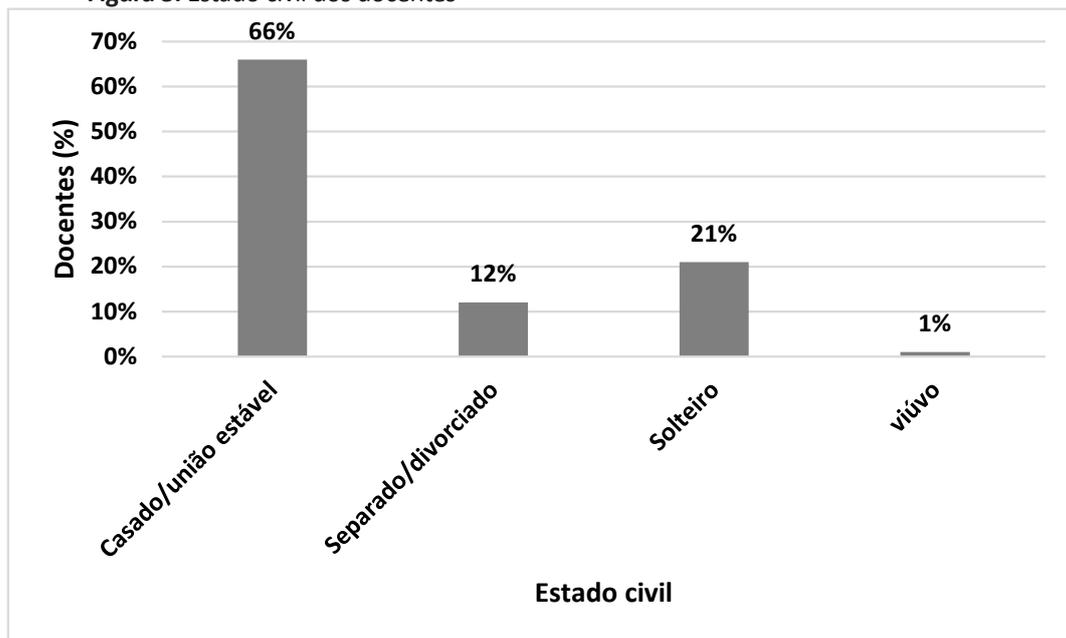
Estes resultados estão também em conformidade com os obtidos por Carvalho (2018) nos quais os professores típicos brasileiros em 2017 são mulheres com idade média de 41 anos.

Quanto ao estado civil (Figura 3), observa-se que a maioria dos respondentes é de Casados ou em União Estável (66%), seguidos dos Solteiros (21%), 12% separados ou divorciados e 1% viúvo(a).

A maioria de docentes casados ou em união estável é também evidenciada em outros estudos (LEVORATO, 2016; ARAUJO et al., 2016; KLEIN, 2013; SANTOS; MARQUES, 2011; BOTH et al., 2010). Conforme afirma Klein (2013), o relacionamento entre os docentes nas mesmas instituições não é incomum, muitas vezes se tornando mais íntimos e desenvolvendo relações afetivas de amizade, companheirismo e conjugais.

Quanto à escolaridade dos docentes, a maioria possui pós-graduação completa (80 docentes - 78%), enquanto 13 docentes (12%) possuem pós-graduação incompleta e 10 docentes (10%) apenas o ensino superior completo.

Figura 3. Estado civil dos docentes



Fonte: Autores (2022).

A maioria de docentes com pós-graduação completa também é percebida em outros estudos (LEVORATO, 2016; ARAUJO et al., 2016; KLEIN, 2013 SANTOS; MARQUES, 2011; BOTH, 2010), embora Alves e Pinto (2011) e Souza e Gouveia (2011) apresentem em suas pesquisas que os docentes possuem apenas a formação superior. A profissionalização na área é ascendente e a formação continuada dos docentes é crescente, ainda que haja a percepção da necessidade de uma avanço ainda maior na formação. Carvalho (2018) observou que, em 2017, 78% dos docentes tinham formação superior.

Dos docentes participantes da pesquisa, 51 atuam em escolas estaduais (50%), 53 atuam na região do SMG (51%), 35 possuem o vínculo empregatício configurado como funcionários (as) públicos (as) (34%). Carvalho (2018) ressalta que há maior quantidade de professores com nível superior lecionando nas escolas públicas do que nas privadas, que cresce em ritmo lento.

Dos docentes, 34 (33%) possuem entre 13 e 60 meses de serviço ou atuação na docência. Os docentes apresentam expectativas que podem ser traumáticas em relação ao tempo de serviço (MOREIRA et al., 2010). Both et al. (2010) afirmam que o tempo de atuação do docente pode interferir na maneira deste profissional enfrentar as adversidades. Souza e Gouveia (2011) entendem que as práticas docentes ao longo do tempo tendem a aperfeiçoar o profissional, ainda que possa causar frustrações quando não remunerado ou reconhecido de forma condizente com sua experiência. Portanto, o professor que atua há mais tempo na instituição tende a avaliar melhor sua QVT, o que é corroborado por este estudo.

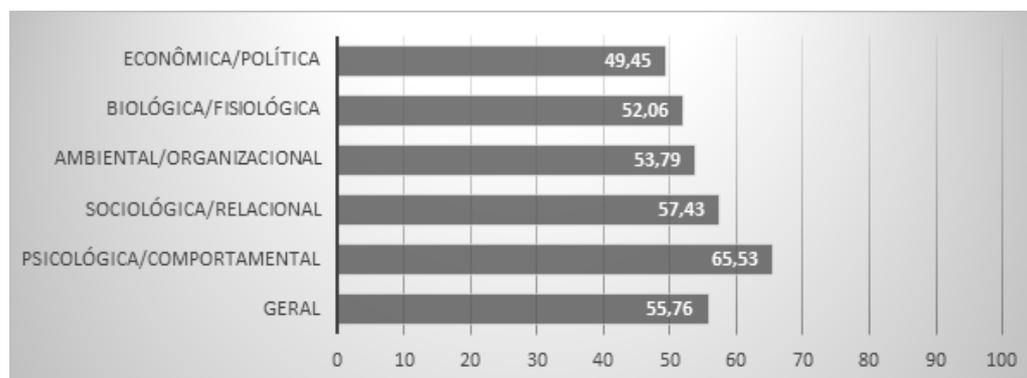
Quanto à jornada de trabalho, 44 docentes praticam uma jornada semanal entre 22 e 32 horas (43%) e 66 respondentes fazem horas extras (64%). Por ser composta de diversas atividades realizadas dentro e fora do ambiente escolar, a jornada de trabalho do docente geralmente acaba por ser extrapolada, nem sempre refletindo em uma renda extra ao profissional (ALVES; PINTO, 2011; SANTOS; MARQUES, 2011). Na amostra estudada, 47 docentes (46%) têm renda entre 3 e 5,9 salários-mínimos.

A excessiva jornada de trabalho praticada pelos docentes provoca diversos problemas de saúde que podem ser considerados graves e que podem trazer danos à vida profissional e pessoal. Alguns destes problemas são disfonia (diminuição ou perda da fala), desgastes físicos e/ou mentais, estresse, problemas comportamentais, ansiedade e depressão (SOARES; HENIG, 2019).

Análise das esferas da QVT

Os resultados das Esferas da QVT dos docentes da educação básica são representados pela Figura 4.

Figura 4. Resultados das Esferas da QVT pelo TQWL-42



Fonte: Autores (2022).

A Tabela 2 apresenta a compilação dos resultados da pesquisa. Destes resultados, a esfera Psicológica/Comportamental foi a que teve a melhor avaliação, com o escore de 65,53, seguida das esferas Sociológica/Relacional (57,43), Ambiental/Organizacional (53,79), Biológica/Fisiológica (52,06) e Econômica/Política (49,45). A esfera Econômica/Política foi considerada insatisfatória pelos docentes, enquanto no âmbito geral os respondentes consideraram sua QVT satisfatória, com tendência para insatisfatória, possuindo o escore de 55,76 (Tabela 2).

Tabela 2. Resultados das esferas e geral

Esferas	Escores	Resultado	Tendências
Econômica/Política	49,45	Insatisfatório	Satisfatório
Biológica/Fisiológica	52,06	Satisfatório	Insatisfatório
Ambiental/Organizacional	53,79	Satisfatório	Insatisfatório
Sociológica/Relacional	57,43	Satisfatório	Insatisfatório
Psicológica/Comportamental	65,53	Satisfatório	Muito satisfatório
 Geral	55,76	Satisfatório	Insatisfatório

Fonte: Autores (2022).

Observa-se que a pontuação em cada esfera foi baixa, indicativo da insatisfação dos docentes em relação às condições gerais de trabalho.

A seguir serão apresentados e discutidos os resultados de cada esfera.

Esfera Econômica/Política

Os docentes consideraram esta esfera insatisfatória com tendência para satisfatória (49,45), refletindo a insatisfação com salários, horários de trabalho e estabilidade no emprego.

Ainda que não seja um fator determinante quando analisado de forma isolada, a percepção de baixo salário pode interferir na QVT dos docentes (CAYE *et al.* 2014).

Fernandes *et al.* (2012) entendem que a jornada de trabalho interfere diretamente no tempo

livre do indivíduo, causando impacto direto na sua QVT. A jornada de trabalho é queixa constante dos educadores, mesmo antes do período pandêmico. A insatisfação aumentou e se justifica por conta das atividades adotadas pelo ERE e a incapacitação dos professores e alunos para lidar de forma plena com as ferramentas e métodos inerentes à esta modalidade de ensino (PALUDO, 2020, LEITÃO *et al.*, 2020, SILVA *et al.*, 2020 SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Para Levorato (2016), o tipo de contrato de trabalho pode ser um fator influenciador na QVT dos docentes. Alves e Pinto (2011) entendem que a precarização desses contratos ou vínculos interfere diretamente na gestão da instituição, com reflexos na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Esfera Biológica/Fisiológica

A esfera Biológica/Fisiológica foi avaliada como satisfatória com tendência para insatisfatória (52,06) pelos docentes, indicativo da disposição e capacidade para o trabalho, assistência médica e social.

A disposição que o trabalhador tem em realizar suas tarefas possui relação direta com a sua produtividade (WALTON, 1973) e Andrade e Cardoso (2012) afirmam que o trabalhador acaba por se desgastar de maneira anormal e prejudicar sua saúde física e mental quando há uma demanda excessiva de tarefas ou na falta dos recursos necessários para realizá-las. As medidas sanitárias adotadas para prevenir a disseminação do coronavírus, exemplificadas pela utilização de máscaras e produtos antissépticos, a adoção do ERE e novas práticas e realidades na educação, somadas a adaptação compulsória dos educadores a essa nova realidade, interferem diretamente neste aspecto (RICHTER; NASCIMENTO, 2020; SILVA *et al.*, 2020; ZWIREWICZ *et al.*, 2020).

Para Fell e Martins (2015), os serviços de saúde e de assistência social nem sempre são assegurados ao profissional, prejudicando a prática da profissão, dada a ligação desta condição com o adoecimento desses profissionais. Pereira (2020) também evidenciou o aspecto como o mal avaliado pelos docentes de em sua pesquisa.

Silva *et al.* (2012) entendem que o pouco repouso pode interferir diretamente e de forma negativa na disposição física e mental e na capacidade para o trabalho, pois a redução deste tempo resulta no aumento da fadiga e do estresse, que podem influenciar em outros aspectos da vida do profissional. Moraes (2005) afirma ainda que a falta de repouso, além de implicar em doenças mentais e físicas, causa sofrimento e insegurança na realização das tarefas dentro e fora do trabalho.

Esfera Ambiental/Organizacional

Esta esfera foi avaliada como satisfatória com tendência para insatisfatória pelos docentes (53,79), novamente um escore baixo que reflete a insatisfação com infraestrutura, plano de carreira e realização de diferentes tarefas no trabalho.

Os docentes do Brasil enfrentam uma das piores condições de trabalho de todo o mundo, experimentando uma remuneração baixa e falta de infraestrutura e ferramentas adequadas para o desempenho das obrigações laborais, acarretando doenças físicas e mentais (ALVES; PINTO, 2011; ANDRADE; CARDOSO, 2012; FERREIRA; PASSOS, 2015; LEVORATO, 2016). Boas condições de trabalho favorecem a atividade, tornando o trabalho eficiente, aumentando a qualidade do serviço prestado e aumentando a QVT dos profissionais (BITTENCOURT *et al.* 2007). A situação se degrada com a realidade imposta pela pandemia, ampliando a precarização das condições do trabalho docente (SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Considerada como um dos eixos fundamentais para a motivação profissional por Costa (2013), as questões de carreira influenciam não só a QVT dos profissionais, mas também contribuem com o entusiasmo nas atividades do trabalho e na motivação.

Walton (1973) afirma que as oportunidades que a instituição fornece ao colaborador para seguir carreira, crescimento pessoal e profissional e a segurança no emprego são fatores importantes para o bom desempenho.

Esfera Sociológica/Relacional

A esfera Sociológica/Relacional foi avaliada como satisfatória com tendência para insatisfatório (57,43) pelos respondentes, que trata da liberdade de expressão e relacionamento com os colegas.

Para Klein (2013) e Levorato (2016), as relações interpessoais no ambiente de trabalho influenciam a percepção da QVT pelo docente. As boas relações interpessoais são frutos de um ambiente de trabalho saudável com características de equipe e a percepção de pertencimento do docente. A falta de apoio dos colegas, ausência de suporte e de estímulos causa o distanciamento entre os profissionais, indicando problemas nas relações (SÁ *et al.*, 2007).

Para Koetz *et al.* (2013), estimular a autonomia é parte do trabalho docente e, segundo Silva e Portilho (2013), a falta de autonomia no ambiente de trabalho afeta negativamente a QVT. O trabalhador se sente desvalorizado por parte da instituição, impactando em seu compromisso com o trabalho, sua satisfação com o trabalho e sua produtividade em geral.

Esfera Psicológica/Comportamental

Segundo a avaliação dos docentes, a esfera foi considerada satisfatória com tendência para muito satisfatório (65,63), e retrata a importância para a instituição e para a sociedade, e incentivos para aperfeiçoamento.

Petroski (2005) avalia que atributos como a ausência de preconceito, igualitarismo, mobilidade (possibilidade de crescimento na instituição), grupos de suporte e interação mútuos, comunidade além do trabalho, a abertura e relações interpessoais e o constitucionalismo no ambiente de trabalho são importantes para experiências satisfatórias de autoestima. A responsabilidade social de uma instituição, bem como sua postura perante a sociedade interferem tanto na autoestima quanto na produtividade de seus colaboradores (WALTON, 1973; SOUZA, 2015). Natal e Faiman (2010) acrescentam que a autoestima no trabalho é percebida de forma semelhante entre os gêneros, com poucas peculiaridades.

A escola também foi atingida pela influência da sociedade industrial moderna, na qual a produtividade e agilidade nos processos é cada vez maior, e o profissional docente passou a trabalhar sob pressão e com sobrecarga de atividades, comprometendo seu tempo para o desenvolvimento pessoal e profissional (ADRADE; CARDOSO, 2012; BORGES; CECÍLIO, 2018).

Para Marques *et al.* (2008), o professor entende que não há desenvolvimento sem incentivo financeiro, e se ele se vê sem o apoio da instituição isso acarreta desprestígio da profissão e diminuição da QVT.

Análise geral das Esferas

Sintetizando as análises das esferas, os sujeitos avaliaram a QVT como satisfatória com tendência para insatisfatória (57,76).

Observa-se, na análise das esferas, que os docentes apresentaram uma avaliação tendendo para insatisfatória com pontuação muito baixa. No entanto, ressalta-se a importância de novos estudos a fim de entender as nuances do contexto exposto nesta pesquisa.

A inegável relevância dos educadores escancarou-se diante da imposição do ensino remoto emergencial, trazendo à tona as diversas dificuldades que a educação experimenta e um despreparo geral da sociedade para lidar com essa situação e com a educação em particular, atribuindo ainda mais significado às tarefas dos professores e profissionais da educação. Nota-se em todos os respondentes que suas relações com os outros profissionais e alunos da instituição onde trabalham são satisfatórias, fruto de bons estímulos por parte da instituição e fatores como sentimento de pertencimento ao corpo docente.

Com as incertezas e inseguranças constantes advindas da pandemia pairando sobre os mais diversos contextos sociais, a classe educadora também sofre com as oportunidades escassas e

poucas chances de crescimento em suas profissões. Esta realidade também evidencia a insatisfação dos educadores em relação aos possíveis benefícios oferecidos pelas instituições de ensino onde trabalham. A insatisfação não se dá apenas com a amplamente difundida questão salarial, mas também com a falta de elementos para o exercício básico da docência como papel, giz, lápis, caneta e outros, que muitas vezes são financiados pelo próprio professor. Com as medidas de isolamento social, coube a diversos profissionais subsidiar os materiais básicos para o ensino remoto, como a conexão com a internet, dispositivos móveis e periféricos, dentre outros que antes estavam a cargo da instituição de ensino. Da mesma forma, os serviços de saúde e de assistência social impactam significativamente na QVT dos docentes. A eminência de se contrair a COVID-19 tornou-se uma preocupação inegável e preponderante. Os profissionais esperam que a escola ofereça o mínimo de segurança e assistência, já que a saúde e o bem-estar é primordial para uma vida plena e um satisfatório desempenho das atividades profissionais. Se o professor é obrigado a buscar meios particulares para essas finalidades, os impactos são visíveis sobre a QVT. Além da preocupação consigo mesmo, muitos desses profissionais possuem dependentes, tornando a ausência da segurança e assistência um fator ainda maior de preocupação e acentuando a insatisfação.

Conclusões

Este estudo teve como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes da Educação Básica.

Foi possível identificar que a maioria dos docentes desta pesquisa são do sexo feminino, possuem uma média de 43 anos de idade, são casados ou possuem uma união estável, não possuem filhos, são profissionais com pós-graduação completa, trabalham em escolas estaduais, são funcionários públicos, atuam na instituição entre 13 e 60 meses, possuem uma renda entre 3 e 5,9 salários-mínimos e praticam uma jornada semanal entre 22 e 60 horas semanais, não realizando horas extras.

A esfera Psicológica/Comportamental foi a melhor avaliada, indicando que os docentes pesquisados se sentem satisfeitos em relação à sociedade e que ainda exercem suas funções em um ambiente favorável.

A esfera com maior impacto negativo foi a Econômica/Política, resultado que evidencia a constante insatisfação no tocante à remuneração e ao tempo despendido nos serviços *in loco*, bem como com as incertezas de manterem-se empregados na instituição onde trabalham. Também fica evidente que a precarização do trabalho docente ainda é uma constante ameaça para uma QVT satisfatória.

Estudar a QVT tem relação direta com tornar o mundo melhor para as pessoas. Neste momento, com aproximadamente 660 mil pessoas que perderam suas vidas em decorrência da Covid-19, urgem estudos dos mais diversos contextos. A relevância dos estudos acerca do tema é inegável, pois traz questões para a reflexão do quanto a pandemia influenciou na QVT da sociedade. Também são relevantes os estudos que abordam o período pós-pandêmico já que desde março de 2020 grande parte da sociedade se manteve confinada e experimentando a eminência de infecção, sem garantias de cura.

Ainda que maioria das avaliações obtidas neste estudo tenham sido consideradas satisfatórias, a tendência é para insatisfatória. Ademais, os escores estão baixos e aquém do ideal para que os docentes consigam uma plena QVT em todos os aspectos de sua profissão, demandando urgente atenção do governo e de toda a comunidade envolvida na educação. Implantar e controlar programas para favorecer a QVT docente pode influenciar o futuro da educação do país, pois docentes melhores formam alunos melhores, contribuindo para a manutenção deste ciclo.

Agradecimentos

Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais - FAPEMIG pela bolsa de estudos e ao CNPq pela bolsa de Produtividade em Pesquisa.

Referências

- ALVES, T.; PINTO, J.M.R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, p. 606-639, 2011.
- ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, 2012.
- BITTENCOURT, M. S.; CALVO, M. C. M.; REGIS FILHO, G. I. Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde – um estudo de caso. **Revista da Faculdade de Odontologia**, v. 12, n. 1, p. 21-26, jan./abr., 2007.
- BORGES, E. F.; CECÍLIO, S. O trabalho docente no Brasil [década de 1950 aos dias atuais]: a precarização no contexto de (re)democratização. **HOLOS**, [S.l.], v. 5, p. 177-194, nov. 2018.
- BOTH, J.; NASCIMENTO J. V.; SONOO, C. N.; LEMOS, C. A. F.; BORGATTO, A. F. Bem-estar do trabalhador docente de educação física do sul do Brasil. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, v. 39, n. 4, p. 380-388, dez, 2017.
- CAMARINI, G.; LEITE JÚNIOR, J. A. P.; PEREZ, J. F.; CHAMON, E. M. Q. O. Quality of Work Life: A Study on Civil Construction Workers. **International Journal of Social Science Studies**, v. 8, n. 4, p. 66-81, jun. 2020.
- CARVALHO, M. R. V. **Perfil do professor da educação básica**. Brasília, DF: INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Série Documental. Relatos de Pesquisa, n. 41, 2018, 67 p.
- CATAPAN, A.; BONFIM, B. L. S.; PANUCCI-FILHO L.; OLIVEIRA, E. G.; VILA, E. W.; REIS, E. B. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 6, n. 2, p. 130-138, jan./mar. 2014.
- CAYE I.T.; ULBRICHT L.; NEVES E.B. Qualidade de vida no trabalho dos professores de matemática e português do ensino fundamental. **RUVRD**, v. 12, n. 2, p. 974-989, 2014.
- COSTA, G. L. M. O ensino médio no Brasil: desafios à matrícula e ao trabalho docente. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 94, n. 236, p. 185-210, abr. 2013.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, J. S.; MIRANZI, S.S.C.; IWAMOTO, H.H.; TAVARES, D.M.S.; SANTOS, C.B. A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das equipes Saúde da Família. **Ver. Esc. Enferm.**, v. 46, n. 2, p. 404-412, 2012.
- 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 mineira. In: I CONGRESSO UFU DE CONTABILIDADE, Uberlândia, Minas Gerais, de 08 a 09/10/2015. **Anais...** Uberlândia, Minas Gerais, 2015. Disponível em: http://www.cont.facic.ufu.br/sites/cont.facic.ufu.br/files/5-3173_um_olhar_sobre_a_qvt_do_docente_em_contabeis.pdf. Acesso em: 24/08/2019.
- FELL, A. F. A.; MARTINS, D. F. V. Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): Uma perspectiva crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, Vol. 5, Nº. 2, 2015, págs. 35-48.

GATTI, B. A. Formação de Professores no Brasil: Características e Problemas. **Educ. Soc. Campinas**. v. 31, n. 113, p. 1355-1379, out-dez. 2010.

GATTI, B. A. Formação de professores, complexidade e trabalho docente. **Revista Diálogo Educacional**, v. 17, n. 53, p. 721-737, ago. 2017.

GUMBOWSKY, A.; JURASZEK, L.; NOERNBERG, E. I.; MAIA, E. D. W. DA. Educação e desenvolvimento regional. **Interação - Revista De Ensino, Pesquisa E Extensão**, v. 22, n. 2, p. 79 - 93, 29 out. 2020.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, **Department of Administrative Sciences of Yale University**, 1974.

JOSENDE DA SILVA. A. C. C.; FURTADO. J. H.; ZANINI. R. R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores associados **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

KLEIN, K.B. **Qualidade de vida no trabalho docente**: um olhar sobre os professores da Universidade Federal do Tocantins. 2013. 152 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Tocantins. Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional. Palmas. 2013.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 4, p. 1019-1028, 2013.

LEITÃO, A.; PEREIRA, A. P. M. S.; GONÇALVES, A. C.; SANTOS, F. L.; NOGUEIRA, R. H. P.; RÉZIO, S.; TORRES, Z. L. S. B. "Planeta das cores": as faces de um projeto digital. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 10, p. 1-21, 2020.

LEITE JÚNIOR, J. A. P. **Análise de aplicações da qualidade de vida no trabalho (JDS) no setor da construção civil**. 2016. Tese (Doutorado em Arquitetura, Tecnologia e Cidade) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2016.

LEITE JÚNIOR, J. A. P.; CAMARINI, G.; CHAMON, E. M. Q. O. Qualidade de vida no trabalho: Avaliação dos resultados pessoais e de trabalho em um instituto de pesquisas. In: XV ENCONTRO LATINOAMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E XI ENCONTRO LATINOAMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO VALE DO PARAÍBA, 21 e 22 de out. 2011. **Anais...** São José dos Campos: UNIVAP, 2011.

LEVORATO, A.F.M. **Satisfação no Trabalho e Absenteísmo entre Professores da Rede Estadual de Ensino Básico de Londrina**. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação Coletiva. Londrina. 2016.

MARQUES, A. L.; GUIMARÃES E BORGES, R. S.; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**. V. 10, n. 20, jan./abr. de 2008.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. v.5 n.1, jun. 2005.

MOREIRA, A. R. **Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público federal do Paraná**. 2010. 137 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis. 2010.

NATAL, T.; FAIMAN, C. J. Repercussões do afastamento do trabalho na identidade de homens e mulheres: um estudo comparativo. **Revista Saúde, Ética e Justiça**, n. 15, v. 1, São Paulo, 2010.

PALUDO, E. F. Os desafios da docência em tempos de pandemia. **Em Tese**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 44-53, jul./dez., 2020.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, campus Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões: Educação Física, Esporte e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2011.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Publica**. Bogotá, Colômbia, v. 16, n. 6, p. 885-896, dez., 2014.

PEREIRA, T. M. **Percepções da qualidade de vida no trabalho para o docente do ensino médio técnico**. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação), Universidade de Taubaté, Taubaté, São Paulo, 2020.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com o estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2005.

PIZZOLATO, B. P.; DE MOURA, G. L.; SILVA, A. H. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **Contribuciones a la Economía**. Abril 2013. Disponível em: www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html Acesso em: 24/09/2021.

PRADO, R. A. N.; PRADO, M. S. A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil. **Trabalho & Educação**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 169-182, 2013.

RICHTER, D.; NASCIMENTO, D. T. F. A cartografia da Covid-19: orientações didático-pedagógicas. **Finisterra**, v. 55, n. 115, p. 61-68, 2020.

RODRIGUES, M. C. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**., Petrópolis: Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 206p., 1994.

SALDANHA, L. C. D. The Discourse of Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, [S. l.], v. 21, n. 4, 2021.

SCALABRIN, A. M. M. O.; MUSSATO, S. Estratégias e desafios da atuação docente no contexto da pandemia da Covid-19 por meio da vivência de uma professora de matemática. **Revista de Educação Matemática**, v. 17, p. 1-19, nov. 2020.

SILVA, F. N.; SILVA, R. A.; RENATO, G. A.; SUART, R. de C. Concepções de professores dos cursos de Química sobre as atividades experimentais e o Ensino Remoto Emergencial. **Revista Docência do**

Ensino Superior, v. 10, p. 1-21, 2020.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 02, jul./dez., p. 11-25, 2010.

SILVA JUNIOR, A.; MALINI, E.; SILVA, P. O. M.; FUNCHAL, B.; SILVA, A. N. Qualidade de vida no trabalho e níveis hierárquicos. **Revista Pretexto**, v. 13, n. 1, 2012.

SIQUEIRA, C. R. L. **As Representações Sociais de Servidores Públicos Federais sobre a Qualidade de Vida no Trabalho**. 2020. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano) - Universidade de Taubaté, Taubaté, São Paulo, 2020.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

WHOQOL – The WHOQOL GROUP. **WHOQOL user manual**. Geneva: World Health Organization, 1998. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/downloads/downloads.php?id=1>. Acesso em: 12/10/2020.

VELOSO, H. M.; BOSQUETTI, M. A.; FRANÇA, A. C. L. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. In: SEMEAD, **Anais...** 2005.

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

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos Humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Mc-Graw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

ZWIREWICZ, M.; ZANOL, A. G.; HORN, M. Desafios e possibilidades da formação docente em pesquisas com intervenção no mestrado profissional. **Devir Educação**, v. 4, n. 2, p. 232-250, nov. 2020.

Recebido em 20 de abril de 2022

Aceito em 25 de maio de 2022