



## Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma

**Sandi Murís de Medeiros Sartor**  
sandisartor@hotmail.com

### RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma. A análise foi baseada na amostra de 50% do total de docentes do curso, sendo que preencheram o instrumento de pesquisa (questionário) e as respostas foram estratificadas em 08 (oito) dimensões, a saber: D1 – Integração social; D2 – Utilização da capacidade humana; D3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho; D4 – Constitucionalismo; D5 – Trabalho e espaço de vida; D6 – Compensação adequada e justa; D7 – Oportunidade de carreira e D8 – Relevância social. Para tanto, entende-se que QVT envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos e relaciona-se com o bem estar do docente além do seu ambiente de trabalho. Após apresentar alguns modelos para avaliação de QVT, aplicou-se o modelo proposto e analisando qualitativamente as respostas ao questionário, pode-se observar que o Curso de Eletrotécnica é uma referência positiva em QVT ao Instituto apresentando resultados extremamente positivos. Conquanto, a integração social (100% “A” ou “B”), a utilização da capacidade humana (93% “A” ou “B”) e a relevância social (94% “A” ou “B”) foram destaques positivos. Doutra banda, referente as gratificações, bonificações e promoções com base na competência e produtividade (D6 e D7) não foram tão bem avaliadas. Por derradeiro, com base nesta dimensão negativa surgiram algumas ideias de recompensas com base na produtividade e competência dos docentes.

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

### ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the Quality of Life at Work - QVT - of the teachers of the Electrotechnical Course of IFSC - Campus Criciúma. The analysis was based on a sample of 50% of the total teachers of the course, who completed the research instrument (questionnaire) and the answers were stratified into 08 (eight) dimensions, namely: D1 - Social integration; D2 - Utilization of human capacity; D3 - Safety and health in working conditions; D4 - Constitutionalism; D5 - Work and living space; D6 - Adequate and fair compensation; D7 - Career Opportunity and D8 - Social Relevance. Therefore, it is understood that QWL involves physical, environmental and psychological aspects and is related to the well-being of teachers beyond their work environment. After presenting some models for QWL evaluation, the proposed model was applied and qualitative analysis of the answers to the questionnaire, it can be observed that the Electrotechnical Course is a positive reference in QVT to the Institute presenting extremely positive results. However, social integration (100% “A” our “B”), the utilization of human capacity (93% “A” our “B”) and social relevance (94% “A” ou “B”) were positive highlights. Other band, referring to bonuses, bonuses and promotions based on competence and productivity (D6 e D7) were not so well evaluated. Finally, based on this negative dimension came some ideas for rewards based on teacher productivity and competence.

**Keywords:** Quality of life at work. Teacher. Electrotechnical.

## 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho – QVT – vem sendo um tema bastante debatido no mundo acadêmico e no âmbito de instituições públicas e privadas em razão de se tratar da saúde física, mental do profissional, bem como, da busca de um ambiente de trabalho saudável e externamente a ele. Ocorre que, mesmo se tratando de uma preocupação da Organização Mundial de Saúde – OMS – o assunto é negligenciado na prática pelos responsáveis do oferecimento desta qualidade de vida. Ademais, o adoecimento de todas as formas dos profissionais, em especial do ramo da docência, causa uma preocupação e deve ser um estopim para a busca de soluções para esta situação.

O exercício da docência é considerado uma profissão de grande relevância social e abrange uma série de competências e conhecimentos. A docência exige além do domínio técnico do conhecimento, um profissionalismo do conhecimento dos procedimentos adequados de ensino e sua aplicabilidade na prática. (DIAS, CHAVEIRO e PORTO, 2016)

Em razão da intensificação do ritmo de trabalho, as mudanças profissionais na categoria, as diversas competências atinentes ao ato da docência, e, conforme Francelino, “o professor se vê submetido às mesmas condições dos trabalhadores fabris, pois a escola adquire a nova função de formar trabalhadores” (FRANCELINO, 2003), a docência acaba carregando consigo um grande número de profissionais com baixa qualidade de vida e acometidos de doenças oriundas do trabalho. (MOREIRA, SANTINO e TOMAZ, 2017)

Os avanços tecnológicos e a evolução cultural ao longo do tempo, fez com que a docência acompanhasse tais processos, todavia, nem sempre a adaptação do docente aos processos evolutivos fora acompanhado de melhoria nas condições para o exercício pleno do trabalho com qualidade de vida.

Nesse contexto, foram realizadas diversas pesquisas que buscaram explicar sobre a qualidade de vida no trabalho de profissionais das mais variadas áreas da docência, no intuito de identificar as causas e apresentar melhorias para as situações com o foco em se ter um ambiente de trabalho e de convivência mais benéfico e por consequência pessoas mais saudáveis e profissionais mais felizes.

O presente estudo merece relevância para avaliar possíveis esforços físicos, mentais e de cognição dos profissionais, que por vezes são supra empenhos e acabam por adoecer o docente e afetar sua saúde, sendo que em alguns casos de forma irreversível, diminuindo a expectativa de vida das pessoas em razão da baixa qualidade de vida proporcionada. Apenas



como carácter exemplificativo o desenvolvimento de doenças cardiovasculares, estresse físico e emocional, depressão, dentre outras podem ter relação com o tema ora abordado.

Com base neste quadro, o fulcro do trabalho está em diagnosticar, obviamente que com uma pequena amostra, por se tratar dos docentes do curso de eletrotécnica do IFSC do campus em Criciúma, buscar causas e apresentar possíveis melhorias para uma maior qualidade de vida no trabalho para estes profissionais. Todavia, apesar de ser uma pequena amostra dos profissionais do IFSC, será um ensaio que poderá apresentar um sinal de alerta neste aspecto, além de estar representando uma parcela da sociedade a qual está inserida.

Diante da situação apresentada despertou o interesse na pesquisa para que se possa ter maiores subsídios para possíveis mudanças de comportamento da instituição e especialmente dos profissionais para uma melhor qualidade de vida.

Por derradeiro, o objetivo da presente pesquisa foi avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do curso de eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma.

E como objetivos específicos analisar estratificadamente as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho do público alvo, assim como, identificar possíveis pontos negativos (baixa avaliação) e apontar melhorias para as questões julgadas aquém da avaliação mediana.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

As pessoas passam grande parte do tempo em seu local de trabalho e acabam por constituir parte de seu habitat. O ambiente de trabalho apresenta condições físicas e materiais e condições psicológicas e sociais. As condições ambientais que podem impactar os sentidos, podem afetar o bem estar físico, a saúde e a integridade física. De outro norte, alguns aspectos podem afetar o bem estar psicológico e intelectual, saúde mental e também a integridade moral das pessoas, sendo estes relacionados a qualidade de vida na organização. (CHIAVENATO, 2010)

A higiene no trabalho que está mais relacionada as condições ambientais de trabalho onde devam assegurar a saúde física e mental do colaborador, com fulcro no bem-estar das pessoas. Do ponto de vista físico, deve-se garantir o sobriedade dos sentidos humanos, garantindo que não estejam expostos a condicionantes externas (ruído, ar, temperatura, etc) e do ponto de vista da saúde mental evitar impactos emocionais, garantindo condições psicológicas e sociológicas saudáveis. (CHIAVENATO, 2010)



No tocante ao ponto de vista físico, este relaciona-se mais intimamente com a segurança no trabalho, pois, refere-se ao ambiente físico, tal como: iluminação, ventilação, ruídos, conforto, etc. Reforçando tal conceito, socorreu-se ao conceito de Segurança no Trabalho: “Segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas.” (CHIAVENATO, 1999)

Doutra banda, referente ao conceito de Higiene do Trabalho, Idalberto Chiavenato (1999) nos auxilia dizendo que “Higiene do Trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.” E, acrescenta que deva ser feito um controle através de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS):

Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não, simplesmente, a ausência de doenças ou enfermidades. Isto é, conceitualmente é muito mais amplo do que o simples fato de não estar acometido de alguma enfermidade. (ORGANIZATION, 2019)

Caminhando junto com a higiene e a segurança do ponto de vista físico e ambiental, encontra-se o bem-estar psicológico e social, o qual carrega consigo o termo de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Entende-se como Qualidade de Vida no Trabalho - QVT a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (RODRIGUES, 1995, p.206)

Corroborando no mesmo sentido são os ensinamentos de Chiavenato:

Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO, 2010, p.487)



A qualidade de vida no trabalho – QVT é uma responsabilidade da Instituição e do próprio colaborador, onde ambos podem e devem contribuir para que o ambiente organizacional, bem como, o ambiente externo seja harmonioso, para que os resultados almejados sejam alcançados com maior facilidade. Isto, em razão de que um colaborador/funcionário/membro de uma Instituição satisfeito produz mais e melhor, conquanto é um grande desafio a inclusão de processos para um aumento da QVT do colaborador.

A qualidade de vida nas organizações criou nos ambientes corporativos uma espécie de marca com responsabilidade social: *“uma organização que busca não só lucros, mas também qualidade de vida para seus colaboradores”*, estas são sabedoras de que sua maior riqueza é seu capital humano e não apenas medida pelo seu capital financeiro. (BARSANO e BARBOSA, 2012, p.305).

Desta forma, as Instituições, que passaram a entender que um membro pertencente a ela estando feliz e satisfeito em seu ambiente interno e externo possui uma maior produtividade, alavancaram uma maior eficiência de suas instituições e entenderam que o ambiente de trabalho influencia no bem estar do funcionário, e também que o ambiente externo em que vive e convive o funcionário interfere no chamado ambiente organizacional de trabalho.

Quando uma organização, por meio de seus gestores, promove boas condições de higiene, saúde e segurança para os seus servidores, ela está dando condições para a satisfação das pessoas. Por isso, os resultados positivos serão visíveis quando os servidores sentirem-se seguros, respeitados e motivados. (OLIVEIRA e MEDEIROS)

Isto posto, pode-se dizer que o trabalho nos dias de hoje assume grande importância na vida das pessoas e torna-se impossível não se confundir a vida do colaborador, com sua vida na organização, pois, um influência diretamente nos rendimentos, resultados e comportamentos do outro.

Sobre esta indivisibilidade, trazemos à baila os ensinamentos de Lucila:

O clima organizacional, o desempenho do cargo, o sistema de gestão e principalmente a cultura da empresa são fatores importantes na determinação da Qualidade de Vida no trabalho. Muitas organizações nos dias atuais ainda não se deram conta da grande importância de ter um colaborador dedicado, espontâneo, satisfeito e comprometido com sua função. Se a qualidade do trabalho for elevada conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades. Ao contrário quando se trabalha com uma qualidade inferior, o empregado começa a ficar insatisfeito apresenta declínio na produtividade, rotatividade e absenteísmo. (COGO, 2014)



Neste viés, um dos grandes desafios das instituições públicas é a preocupação com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, pois, não são apenas recursos humanos de uma organização e sim parceiros que contribuem com conhecimento e habilidades para o crescimento da instituição.

Para que as instituições alcancem níveis elevados de qualidade e produtividade no que oferecem, precisam obrigatoriamente de pessoas motivadas que participem ativamente dos trabalhos e que também sejam recompensadas adequadamente por suas contribuições. Ademais, para atender seu cliente externo, a organização deve satisfazer seus colaboradores internos responsáveis pelo serviço, vez que, a organização que investe em seu colaborador interno na realidade está investindo indiretamente em seu cliente final. Parafraseando Claus Möller: “coloque os empregados em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar”. (CHIAVENATO, 2010)

Não obstante, somos seres biopsicossociais e todas as potencialidades devem ser atingidas para o tão complexo conceito de QTV, o qual possui uma carga valorativa extrema e até difícil de esmiuçar, pois, qualidade de vida envolve diversos conceitos arraigados nesta multidisciplinariedade já citada anteriormente.

Conquanto, podemos externar que devem ser avaliadas a saúde física e mental do colaborador, relacionada com as pessoas próximas (família), o trabalho (chefes, subordinados e colegas de trabalho) e a comunidade a qual está inserido. (OLIVEIRA e MEDEIROS)

Limongi-França (2007b, apud OLIVEIRA e MEDEIROS) define a Visão Biopsicossocial nos seguintes termos: o conceito biopsicossocial origina-se da Medicina Psicossomática, que propõe visão integrada do ser humano. Toda pessoa é um complexo sociopsicossomático, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis ou camadas e as manifestações podem ser mais visíveis e específicas em um ou outro aspecto, embora todos sejam sempre interdependentes.

Estratificando este conceito, Oliveira e Medeiros (2011), nos ensina que a camada biológica refere-se às características físicas herdadas e adquiridas durante toda a vida incluindo o metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas. A camada psicológica refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia.

A camada social, para Limongi-França (2007a, apud OLIVEIRA e MEDEIROS) incorpora os valores; as crenças; o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e as



comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa e assevera que o meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Somando o exposto acima sobre as potencialidades estratificadas, a QVT envolve aspectos intrínsecos e extrínsecos, ou seja, afeta atitudes pessoas e comportamentos relevantes para a produtividade individual e também em grupo, citando: motivação, adaptabilidade a mudanças, criatividade, vontade de inovar e principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

A ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho” (ROCHA, 1998, p.307)

Com os conceitos supra percebemos a complexidade do tema e a amplitude a ser trabalhada nos colaboradores para que possuam uma QVT plena ou a mais próxima possível do desejável durante o terço (via de regra) de sua vida produtiva, pois, não se trata de algo compartimentalizado, exigindo do gestor uma visão mais humanística e holística das relações do colaborar no meio profissional e pessoal.

Assim, a busca incessante pelo equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional é o que garantirá uma melhor QTV para o profissional e uma evolução em ambos.

Para tanto, para que seja possível avaliar os níveis de QVT é necessário conhecer alguns dos seus componentes, nesta complexa construção conceitual.

Segundo Chiavenato os principais fatores são:

1. A satisfação com o trabalho executado; 2. As possibilidades de futuro na organização; 3. O reconhecimento pelos resultados alcançados; 4. O salário percebido; 5. Os benefícios auferidos; 6. O relacionamento humano dentro da equipe da organização; 7. O ambiente psicológico e físico do trabalho; 8. A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões; 9. As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente. (CHIAVENATO, 2010, p.487)

Neste pensar, vários autores apresentam modelos de QVT, sendo os três mais importantes os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton, conforme serão caracterizados individualmente a seguir.

O modelo de Nadler e Lawler identificam os fatores que preveem o sucesso dos projetos de QVT, sendo: Percepção da necessidade, o foco do problema que é destacado na organização, estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de



treinamento e participantes, compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados, sistemas múltiplos afetados, envolvimento amplo da organização. (PINTO, 2015)

Rocha (1998), afirma que o modelo de Nadler e Lawler está fundamentada em quatro aspectos: 1. Participação dos funcionários nas decisões; 2. Reestruturação através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo; 3. Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional; 4. Melhoria do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

O segundo modelo a ser apresentado é o de Hackman e Oldhan, os quais apresentaram um modelo mais específico e bastante eficaz para estudar a QVT. Esse modelo avalia os aspectos das dimensões da tarefa que proporcionam estados psicológicos críticos vividos pelas pessoas em sua relação de trabalho. (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011)

Para Chiavenato, este modelo retrata que as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem aos resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT, sendo que as dimensões são: **1. Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa. **2. Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável. **3. Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras; **4. Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar; **5. Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho; **6. Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa. **7. Inter-relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos. (CHIAVENATO, 2010)

Para os autores deste modelo, as dimensões do cargo são determinantes da QVT por oferecerem recompensas intrínsecas que automotivam as pessoas no trabalho e produzem satisfação no cargo. (CHIAVENATO, 2010)

O último dos principais modelos apresentados é o modelo de QVT de Walton, onde afirma que oito fatores afetam a QVT do colaborador.

Os quatro primeiros fatores, conforme Chiavenato são: **1. Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).



**2. Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa; **3. Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho; **4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura. (CHIAVENATO, 2010)

Os outros quatro fatores que complementam os anteriores citados por Chiavenato são:

**5. Integração social na organização do trabalho:** Segundo Walton (1973, p.15):

Desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho. (WALTON, 1973, p.15)

Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos; (b) igualitarismo; (c) mobilidade; (d) grupos preliminares de apoio; (e) senso comunitário; e, (f) abertura interpessoal; **6. Constitucionalismo na organização do trabalho:** está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos-chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade; (b) liberdade de expressão; (c) equidade; e, (d) processo justo; **7. Trabalho e o espaço total de vida:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família; **8. A relevância social do trabalho na vida:** a auto-estima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. (FREITAS e SOUZA, 2009)

Com base nestes modelos percebe-se que a QVT não está restrita a uma simples dimensão ou mesmo relacionada exclusivamente a tarefa realizada pelo colaborador, a QVT é



muito mais ampla e pode ser avaliada em diversas dimensões incluindo obviamente as extrínsecas, as quais são capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Após devidamente autorizado pela Coordenadoria de Pós-Graduação do Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC – a pesquisa teve como corpo de amostra os docentes do curso de eletrotécnica do IFSC do campus de Criciúma, o que nos permite restringir e especificar as peculiaridades do curso, não deixando a pesquisa muito ampla o que poderia apresentar especificidades de cada curso. Entretanto, é considerado uma porção que pode espelhar uma realidade dos docentes do IFSC do curso estudado, assim como, refletiu uma parcela da sociedade em que se encontram os profissionais investigados.

Para tanto, partindo do pressuposto de que, a metodologia, conforme Motta:

“Diz respeito aos procedimentos aplicados no processo de investigação que facilitam o alcance dos objetivos definidos na fase do planejamento do TCC, uma vez que já foram experimentados ao longo do desenvolvimento da ciência.” (MOTTA, 2015),

E que método “*é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros - , traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.*” (LAKATOS e MARCONI, 2005, p.65), será apresentado os métodos a serem utilizados para buscar os resultados.

Na coleta de dados onde “*se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta de dados previstos*” (LAKATOS e MARCONI, 2005, p.34), foi utilizada a técnica da aplicação de questionário aos docentes voluntários em participar da pesquisa.

Utilizado as mesmas autoras em sua obra “Técnicas de Pesquisa”, onde afirmam que “*Questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.*” (LAKATOS e MARCONI, 2007, p.203). Desta forma, lançou-se mão desta técnica para a coleta de dados.



Para tanto, o questionário foi preenchido de forma voluntária e anônima objetivando uma pesquisa mais qualitativa acreditando na veracidade das respostas. Conquanto, esta forma de coleta é mais econômica, rápida e apresentará menos distorções em razão da não influencia do pesquisador. Ademais, utilizou-se um questionário fechado, com questões objetivas, não possibilitando interpretações subjetivas.

A literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho se desenvolveu bastante nos últimos anos e diversos métodos surgiram, em nossa pesquisa, utilizou-se os parâmetros de Walton, que conforme os ensinamentos de Grankow, apresenta alguns critérios a serem avaliados na aplicação do questionário:

Walton (1973), por exemplo, propõe um modelo de QVT dividido em oito categorias ou critérios de medição. Eles vão indicar o nível de QVT do indivíduo nos mais diferentes aspectos relativos ao trabalho, incluindo sua satisfação com o salário, com a jornada de trabalho, com o ambiente, com as condições físicas, com o grau de autonomia, com o uso e o desenvolvimento de sua capacidade intelectual e criativa, com a segurança no emprego e com a possibilidade de carreira. Ainda acrescenta aspectos relacionados com a integração social e com a autoestima, com o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida familiar, com as políticas organizacionais e o cumprimento dos direitos trabalhistas, com a imagem da organização na sociedade e se ela é, de fato, responsável socialmente. (GRANKOW, 2019)

Com base nestas categorias de aferição da qualidade de vida no trabalho, foi desenvolvido o questionário buscando a maior proximidade com a realidade vivida pelos profissionais fulcro do estudo e na procura de respostas nas diversas dimensões. Destaca-se que buscando maior celeridade e o emprego da tecnologia, bem como, dando maior liberdade ao investigado, o questionário foi disponível através de link da internet.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Levando em consideração a necessidade de avaliar a QVT criou-se um questionário agregando algumas dimensões dos modelos expostos, com predominância do modelo de Walton, por ser mais abrangente e com base no modelo proposto por Freitas e Souza (2009).

As oito dimensões avaliadas foram assim dispostas no questionário aplicado, conforme Freitas e Souza (2009):

- D1 – Dimensão ‘Integração Social na Organização’;
- D2 – Dimensão ‘Utilização da capacidade humana’;
- D3 – Dimensão ‘Segurança e saúde nas condições de trabalho’;



D4 – Dimensão ‘Constitucionalismo’;

D5 – Dimensão ‘Trabalho e espaço de vida’;

D6 – Dimensão ‘Compensação adequada e justa’;

D7 – Dimensão ‘Oportunidade de carreira e garantia profissional’;

D8 – Dimensão ‘Relevância social do trabalho’.

Após definidas as dimensões a serem avaliadas, construiu-se o instrumento de pesquisa para avaliar a QVT, sendo que as perguntas restaram assim associadas às dimensões propostas:

**Bloco I – Identificação dos respondentes**

**Bloco II –**

<b>Questão</b>	<b>Dimensão representada</b>
1 a 6	D1 – Integração social
7 a 13	D2 – Utilização da capacidade humana
14, 15 e 24	D3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho
16 e 17	D4 – Constitucionalismo
18 e 19	D5 – Trabalho e espaço de vida
20 a 22	D6 – Compensação adequada e justa
23	D8 – Relevância social

**Bloco III –**

<b>Questão</b>	<b>Dimensão representada</b>
1 a 6 e 24 a 28	D3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho
7 a 11	D5 – Trabalho e espaço de vida
12 e 13	D4 – Constitucionalismo
14	D6 – Compensação adequada e justa
15 e 16	D7 – Oportunidade de carreira
17 a 20	D2 – Utilização da capacidade humana
21 a 23	D8 – Relevância social

Após concluído o instrumento de avaliação, o mesmo foi disponibilizado através de link da internet e encaminhado ao Coordenador do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma – para solicitação de preenchimento.



Ademais, importante informar que o curso em análise conta atualmente com 08 (oito) professores titulares, sendo que no momento da pesquisa 04 (quatro) estavam afastados por estarem realizando especializações.

Diante da disponibilização do link restaram quatro respostas completas, as quais apresentar-se-á os resultados da pesquisa efetuada, bem como, uma análise dos mesmos.

Para tanto, estipulou-se conceitos para as respostas apresentadas no questionário, conforme tabela abaixo, sendo a frequência invertida, quando se tratar de fatores positivos de QVT:

Tabela de Desempenho

<b>Desempenho – Bloco II</b>	<b>Frequência – Bloco III</b>	<b>Conceito</b>
Muito Bom (MB)	Nunca (N)	A
Bom (B)	Raramente (R)	B
Neutro (N)	Moderadamente (M)	C
Ruim (R)	Frequentemente (F)	D
Muito Ruim (MR)	Sempre (S)	E

Inicialmente identifica-se a amostra, conforme dados da pesquisa aplicada, onde 100% são docentes (incluíram e permanecem na função), apenas 01 (um) possui mais de 05 (cinco) anos de trabalho no IFSC perfazendo 25%, todos são homens e possuem algum tipo de Pós Graduação (Especialização, Mestrado ou Doutorado).

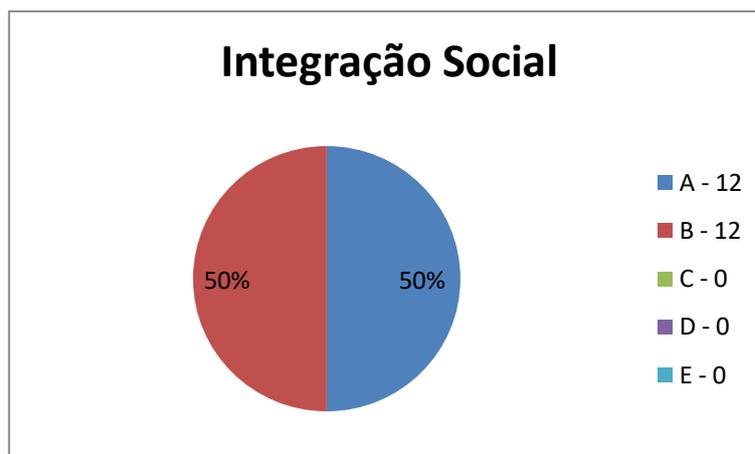
Neste momento será realizada a extração dos dados e inclusão em tabela de avaliação sob cada Dimensão estudada. Importante salientar que os números absolutos representam a quantidade de respostas em cada dimensão, o que por consequência não apresenta o mesmo total em cada dimensão, visto que, não aplicou-se o mesmo número de questões em cada dimensão.

#### D1 – Dimensão ‘Integração Social’

<b>Conceito</b>	<b>Total Absoluto</b>	<b>Total percentual</b>
<b>A</b>	12	50%
<b>B</b>	12	50%
<b>C</b>	00	0%
<b>D</b>	00	0%
<b>E</b>	00	0%

Fonte: O Autor





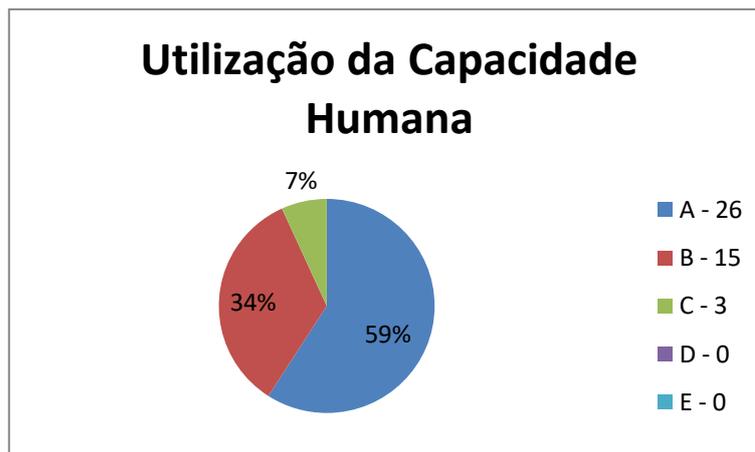
Esta dimensão que avalia as diversas formas de relacionamento pessoal, o igualitarismo, a ausência de preconceitos, a facilidade de mobilidade social, o apoio social e as condições de abertura interpessoal (FREITAS e SOUZA, 2009). Percebeu-se uma grande satisfação por parte da amostra avaliada, pois, 100% conceitua como “A” ou “B” tal dimensão. Com isto, permite-se analisar que não há divisão de classes por *status* dentro do curso, assim como, a cooperação mútua é uma constante e a comunicação/interação é livre e de forma multilateral.

#### D2 – Dimensão ‘Utilização da Capacidade Humana’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	26	59%
<b>B</b>	15	34%
<b>C</b>	03	7%
<b>D</b>	00	0%
<b>E</b>	00	0%

Fonte: O Autor





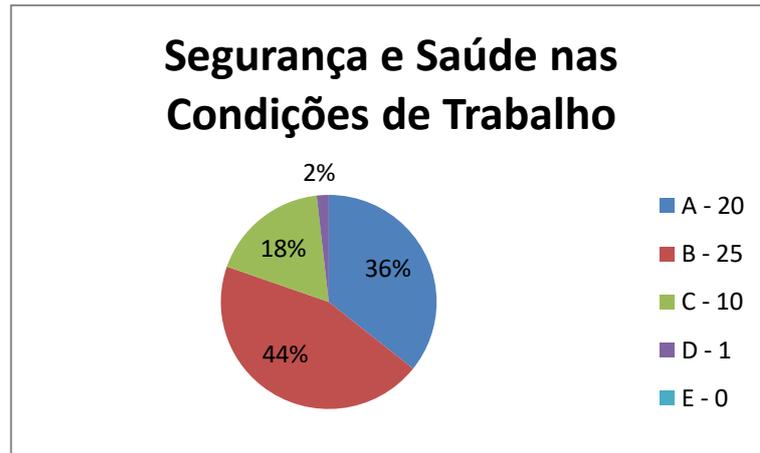
A presente dimensão tem em seu bojo as oportunidades propostas pela instituição para o desenvolvimento e uso da capacidade de seus colaboradores, em especial referente a autonomia, uso múltiplo da habilidade, quantidade e qualidade de informações, execução de tarefas completas e planejamento do trabalho (FREITAS e SOUZA, 2009). Nesta análise restaram 93% entre os conceitos “A” e “B” considerado muito satisfatório e apenas 7% avaliaram “C”, o que ainda considera-se uma avaliação mediana, ou seja, esta dimensão está arraigada na QVT dos docentes do curso em análise de forma muito positiva. Isto é, a responsabilidade pela qualidade e bom desempenho e o planejamento do trabalho é realizada com a participação direta do colaborador.

#### D3 – Dimensão ‘Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	20	36%
<b>B</b>	25	44%
<b>C</b>	10	18%
<b>D</b>	01	2%
<b>E</b>	00	0%

Fonte: O Autor





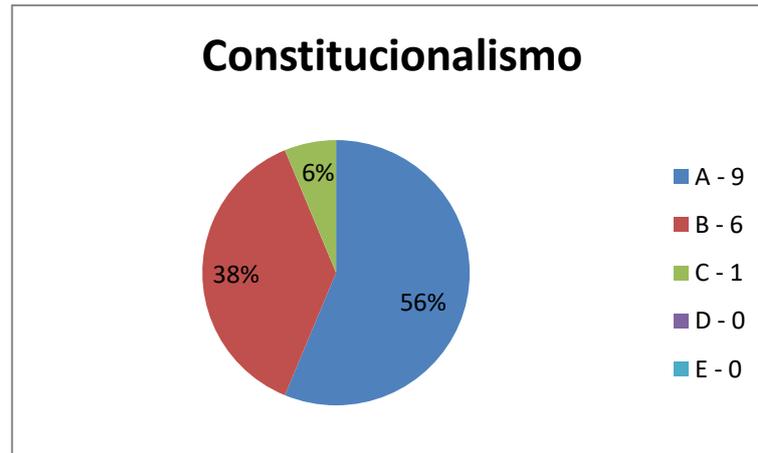
A dimensão 03 – D3 – é responsável por avaliar as condições físicas, ambientais e psicológicas, especificamente referente a horários, condições físicas, limites de idade para o trabalho, qualidade e quantidade de recursos materiais e condições psicológicas (FREITAS e SOUZA, 2009). Embora haja um percentual de 2% em um conceito “D”, este não deve carecer de preocupação, visto que, 80% considerou satisfatório (conceitos “A” e “B”) e 18% mediano (conceito “C”). Em assim sendo, as condições de instalações físicas, condições psicológicas no trabalho e a quantidade de trabalho são adequadas para os profissionais da presente amostra.

#### D4 – Dimensão ‘Constitucionalismo’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	09	56%
<b>B</b>	06	38%
<b>C</b>	01	6%
<b>D</b>	00	0%
<b>E</b>	00	0%

Fonte: O Autor





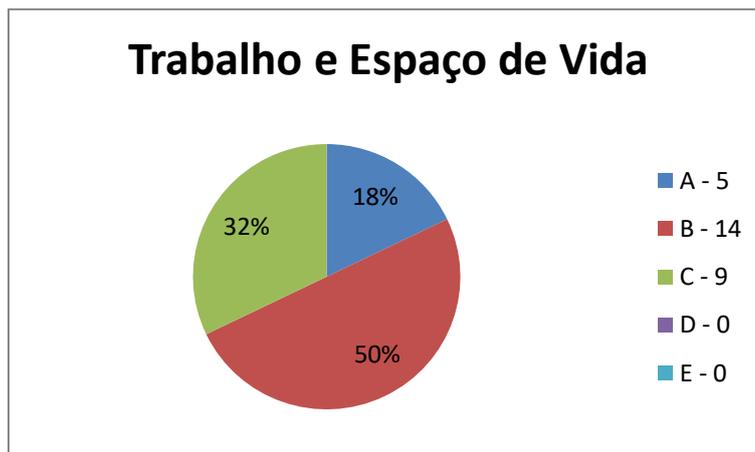
Esta dimensão avaliou os direitos e deveres de um membro da organização, e possui arrimo na privacidade, livre expressão, igualdade de tratamento e possibilidade de recurso (FREITAS e SOUZA, 2009). Observando a tabela, vislumbrou-se que mais de 50% das respostas foram de conceito “A” e 38% “B”, restando apenas 6% no conceito “C” considerado mediano, isto é, a QVT nesta dimensão apresenta-se alta no curso de eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma, pois, não apresentou nenhuma resposta de conceito “D” ou “E”. Em um momento de alta insegurança jurídica, possuir um bom resultado nesta dimensão é de grande valia e reflete no bom trabalho desempenhado pelos docentes, pois, exercem suas atividades sabendo que todos seus direitos são resguardados.

#### D5 – Dimensão ‘Trabalho e Espaço de Vida’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	05	18%
<b>B</b>	14	50%
<b>C</b>	09	32%
<b>D</b>	00	0%
<b>E</b>	00	0%

Fonte: O Autor





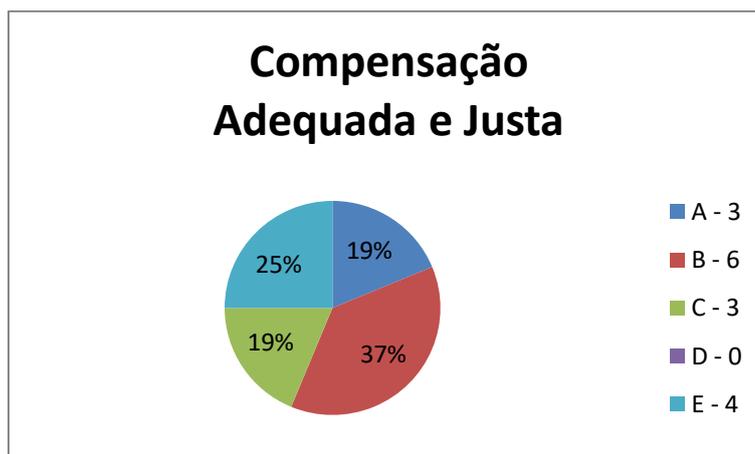
A dimensão ora apresentada – D5 – considera subdimensões tais quais tempo de horas extra, tempo com a família e atividades cívicas beneficentes (FREITAS e SOUZA, 2009). Embora exista 32% das respostas avaliando tal dimensão com conceito “C”, o que não considera-se ruim, pois é uma avaliação medial, todos os outros 68% encontram-se acima da média, isto é, nos conceitos “A” e “B” (muito bom ou bom). Percebe-se o equilíbrio entre o trabalho e as demais interações familiares e sociais por parte dos docentes mostrando o balanceamento entre trabalho e lazer.

#### D6 – Dimensão ‘Compensação Adequada e Justa’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
A	03	19%
B	06	37%
C	03	19%
D	00	00%
E	04	25%

Fonte: O Autor





A sexta dimensão avaliada refere-se à relação entre o pagamento e a contribuição do trabalhador para com a organização (esforço, experiência, habilidades e qualificações). A compensação justa refere-se à relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado (FREITAS e SOUZA, 2009). Analisando a tabela percebeu-se um percentual considerável (25%) de respostas no conceito “E” (pior conceito). Fazendo uma análise mais apurada de tais respostas, estas referiam -se ao fato dos avaliados nunca receberem gratificações ou bonificações por sua produtividade, o que deve servir de alerta para a instituição avaliada, pois, reduz a QVT de seus profissionais. Afora o exposto, 19% das respostas foram medianas referentes a esta dimensão e 56% acima da média (conceitos “A” ou “B”), o que refletiu uma dimensão da QVT atendida aos docentes da amostra, exceto a consideração feita anteriormente.

#### D7 – Dimensão ‘Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	01	13%
<b>B</b>	00	0%
<b>C</b>	02	25%
<b>D</b>	02	25%
<b>E</b>	03	37%

Fonte: O Autor





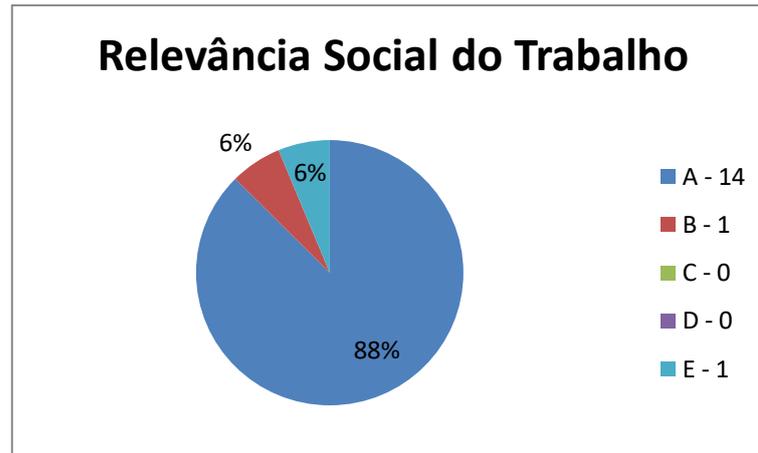
Esta dimensão pode ser traduzida pelas oportunidades de continuidade dos estudos, incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização, estabilidade no emprego ou renda e oportunidade de expansão na carreira (FREITAS e SOUZA, 2009). Observando a tabela com as respostas referentes à análise da 7ª Dimensão – D7 – restou claro a baixa QVT neste aspecto, pois, mais de 50% das respostas foram abaixo da média (conceitos “D” e “E”) e apenas 13% acima da média, além de 25% de respostas mediais. Em uma análise mais qualitativa, tal insatisfação ocorreu principalmente em razão de não haver promoções baseadas na competência ou produtividade da população da amostra, e em menor proporção na falta de investimento na carreira ou estímulo para continuidade aos estudos.

#### D8 – Dimensão ‘Relevância Social do Trabalho’

Conceito	Total Absoluto	Total percentual
<b>A</b>	14	88%
<b>B</b>	01	6%
<b>C</b>	00	0%
<b>D</b>	00	0%
<b>E</b>	01	6%

Fonte: O Autor





A presente dimensão relaciona-se ao prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida (FREITAS e SOUZA, 2009). Observando os resultados referentes a esta dimensão, restou óbvio como a clareza solar a alta QVT nestes aspectos, o que reflete o orgulho de servir na instituição em que estão inseridos, bem como, o prestígio perante a sociedade, isto em razão dos 88% das respostas com conceito “A”.

## 5 DELIBERAÇÕES DO ESTUDO

Após concluir a pesquisa e analisar os resultados, fica claro a excelente QVT na população observada, com base nas respostas ao questionário que buscou analisar os mais diversos espectros devidamente estratificados em dimensões.

Todavia, alguns pontos ficaram aquém do esperado e devem ter uma atenção especial para que a excelência do curso de eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma – seja plena, no que concerne a QVT.

Inicialmente, de pronto descarta-se qualquer ressalva no tocante aos incentivos e estímulos para continuação dos estudos, em razão de que 50% dos docentes do curso em análise estão atualmente cursando uma especialização, o que demonstra esta preocupação com a carreira dos colaboradores.

Entretanto, dois pontos, os quais podem ser aglutinados em um único tópico, visto a correlação e afinidade entre ambos merecem ser alvo de estudos em razão do alerta oriundo da pesquisa, a saber: 1. Gratificações ou bonificações em razão da produtividade; 2. Promoções baseadas na competência e produtividade. Os pontos observados referem-se



basicamente as recompensas com base na competência e produtividade de cada colaborador. Competência esta que resumidamente são qualidades intrínsecas do colaborador referentes a conhecimento, habilidade e atitude, as quais devem ser avaliadas pelo responsável com uma retroalimentação constante através de um *feedback* do seu desempenho (JONES e GEORGE).

Para Chiavenato, “*O sistema de recompensas inclui o pacote total de benefícios que a organização coloca à disposição de seus membros, bem como os mecanismos e procedimentos pelos quais estes benefícios são distribuídos.*” (CHIAVENATO, 2010, p.312). Ou seja, não se trata apenas de salário, férias, promoções, etc, mas também de recompensas menos visíveis que reconheça o desempenho do colaborador e que todas irão induzir os colaboradores a trabalhar em benefício da instituição.

As recompensas organizacionais são oferecidas para reforçar a produção de efeitos que aumente a consciência e a responsabilidade do indivíduo e da equipe dentro da organização, ampliem a interdependência do indivíduo para com a equipe e da equipe para com toda a organização e ajudem a enfatizar a constante criação de valor dentro da organização (CHIAVENATO, 2010), “além das recompensas remuneratórias a relação entre empresa e trabalhador oferece alguns benefícios, que podem ser desde *status* social a bônus financeiros.” (JUNIOR, 2016)

Diante deste quadro, e sabedor de que quanto maior o nível de escolaridade maior o rendimento percebido pelo colaborador dentro do Instituto, sugere-se bonificações e gratificações, desde que legalmente permitido e financeiramente possível (criação de legislação), em razão da competência e da produtividade dentro de cada curso e área de atuação no Instituto. No caso específico do Curso de Eletrotécnica apresenta-se em caráter exemplificativo as seguintes temáticas:

- 1) Para cada projeto executado referente a inovação tecnológica;
- 2) Para cada Pós-Graduação realizada;
- 3) Para cada Artigo científico publicado;
- 4) Criação de um quadro de produtividade determinando pontuação para cada item a ser considerado.

Não obstante, como forma de gratificação ou bonificação, novamente em atitude exemplificativa, as seguintes propostas:

- 1) Bonificação no salário paga uma única vez para cada Pós-Graduação realizada;
- 2) Folga compensatória remunerada para cada artigo publicado estipulando um quantitativo máximo por ano;



- 3) Promoção com base em produtividade e competência, com critérios objetivos, bem como, com participação de pessoas de hierarquia inferior, mesma hierarquia e hierarquia superior;
- 4) Premiação para os ganhadores do quadro de produtividade.

Com base nestas premissas, no intuito de premiar as habilidades técnicas e comportamentais dos colaboradores, focando os esforços de retribuição na pessoa e não mais no cargo exercido, acredita-se que irá melhorar a QVT na dimensão proposta.

Conquanto, uma preocupação que deve se ter na implementação de tais incentivos é não permitir que as pessoas envidem esforços apenas onde terão benefícios em detrimento das demais demandas.

Os estímulos para alcançar a QVT devem ser constantes, e reavaliados frequentemente na busca de melhorias. Caso as sugestões, não alcancem o objetivo esperado na dimensão indicada a ser melhorada, aquelas devem ser revistas e estudadas novas alternativas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado nos dados analisados e as evidências encontradas dentro da amostra de 50% do total de docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma – pode-se afirmar que gozam de uma excelente Qualidade de Vida no Trabalho nas mais diversas dimensões. Isto posto, confirmou-se o bem estar social da amostra e a harmonia em que vivem não só no ambiente de trabalho, como também em sua vida pessoal.

Destaca-se a dimensão da relevância social, donde se extrai que os docentes do curso em análise possuem orgulho de pertencimento a esta comunidade acadêmica e espelham essa notoriedade positiva na sociedade em que estão inseridos, conservando esta imagem para os atuais clientes e para os potenciais. Para tanto, a Qualidade de Vida no Trabalho não deve ser avaliada apenas pelos aspectos individuais e situacionais, mas sim pela atuação sistêmica intrínseca e extrínseca de cada indivíduo que compõe o curso ou a comunidade estudada.

A partir da pesquisa percebe-se que o curso além de bons resultados no seu mister proporciona a satisfação de seus colaboradores para que trabalhem seguros e motivados o que acarreta em melhores resultados em razão de utilizarem sua capacidade sem se preocupar com segurança e saúde nas condições de trabalho.

Outro ponto a ser destacado é a dimensão da integração social, onde o *feedback* das respostas foi extremamente positivo, levando a crer que o relacionamento interpessoal dos



docentes é de grande ajuda recíproca em todos os sentidos da hierarquia (subordinados, pares ou superiores), aliado a abertura para participação, opinião, contribuição para planejamento e realização dos trabalhos dentro do curso, sem qualquer receio de algum tipo de represália.

Neste norte, a pesquisa apresentou que o ambiente de trabalho da população pesquisada é de uma convivência benéfica e as pessoas estão saudáveis e por consequência se tem profissionais mais felizes e producentes, servindo de referência para as demais áreas do IFSC.

Importante salientar que o presente trabalho abre oportunidade de pesquisa para melhores dimensionamentos nas ‘Oportunidades de carreira’, ainda que entendendo das limitações de criação de remunerações flexíveis, por exemplo, ou mesmo de promoções pelo fato de níveis do concurso público realizado pelo docente. Todavia, as ascensões de chefia podem ser baseadas em critérios a serem desenvolvidos.

Citando Mário Cortella “*Insisto, o mundo do trabalho é um mundo no qual também cabe a alegria, a fruição. Temos carência profunda e necessidade urgente de a vida ser muito mais a realização de uma obra do que de um fardo que se carrega no dia a dia.*” (CORTELLA, 2011, p.08), entende-se que o trabalho deva ser identificado como uma forma de prazer e que assim está disposto no Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma – conforme entendido pelos docentes que ali laboram.

## REFERÊNCIAS

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança no trabalho:** guia prático e didático. 1.ed. – São Paulo: Érica, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**, 3.ed. – Barueri: Manole, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos.** 4.ed.rev. e atual. – Barueri: Manole, 2010.

COGO, Lucila. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Um diferencial dentro das organizações. Disponível em <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf> Acesso em 25/10/2019.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 17.ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.



DIAS, Alex Carrer Borges; CHAVEIRO, Neuma; PORTO, Celmo Celeno. **Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n9/1413-8123-csc-23-09-3021.pdf>  
Acesso em 25/10/2019.

FRANCELINO, S. M. **As transformações do mundo do trabalho e a atividade docente.** In: Leão, I.B. Educação e psicologia: reflexões a partir da teoria sócio-histórica. Campo Grande: UFMS; 2003.

FREITAS, André Luis Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas.** Disponível em [www.revistasg.uff.br](http://www.revistasg.uff.br)  
Acesso em 20/10/2019.

GRAMKOW, Fabiana Bohm. **Gestão de Pessoas: conceitos, concepções e principais processos.** Florianópolis: 2019.

JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. **Fundamentos da Administração Contemporânea.** 4.ed. – Porto Alegre:AMGH, 2012.

JUNIOR, Luiz. **Você sabe o que é Qualidade de Vida no Trabalho?** Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/voce-sabe-o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho>  
Acesso em 07/12/2019.

LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica** - 6. ed. / 2005.

LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa** : planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados - 6. ed. rev. e ampl. / 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Treinamento e Qualidade de Vida.** São Paulo: USP/Departamento de Administração, 2007. Série Working Paper n. 01/07.

MOREIRA, Anne Samilly Gomes; SANTINO, Thayla Amorim; TOMAZ, Alecsandra Ferreira. **Qualidade de Vida de Professores do Ensino Fundamental de uma Escola da Rede Pública.** Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00020.pdf>  
Acesso em 26/10/2019.

MOTTA, Alexandre de Medeiros. **O TCC e o fazer científico: da elaboração à defesa pública.** 2. Ed. Ver. Ampl. E atual. Tubarão: ED. Copiart, 2015.

OLIVEIRA, José Arimatés; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de pessoas no setor público.** Brasília: Sistema Universidade Aberta do Brasil, 2011.



ORGANIZATION, World Health. Disponível em <https://www.who.int/eportuguese/countries/bra/pt/>  
Acesso em 31/10/2019.

PINTO, Michele Nakagami Braule. **A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho Para o Bem Estar do Colaborador**. Disponível em <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador>  
Acesso em 02/11/2019.

ROCHA, S. K. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor Têxtil**. UFSC: Florianópolis. 1998.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2ª edição, Petrópolis, Editora Vozes, 1995.

