

PROPOSTA DE MELHORIAS PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES: ESTUDO NO CAMPUS XANXERÊ

Tisinéia Kemberli Dumke

Licenciada em Pedagogia. tisineia@hotmail.com

Vanderléia Alciones Bachendorf

Licenciada em Pedagogia. lehia2015@hotmail.com

Paula de Souza Michelin

Doutora em Engenharia de Produção. paula.michelon@ifsc.edu.br

RESUMO

Esse artigo tem por objetivo propor melhorias para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Docentes do Campus Xanxerê uma Instituição Federal de Ensino. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, documental e descritiva. Os dados foram coletados por meio de um questionário aplicado pela Instituição no ano de 2017, sendo que 13 docentes do Campus em análise participaram. A análise dos índices de QVT foram feitas a partir de cinco dimensões, quais sejam: Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento Profissional e Trabalho e Vida Social. Os resultados demonstraram que a Instituição necessita de criar ou revisar seu programa de QVT, pois as dimensões Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, Relações Socioprofissionais de Trabalho e Reconhecimento Profissional não atingiram o índice 6.0, evidenciando em insatisfação. Diante desses resultados algumas ações podem melhorar o clima da organização, por meio da implantação de benefícios não remunerados que visam promover a saúde, contratação de mais docentes ou flexibilidade de horas presenciais da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Docentes. Instituição Federal de Ensino.

ABSTRACT

This article aims to propose improvements to the Quality of Life at Work (QWL) of the Faculty of the Xanxerê Campus, a Federal Educational Institution. The methodology used was bibliographic, documentary and descriptive research. The data were collected through a questionnaire applied by the Institution in 2017, with 13 professors from the Campus under analysis participating. The analysis of the QWL indexes were made from five dimensions, namely: Work Conditions and Organizational Support, Work Organization, Socio-professional Work Relations, Professional Recognition and Work and Social Life. The results showed that the Institution needs to create or revise its QWL program, since the dimensions Work Conditions and Organizational Support, Socioprofessional Work Relations and Professional Recognition did not reach the 6.0 index, evidencing dissatisfaction. In view of these results, some actions can improve the organization's climate, through the implementation of unpaid benefits that aim to promote health, hire more teachers or flexibility of face-to-face hours during the workday.

Keywords: Quality of Life at Work. Teachers. Federal Educational Institution.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade marcada cada vez mais pela competitividade, por metas a serem alcançadas, jornadas de trabalho cansativas, cobranças por resultados, e tudo isso vem gerando uma série de problemas de saúde. Nesse sentido, as empresas precisam se adequar às novas exigências do mundo laboral, melhorando a forma de lidar com seus funcionários e, conseqüentemente, melhorar os resultados (COUTO; PASCHOAL, 2012). Essas melhorias se referem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Para Chiavenato (2008) a qualidade de vida significa criar, manter e aprimorar o ambiente de trabalho nas condições físicas, psicológicas e sociais. Isto quer dizer que a Qualidade de Vida é a associação de diversos fatores que proporcionam bem-estar aos indivíduos.

A Qualidade de Vida afeta o bem-estar físico e mental, os relacionamentos, a saúde, melhora o clima organizacional, aumenta a produtividade e estimula a motivação. Conforme Chiavenato (2010), a QVT iguala duas posições opostas, de um lado, existe a exigência de bem-estar e satisfação dos funcionários, e do outro o desejo da empresa em bons resultados sobre a produtividade e qualidade.

Para Davis e Newstrom (2001) a proposta de QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja igualmente benéfico tanto para os indivíduos como para saúde econômica da organização. Assim sendo, é imperativo que haja um enriquecimento no trabalho, de maneira a deixá-lo mais desafiador.

No setor público, a preocupação com a QVT do servidor poderá aprimorar os níveis de satisfação e eficiência em sua atividade laborativa e no serviço prestado à comunidade (FERREIRA, 2011). Nesse sentido, diversas pesquisas foram realizadas no intuito de buscar a construção de ferramentas e modelos que pudessem avaliar os níveis de QVT nas empresas e instituições, sendo relevante realizar estudos nos diversos segmentos que envolvem serviços e as pessoas, inclusive no setor público (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

O presente artigo tem por objetivo propor melhorias para a Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes do Campus Xanxerê de uma Instituição Federal de Ensino. O exercício da docência é considerado 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 (SARTOR, 2020).

Justifica-se a análise da QVT dos docentes, pois possuem um papel de extrema importância para a formação dos indivíduos em qualquer nível de escolaridade. Assim, é relevante para a Instituição, uma vez que estão relacionados com a transição dos conhecimentos para os alunos, além de contribuir para a saúde e vida familiar e social.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A rotina laborativa exaustiva provoca estresse, mau humor, cansaço, fadiga, depressão entre outros sintomas prejudiciais para a saúde. O que se verifica é que esses sintomas muitas vezes estão relacionados a falta de férias ou folgas. Nesse sentido, as organizações precisam se adequar às necessidades dos trabalhadores, melhorando as técnicas e a forma de conduzi-los (COUTO; PASCHOAL, 2012).

Lira (2009) disserta que o bem-estar no trabalho é embasado na satisfação, no real envolvimento e comprometimento do empregado. Muitas das organizações não estão no ‘ramo da satisfação no trabalho’. Por essa razão, comumente é complicado fazer com que os gestores percebam a importância de entender e melhorar atitudes e comportamento de seus empregados no trabalho.

A organização pública ou privada deve perceber que demanda por ações que visam valorizar os membros da sua equipe, bem como melhorar as condições físicas do ambiente de trabalho. A partir disso é provável que a equipe seja estimulada e motivada para desempenhar suas atividades com bons resultados (GRAMKOW, 2019). Tais ações que promovam o bem-estar dos seus funcionários estão relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho, e não uma há uma única definição para esse conceito.

Para Alves (2010, p. 78) “O conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias”.

Arellano (2004) considera que a QVT tem como escopo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos colaboradores. No âmbito organizacional, os indivíduos são considerados seres integrados nessas três dimensões, mediante ações que refletem na melhoria da imagem da organização e no crescimento da produtividade tanto no contexto interno, como externo, trazendo crescimento pessoal e organizacional.

Os programas que estão relacionados com a QVT surtirão efeito se houver reconhecimento dos seus funcionários quanto às dificuldades e perspectivas. Também,

resultará em maior potencial, melhorando a qualidade do serviço e assim do produto final, satisfazendo seus clientes e tendo mais visibilidade no mercado (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

O conceito de QVT envolve muitos fatores, que variam em cada ambiente e de pessoa para pessoa. É preciso analisar e compreender o que pode ser mudado e são os indicadores que vão mostrar quais pontos precisam ser reavaliados.

2.1 Indicadores de QVT

Existem vários fatores que estão diretamente ligados e afetam a saúde e o bem-estar do trabalhador. Conforme aponta Maccari (2018), a organização da jornada, o tempo de trabalho, a existência de intimidação dos chefes, o relacionamento entre colegas e chefia, e como se dá o reconhecimento do seu trabalho, seja por remuneração ou motivação, são aspectos que podem ou não levar ao adoecimento do trabalhador.

Existem vários indicativos usados para medir os índices de QVT, como exemplificam Boas e Morin (2016, p. 173):

O sentido do trabalho e sentido no trabalho; bem-estar psicológico e sofrimento psicológico; comprometimento organizacional (afetivo, de continuidade e normativo); comprometimento com o trabalho; estresse relacionado ao trabalho; presenteísmo; e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Pode-se extrair que se a QVT é um conceito amplo originado das características da organização do trabalho, com indicadores e fatores, que variarão de indivíduo para indivíduo. Também de como funciona a organização, as relações e as características do ambiente de trabalho (BOAS; MORIN, 2018).

Existem vários estudos sobre o tema QVT e vários autores que apresentaram modelos que ajudam a entender os níveis de qualidade de vida na empresa, os quais se destacam Walton (1973), Werther et al. (1983), Westley (1979), Hackman et al. (1980) e Nadler et al. (1983).

Entre esses estudiosos destaca-se Walton (1973) que defende o uso de 8 dimensões para mensurar a QVT. **Compensação Adequada e Justa** diz respeito a remuneração justa ao trabalho desempenhado. **Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis** referem-se aos danos causadas a longo tempo pela atividade exercida, existe alguns padrões estabelecidos, como pagamento de hora extra, e limitação de faixa etária para atividades que causam danos à saúde. **Oportunidade Imediata de Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana** envolve a importância da autonomia, das multi-habilidades, informação e perspectiva, tarefas completas e planejamento. **Oportunidade Crescimento Contínuo e Segurança** abrange

desenvolvimento, aplicação prospectiva, oportunidade de avanço e segurança (AYRES; NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

Adicionalmente, **Integração Social na Organização** caracteriza-se pelo ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de preconceito, com igualdade, mobilidade, grupos de apoio primário, comunidade e abertura interpessoal, esses são os aspectos da dimensão. **Constitucionalismo** figura-se pela privacidade, liberdade de expressão, equidade e processos de direito. **Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida do Trabalhador** está relacionado ao equilíbrio, uma vez que o trabalho não deve afetar a rotina familiar do indivíduo. **Relevância Social da Vida Laboral** compreende os efeitos das ações da empregadora sobre os funcionários, esses efeitos podem ser positivos ou negativos, podem afetar a carreira e a autoestima (AYRES; NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes

A educação é um caminho importante para formação dos indivíduos. O professor é responsável pela formação ética, profissional e cultural de cidadãos; é o transmissor do conhecimento, transformador do discente em ser crítico e pensativo. Segundo Cunha (2009), tanto a instituição de ensino quanto o docente atuam em conjunto para a realização de ideais bem definidos, sendo a atividade educacional o maior instigador de mudanças, até mesmo para o comportamento humano.

É de fundamental importância que esse profissional encontre bem-estar, reconhecimento, valorização e tenha um ambiente de trabalho motivador, incentivador, com um alto índice de Qualidade de Vida para melhorar o seu desempenho na instituição e melhorar a transição dos conhecimentos para os alunos. Carvalho et al. (2013) indicam que os fatores motivacionais devem proporcionar uma boa condição na estrutura e cuidados com a parte psicológica e com a saúde.

O docente brasileiro é um dos que mais trabalha no mundo. Por isso e também por ter alta carga emocional, sugere-se que ele desenvolva, em determinado momento, suas atividades independentemente de ter condições ideais de saúde. Esse fenômeno é conhecido como presenteísmo (XAVIER, 2016).

Jardim, Barreto e Assunção (2007) apontam que o excesso da jornada de trabalho e acúmulo de funções está provocando diferentes problemas de saúde como problemas de perda voz. Tais patologias além de dificultar a comunicação com seus pares e familiares, pode

ocasionar em afastamentos do trabalho, pois a voz é um dos instrumentos imprescindíveis no ensino.

É importante salientar a grande influência que as universidades têm na formação dos cidadãos em diferentes áreas. Nesse sentido, vale destacar que os docentes contribuem na formação de cidadãos que irão desempenhar várias profissões. Sendo essa uma tarefa relevante e cada vez mais visível pela sociedade, porém com exigências cada vez maiores (BOAS; MORIN, 2018).

2.3 Estudos Anteriores

A QVT implica na saúde física, mental e social, de modo a impactar a produtividade e a eficiência na vida profissional. A qualidade de vida dos docentes motivou a realização de pesquisas científicas, dentre elas a de Danieli, Patussi e Santana (2017), Souza (2018) e Sartor (2020).

Danieli, Patussi e Santana (2017) realizaram um estudo de caso sobre a percepção dos professores do Centro de Educação Profissional (CEDUP) de Chapecó, SC, quanto às condições de trabalho oferecidas. Os autores utilizaram o modelo das dimensões de QVT de Walton. A pesquisa foi respondida por 29 professores, ou seja, 55,7% do total da amostra. O questionário contou com 27 questões abertas e fechadas, utilizando apenas as dimensões fatores organizacionais, ambientais e comportamentais. O resultado obtido indica que a instituição não possui um programa de QVT estruturado, pois na dimensão dos fatores comportamentais apontou que 31% dos entrevistados pensam na possibilidade de mudar de emprego. Outro indicativo de insatisfação, diz respeito à dimensão Fatores Organizacionais, pois os professores indicaram a falta de incentivos para educação continuada e crescimento de carreira com avanços no salário. Ficou evidenciada que a organização não conta com nenhum tipo de benefício de saúde, seja odontológico ou de assistência médica.

Souza (2018) analisou a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da Escola Municipal de Educação Básica Esperança, em Caçador/SC. A autora utilizou a Metodologia de Walton (1973), que se baseia em 8 indicadores. A metodologia utilizada foi quantitativa, já os resultados demonstram que para nenhum dos oito indicadores, o somatório das quantidades de professores com satisfação (Muito satisfeito + Satisfeito) supera a união dos insatisfeitos (Muito Insatisfeito + Insatisfeito) com os Indiferentes, ou seja, o grupo no geral está mais insatisfeito que satisfeito. A autora sugere capacitações sobre as metodologias ativas,

incentivar o uso do celular na sala de aula como ferramenta tecnológica, incentivo à participação em feiras, como a de matemática.

Sartor (2020) estudou a qualidade de vida o Trabalho dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma. A pesquisa foi baseada na amostra de 50% do total de docentes do curso que preencheram o instrumento de pesquisa (questionário) e as respostas foram estratificadas em 08 (oito) dimensões utilizando a metodologia de Walton (1983). A pesquisa apresentou resultados positivos para a integração social (100% “A” ou “B”), 93% para utilização da capacidade humana (“A” ou “B”) e 94% para relevância social (“A” ou “B”). No que se refere as gratificações, bonificações e promoções com base na competência e produtividade não foram tão bem avaliadas, onde 25% entrevistados avaliaram esse tópico muito ruim. Sendo assim, com base nesta dimensão negativa surgiram algumas ideias de recompensas com base na produtividade e competência dos docentes. Mas, concluiu-se que os docentes da amostra gozam de uma excelente Qualidade de Vida no Trabalho nas mais diversas dimensões.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa utiliza dados qualitativos para propor de maneira descritiva melhorias à Qualidade de Vida de Docentes. Para tanto, realizou-se pesquisa documental no questionário aplicado em 03 de maio ao dia 31 de maio de 2017 com a participação de 1.148 docentes e técnicos respondentes de todos os campos de uma Instituição Federal de Ensino, dos quais 935 completaram o questionário. O Campus Xanxerê possui 32 docentes, sendo que 13 participaram de pesquisa, ou seja, 40,6%.

A Pesquisa de Qualidade de Vida realizada pela Instituição teve o objetivo de conhecer percepções dos servidores sobre condições e organização do trabalho, possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional por meio de 44 itens divididos em 5 dimensões. As quais foram definidas pela resolução do CONSUP 40/2018, ela considera cinco pontos como dimensões da QVT no IFSC.

As dimensões a serem investigadas foram: Condições de Trabalho e Suporte Organizacional com 10 afirmativas; Organização do Trabalho com 8 afirmativas; Relações Socioprofissionais de Trabalho com 10 afirmativas; Reconhecimento e Crescimento Profissional com 8 afirmativas; e Trabalho e Vida Social com 7 afirmativas. As quais Walton (1983) conceituou da seguinte forma: **Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis** (Condições de Trabalho e Suporte

Organizacional), **Constitucionalismo** (Organização do Trabalho), **Integração social** (Relações Socioprofissionais de Trabalho), **Oportunidade Crescimento Contínuo e Segurança** (Reconhecimento e Crescimento Profissional, por fim **Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida do Trabalhador** (Trabalho e Vida Social).

Com a definição da pesquisa no método qualitativo sobre a qualidade de vida dos docentes, realizou-se a análise dos dados por meio de questionário de avaliação das dimensões e perfil dos respondentes identificando a realidade diária e os aspectos que afetam a qualidade de vida dos colaboradores.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

4.1 Perfil dos participantes

Os docentes respondentes do Campus Xanxerê eram 7 do sexo feminino e 6 do sexo masculino. Dos respondentes, 92,3% responderam ter regime de trabalho de Dedicção Exclusiva (DE). O percentual dos respondentes por faixa etária é de: 3 (23,1%) tem entre 21 a 30 anos, 4 (30,8%) tem entre 41 a 50 anos e 6 (46,2%) tem entre 31 a 40 anos.

O estado civil dos respondentes corresponde a: casados (a) 6 (46,2%), solteiro(a) são 5 (38,5%) os divorciados(a) correspondem a 1 (7,69%) e com união estável também correspondem 1 (7,69%). Quanto ao nível de escolaridade apenas 1 possui nível superior, 6 possuem mestrado, 2 especializações, 2 doutorados e 2 docentes possuem PhD. O percentual de tempo de atuação no IFSC e de atuação no local que está lotado, ambos obtiveram os mesmos percentuais, que: é de 3 (23,1%) está de 5 a 10 anos, 4 (30,8%) está 1 ano e 6 (46,2%) está de 1 a 2 anos.

De acordo com o percentual de tempo por atuação no serviço público, 4 docentes (30,8%) tem 1 a 2 anos, 3 (23,1%) tem de 5 a 10 anos, 2 (15,4%) tem até 1 ano, 2 (15,4%) tem de 2 a 5 anos, 1 (7,69%) tem de 10 a 15 anos e 1 (7,69%) tem de 20 a 25 anos. O percentual de respondentes por cargo de gestão (FG ou CD) (76,9%) que correspondem 10 docentes responderam não e (23,1%) 3 docentes responderam sim.

4.2 Apresentação e análise dos dados

Os dados da dimensão Condições de Trabalho e Suporte Organizacional levaram em consideração informações acerca da remuneração, matérias e equipamentos tecnológicos e

qualidade de vida, que teve o índice geral de 5.038. Composta por 10 perguntas, das quais 3 obtiveram índice superior a 6.0, e as outras 7 questões possuem índices inferiores.

Quadro 1: Dimensão Condições de Trabalho e Suporte Organizacional

Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	5.038
01. Estou satisfeito com minha remuneração.	6.154
02. Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiros.	3.654
03. Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades.	4.423
04. As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades.	3.846
05. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	7.115
06. O posto de trabalho é adequado para realização das minhas tarefas/atividades.	4.615
07. Tenho os equipamentos (ferramentas, máquinas, aparelhos, etc.) necessários para realizar minhas atividades.	5.000
08. Tenho os materiais necessários para realizar meu trabalho.	4.615
09. Confio nas informações comunicadas pelo IFSC.	6.538
10. O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho.	4.423

Fonte: IFSC (2017).

Ao analisar os dados do Quadro 1, percebe-se que existe um grande número de docentes insatisfeitos, apenas 3 perguntas atingiram um índice maior que 6.000, sendo a que teve maior satisfação, com 7.115, foi a afirmativa que dizia se o trabalho que realizo coloca em risco minha segurança. Constatou-se que o item que apresentou o mais baixo índice entre as 10 perguntas, com 3.654, foi a satisfação dos benefícios e recompensas não financeiras. Em seguida com índice 3.846, vem a pergunta que se refere sobre as regras/normas auxiliarem na execução das atividades.

Os itens que questionam sobre o recebimento rápido de informações importantes para a execução das atividades e se o IFSC se importa com a Qualidade de Vida no trabalho pontuaram 4.423. E ainda com o índice de 4.615 percebe-se que os docentes estão insatisfeitos com as condições do posto de trabalho e também quanto aos materiais necessários para a realização do trabalho, e no mesmo sentido com a pontuação de 5.000 o item questionando sobre os equipamentos necessários para realizar as atividades, que podem ser ferramentas, máquinas, aparelhos, etc.

Quanto à insatisfação gerada nessa dimensão, pode-se perceber que a Instituição tem baixo índice na pergunta que fala sobre benefícios/recompensas não financeiros, esses podem ser odontológicos, assistência médica, entre outros, esse tipo de benefício vem agregar e pode melhorar o bem-estar dos funcionários. Nesse sentido, Silva e De Marchi (1997), relatam sobre a importância da implantação de programas de QVT, a fim de promover saúde e assim proporcionar controle emocional, motivação, eficiência, melhorando o relacionamento e a autoimagem.

Cabe ressaltar que o IFSC já oferece alguns tipos de benefícios e remunerações que se são em formas de auxílios, segundo Guia do Servidor (2019) é direito de todos servidores ter auxílio natalidade, pré-escola, funeral, reclusão, transporte e assistência á saúde. O Guia do Servidor também aponta para outras ações que o IFSC já utiliza, na área da saúde existe algumas ações e programas com intuito de prevenir e acompanhar a saúde dos servidores, também consta que ao longo da carreira os servidores podem ser convidados a participar de um cargo de gestão, e conseqüentemente ocorre um aumento no salário.

Nesse quesito a pesquisa de Danieli, Patussi e Santana (2017) realizada aos professores do (CEDUP) de Chapecó, indicou que a instituição não conta com qualquer tipo de benefício seja odontológico ou de assistência médica, os autores atentam o quanto isso afeta a saúde dos docentes, indicando a necessidade da adoção de algum tipo de benefício para incentivar e estimular os servidores.

A dimensão Organização do Trabalho está evidenciada no Quadro 2 e atingiu o índice de 6.034, com 8 perguntas, das quais 4 questões obtiveram índices iguais e até maiores que 6.000, e 4 perguntas ficaram com índice igual ou menor que 5.000. O quesito que teve maior pontuação foi a que questionava se o trabalho desenvolvido era importante para cumprir a missão do IFSC, atingindo o índice de 8.846.

Quadro 2: Dimensão Organização do Trabalho

Organização do Trabalho	6.034
11. Conheço o trabalho que devo realizar (processos/atividades/tarefas).	7.692
12. Meu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC.	8.846
13. Eu participo do planejamento da minha área de trabalho.	6.731
14. As tarefas que realizo estão de acordo com as previstas para meu cargo/função.	5.385
16. No meu ambiente de trabalho, há espaço para discussão/exposição de ideias para o aprimoramento dos processos de trabalho.	5.577
17. Minha chefia imediata oferece informações necessárias para que eu execute meu trabalho adequadamente.	5.192
18. Estou satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades.	6.154
19. A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária.	2.692

Fonte: IFSC (2017).

Apesar da dimensão Organização do Trabalho ter atingido um índice que aponta bem-estar, a afirmativa sobre a adequação da carga horária teve um índice de 2.692. Diante desse resultado pode-se perceber insatisfação, o que pode justificar possíveis doenças e gerar uma má qualidade de vida, devido ao excesso de atividades exercidas em seu horário de trabalho. Nesse mesmo sentido, a afirmativa sobre se as tarefas realizadas estão de acordo com as

previstas para meu cargo/função, também alerta sobre o seu resultado, atingindo índice de 5.385.

Ainda nessa dimensão, percebe-se que existe insatisfação no item de abertura de espaço para discussão/exposição de ideias para aprimorar os processos no ambiente de trabalho, o qual obteve índice 5.577. E sobre a chefia imediata oferecer informações necessárias para que execução do trabalho adequadamente, com o índice de 5.192. Com relação a jornada de trabalho, o Instituto normatiza que conforme concurso público, a carga horária pode ser de 20h ou 40h, sendo que 8h semanais são desenvolvidas de forma remota.

Algo que merece destaque com relação ao resultado do índice dessa dimensão, é o excesso de atividades exercidas na sua jornada de trabalho, pois podem provocar problemas de saúde como dores de cabeça, estresse, disfonia e até a síndrome de Burnout, como atenta Soares e Hening (2019). Rocha e Fernandes (2008) sugeriram que para essa questão que gerou muita insatisfação, a instituição poderia contratar mais professores ou até mesmo flexibilizar as horas de trabalho presenciais dos docentes para que tenham mais tempo para elaborar as aulas.

Há de se levar em consideração que os docentes estão satisfeitos com o seu trabalho na Instituição e sabem da importância que seu trabalho tem perante a sociedade. Já na pesquisa realizada aos professores do CEDUP, por Danieli, Patussi e Santana (2017), verificou-se que 31% dos docentes pensa em mudar de trabalho, indicando que esses profissionais não acreditam mais na importância deles e do trabalho exercido dentro da instituição.

Em relação a dimensão Relações Socioprofissionais de Trabalho alcançou o índice geral de 5.909, com 10 perguntas, apenas 4 questões alcançaram índice de 6.0, a que teve maior satisfação questionava sobre ter acesso às chefias superiores, atingindo 6.923.

Quadro 3: Dimensão Relações Socioprofissionais de Trabalho.

Relações Socioprofissionais de Trabalho	5.909
29. Estou satisfeito com as iniciativas comunitárias e de responsabilidade social que meu campus/reitoria oferece à comunidade.	6.346
28. Tenho acesso às chefias superiores.	6.923
27. A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho.	4.808
26. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu campus/reitoria à população.	5.577
25. É comum o conflito no meu ambiente de trabalho.	5.192
24. Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar.	5.385
23. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população.	5.962
22. O meu superior imediato me respeita em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.	6.346
21. Os meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	6.346
20. Meu ambiente de trabalho é harmonioso.	5.385

Fonte: IFSC (2017).

Os resultados apresentados nessa dimensão apontam 6 itens com índice abaixo de 6.0. A questão com menor pontuação 4.808 tratou da atuação da chefia para um bom ambiente de trabalho. Os demais itens abordaram a satisfação dos serviços prestados pelo campus/reitoria a população, com 5.577, e relacionado a essa questão os docentes responderam se estão satisfeitos com os serviços prestados pela Instituição à população, com 5.962. Também se posicionaram se é comum os conflitos no ambiente de trabalho, esse resultou em 5.192. Já os itens que compreendiam se a chefia imediata demonstra disposição em ajudar os docentes e se o ambiente de trabalho é harmonioso, ambos resultaram em 5.385.

Enquanto a pesquisa no Campus de Xanxerê obteve insatisfação no quesito Integração Social, a pesquisa realizada por Sartor (2020) indicou 100% de satisfação nesse índice, que reflete em uma boa relação entre chefia e docentes e um ambiente harmonioso. Nesse sentido, no Campus de Xanxerê há um descontentamento para com a chefia geral, sendo proposto o diálogo, a troca de ideias, por meio de reuniões para que os docentes demonstrem seus anseios, para que a chefia possa analisar suas ações.

Percebe-se que os docentes estão insatisfeitos quanto à atuação da chefia e sua contribuição para um bom ambiente de trabalho. Dewydar (2015) explica que as expectativas que os servidores têm a respeito de seus superiores é um fator que auxilia na mensuração da satisfação do trabalho. Sendo assim, quando os docentes têm grandes expectativas e essas são superadas, gera satisfação.

Na dimensão Reconhecimento e crescimento Profissional a instituição obteve a nota 5.000, com 8 perguntas, dessas perguntas 4 estão classificadas com a nota 5.000 igual ou maior, e 3 estão abaixo da nota 5.000. E apenas 1 questão obteve maior pontuação que foi de 6.538, essa questionava sobre a utilização conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional, em sequência as duas questões que com a mesma pontuação de 5.769 que questiona sobre o reconhecimento do trabalho pelos colegas e IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.

Quadro 4: Dimensão Reconhecimento e Crescimento Profissional.

Reconhecimento e crescimento profissional	5.000
30. Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores.	4.615
31. Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.	5.000
32. Posso utilizar meus conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional (participação em grupos de trabalho, comissões, atividades de pesquisa e extensão) diferentes da minha rotina.	6.538
33. Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional.	5.000
34. As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho.	3.077
35. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	4.231
36. Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.	5.769
37. O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.	5.769

Fonte: IFSC (2017).

A afirmativa com menor índice foi de 3.077 que se refere às capacitações promovidas serem suficientes para execução do trabalho e em sequência com a pontuação de 4.231 que questionava sobre as oportunidades de crescimentos profissional. Por fim, o item acerca do trabalho ser reconhecido pelos gestores obteve a pontuação de 4.615. Percebe-se que há insatisfação que afeta o bem-estar dos docentes sobre as questões crescimento profissional, reconhecimentos e falta de incentivos de capacitação.

Vale ressaltar que o IFSC concede licença de até 3 meses remunerados, para que o servidor possa cursar capacitações, no entanto é necessário que esse tenha 5 anos de serviço público federal. O IFSC oportuniza progressão funcional que ocorre quando o servidor passa para um nível de vencimento superior dentro da mesma classe, pode ocorrer também a promoção, que acontece quando o servidor passa de uma classe para outra em sequência. A instituição também oferece um benefício remunerado no qual é um incentivo aos servidores que tenham uma formação superior a exigida no cargo que ocupa. E para os professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, tem a oportunidade de aceleração da promoção, que acontece após o estágio probatório. E existe um programa de reconhecimento de saberes e competências aos docentes, que se dá em três níveis RSC-I, RSC-II e RSC-III.

O Instituto conta com órgãos colegiados, os quais os servidores podem votar e serem votados nas eleições, são eles: Comissão própria de avaliação (CPA), Colegiado do curso, Colegiado do campus, Colegiado de ensino, pesquisa e extensão (Cepe), Conselho superior (Consup), Colegiado de desenvolvimento de pessoas (CDP), Comissão permanente de pessoal docente (CPPD) e Comissão interno de supervisão (CIS).

Souza (2018), ao analisar a pesquisa feita aos professores da escola municipal de Caçador, observou que os profissionais necessitavam de capacitações com relação as metodologias ativas, pois isso auxilia no desenvolvimento das aulas. Com relação aos docentes de Xanxerê, a falta de capacitação foi o item dessa dimensão que teve maior insatisfação, e não menos importante, a equipe gestora precisa estar atenta a esse quesito, pois isso pode afetar diretamente na qualidade do ensino.

A QVT está diretamente ligada à motivação, sendo esta última responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização (CHIAVENATO, 2010). Portanto deve haver oportunidade de crescimento contínuo, valorização do trabalhador e desenvolvimento pessoal benéfico para promover e gerar a motivação e desenvolvimento.

A última dimensão Trabalho e Vida Social foi a que obteve a média de maior pontuação geral de 6.264, com 7 afirmativas, sendo que 5 delas teve pontuação maior que 6.0 e 2 questões com índice menor. A afirmativa com maior pontuação foi 8.846, questionando se o trabalho é útil para a sociedade, em seguida com 7.500, os docentes se posicionam sobre ter orgulho de trabalhar na Instituição, com índice 7.115. Estas pontuações apontam que há uma grande satisfação dos docentes em participarem e colaborarem com o Instituto.

Quadro 5: Dimensão Trabalho e Vida Social.

Trabalho e Vida Social	6.264
38. As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz.	6.538
39. Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.	7.500
40. Gosto da instituição onde trabalho.	7.115
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.	4.808
42. Fico pouco com minha família por causa do trabalho.	2.308
43. Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem.	6.731
44. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	8.846

Fonte: IFSC (2017).

Já o item que apresentou maior insatisfação foi sobre ficar pouco com a família por causa do trabalho com 2.308. Diante desse resultado Alves, Correia e Silva (2019) pontuam sobre a importância de entretenimento e lazer para a satisfação individual dos colaboradores, e a não existência desses fatores resulta na desmotivação. No entanto é necessário ressaltar que devido o Campus estar situado na região oeste de Santa Catarina, muitos dos docentes não residiam nessa região, sendo necessário mudarem-se para essa cidade ou cidades

próximas, e com isso ficando distante de seus familiares, esse pode ser um dos fatores que levam os docentes a não ficarem muito com sua família.

Becker e Moen (1999) analisaram três tipos de estratégias para mitigar o conflito trabalho-família: “colocar limites”, diminuir o número de horas no trabalho; “emprego e carreira”, investir em um emprego mais flexível. Haddock et al. (2001) sugeriram diversas estratégias como: focar na relação; evidenciar o melhor da profissão; ser produtivo no horário do expediente; dar prioridade ao lazer em família; aceitar a condição de dupla-jornada (emprego-família); e valorizar o tempo.

A pesquisa no Campus Xanxerê obteve insatisfação nos itens ligados a convivência familiar e questões ligadas a saúde dos docentes. Por outro lado, a pesquisa de Sartor (2020) indicou que a maioria dos entrevistados estão satisfeitos nas questões de trabalho e vida pessoal, percebe-se equilíbrio entre o trabalho, as interações sociais e que as questões familiares trazem satisfação e aumentando o empenho e motivação.

A partir do relatório de gestão das questões abertas aplicadas aos docentes, pode-se perceber que a maior insatisfação gerada é com relação a chefia imediata, entre os relatos estão a falta de organização, de democracia, isonomia, reconhecimento/valorização, muita burocracia, entre outros que se assemelham a esses. Outro item que foi citado pelos docentes é a falta de infraestrutura, materiais e espaço adequado para realizar o trabalho, tempo para corrigir trabalhos, apoio pedagógico, e capacitações *stricto sensu* para os servidores do Oeste.

Diante desses relatos, a pesquisa também os questionou sobre sugestões de melhorias, e os docentes citaram que é importante um local de trabalho apropriado, local de descanso para alunos e professores, divisão de tarefas de modo justo, planejamento coletivo, maior envolvimento das chefias em relação aos trabalhos, mais capacitações, promoção de atividades recreativas, tratamento igualitário e diversas melhorias no que tange a parte física do campus.

4.3 Proposições de Melhorias

A coleta de dados acima realizada aponta alguns índices de insatisfação na qualidade de vida do campus Xanxerê sendo eles com as piores pontuações menor ou igual a quatro: Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiros; As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades; A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária; As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são

suficientes para execução do meu trabalho; e Fico pouco com minha família por causa do trabalho.

A pesquisa nos demonstra insatisfação e aspectos negativos na qualidade de vida, sendo necessários a implantação ou a revisão de programas com benefícios para ajudar a elevar a satisfação dos trabalhadores dessa instituição.

O diálogo com os servidores pode ser um bom começo para o profissional se sentir mais motivado e satisfeito com o seu local de trabalho, assim é possível desenvolver demandas positivas para promover resultados organizacionais e aumento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em suas dimensões conforme descreve Dewydar (2015).

O melhoramento de benefícios e recompensas não financeiras com o objetivo de incentivar as equipes podendo ser impostas metas com recompensas, isso levará alguns servidores saírem da zona de conforto. Enviar e-mail para os colaboradores em datas especiais e agradecimento pelo serviço prestado lembrando de sua importância na instituição. Propor cerimônias de reconhecimento ao servidor com distribuição de placas ou medalhas de honra pelo serviço prestado à instituição, almoços ou jantãs aos servidores e acompanhantes.

Outra questão que obteve grande insatisfação é a questão de a quantidade de atividades não ser apropriadas a carga horária e servidores ficam pouco com suas famílias propõem-se que seja diminuída a jornada de trabalho em sala de aula e aumentada as horas atividades para que os docentes possam preparar as aulas e corrigir os trabalhos com mais tempo e não iram precisar levar trabalho para casa, ter mais flexibilidade de horário de trabalho (HADDOCK et al., 2001).

Propõem-se também alguns minutos diários alongamentos e caminhada de preferência ao ar livre e implantação de programa de ginástica laboral, pois o trabalho em salas e ambientes fechados provocam tensão, dores nas articulações e desconforto muscular. A prática de exercícios possui inúmeros benefícios combate o estresse, ativa a circulação, melhora a qualidade de vida e aumenta a motivação do trabalhador.

Fazer um levantamento por meio de pesquisa das capacitações que os docentes necessitam para realizar o trabalho, incluindo capacitações divididas por setores, realização mensal de palestras e capacitações de estudo continuado, programas de incentivos e cursos complementares ou de especialização, mapeamento de competências para gerar melhorias nas funções e cargos e oportunidade de crescimento profissional.

Existe uma cobrança de regras e normas de forma desigual entre os docentes, desmotivando toda equipe, a chefia precisa agir com igualdade e respeito, e promover maior

autonomia para os docentes realizarem seu trabalho com qualidade, e conduzindo de forma coerente possíveis conflitos gerados dentro da instituição.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho abordou a pesquisa de qualidade de vida no Campus Xanxerê realizada no dia 03 de maio ao dia 31 de maio de 2017 com a participação 32 docentes do campus. Utilizou-se como base as seguintes dimensões: condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional e trabalho e vida social. Sendo constatado aspectos que interferiram de forma negativa nas dimensões pesquisadas os dados apontam baixos índices de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da Instituição.

É percebido que cada vez mais as instituições públicas e privadas estão mais preocupadas e procuram melhorar o bem estar e qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa aponta um índice baixo de qualidade de vida dos docentes com a média 5.625 a classificada no penúltimo lugar dos institutos federais do estado. Sendo notado que a instituição precisa de implantações de maneira efetiva para melhorar os níveis de QDV.

No entanto, constatou-se insatisfação nas variáveis que se referem a quantidade de tarefas executadas, e conseqüentemente os docentes estão passando pouco tempo com sua família, pois estão levando trabalho para casa, esses deveriam ser feitos na Instituição, mas como há uma falta de organização e de infraestrutura, eles não conseguem executar as atividades no seu local de trabalho. É necessária uma reestruturação e olhar atento quanto a essa questão que pode ser a principal causa de desmotivação entre dos docentes, pois esse fator pode vir interferir na vida familiar do servidor, gerando conflitos e interferindo na rotina familiar.

Através da pesquisa pode-se perceber a importância que a chefia em geral tem diante dos demais servidores, suas atitudes refletem e interferem diretamente no trabalho docente. É preciso um posicionamento coerente e com isonomia, ser aberto ao diálogo, para que o ambiente trabalho possa ser agradável e com isso atinja bons resultados.

O presente trabalho teve seu objetivo alcançado identificando na pesquisa os pontos de maior insatisfação e a partir deles propôs melhorias. Espera-se que as melhorias propostas no seguinte trabalho possam contribuir de forma positiva para o aumento dos benefícios de qualidade de vida dos docentes do campus Xanxerê para que os mesmos se sintam mais

motivados, satisfeitos, reconhecidos e realizando suas atividades com mais desempenho e alcançando o bem estar, levando a instituição a excelência de qualidade de vida dos docentes.

REFERÊNCIAS

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

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (qvt): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina- Gual**, Florianópolis, v. 12, n. 12, p. 205-227, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205>>. Acesso em: 05 out. 2020.

ARELLANO, E. B. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como a nutrição está inserida nos programas de QVT. Dissertação (Mestrado). PRONUT, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

AYRES, R. M.; NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. Á. S. Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. **Pensar Contábil**: CRCRJ Conselho Regional de Contabilidade do RJ, Rio de Janeiro, v. 18, n. 67, p. 5-14, dez. 2016. Disponível em: <<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/2942/2378>>. Acesso em: 08 out. 2020.

BECKER, P.; MOEN, P. Scaling back: Dual earner couples' work-family strategies. **Journal of Marriage and the Family**, v. 61, p. 995-1007, 1999.

BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32270>>. Acesso em: 03 out. 2020.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M.. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus**: Revista Contemporânea de Economia e Gestão, Ceará, v. 14, n. 2, p. 170-198, 28 set. 2016. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BASR/article/view/268>>. Acesso em: 02 out. 2020.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, Edição, Minas Gerais, v. 7, n. 1-6, p.21-31, 2013.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 70, p. 585-593, 2012. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20563/19811>>. Acesso em: 02 out. 2020.

CUNHA, M. I. **O Bom Professor e a Sua Prática**. Campinas SP: Papirus, 2009.

DANIELI, M. I.; PATUSSI, S. T. Nardi; SANTANA, F. E. Qualidade de vida no trabalho: **Um Estudo de Caso no Cedup de Chapecó-Santa Catarina**. Chapecó, p. 1-33, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1453/Marcia%2c%20Salette%20e%20Marcos%20-%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20NO%20CEDUP%20DE%20CHAPECO%20SC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 03 out. 2020.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

DEWYDAR, W.

The Optimum Relationship between Managers and Employees. **International Journal of Business and Social Science**, v. 6, n. 8, p. 135-141, 2015.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

GRAMKOW, F. B. **Gestão de pessoas e processos**. Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: <<https://moodle.ead.ifsc.edu.br/mod/book/view.php?id=103075&chapterid=25099>>. Acesso em: 07 out. 2020.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G. **Work redesign**. Boston: Addison-Wesley, 1980.

HADDOCK, S.; ZIEMBA, S.; ZIMMERMAN, T.; CURRENT, L. Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice form successful families. **Journal of Marital and Family Therapy**, p. 445-458, 2001.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Guia do Servidor**. 2019. Disponível em :<http://arquivos.ifsc.edu.br/comunicacao/guia_servidor_dez2019.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

IFSC – Instituto Federal de Santa Catarina. **Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>>. Acesso em: 07 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. Resolução CONSUP nº 40, de 01 de outubro de 2018. Aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC. Disponível em: https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/coligiados/filtro_busca.jsf. Acesso em: 16 nov. 2020.

JARDIM, R.; BARRETO S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonias entre docentes. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2439-2461, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

LIRA, O. B. N. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na base operacional da CIFARMA**. Dissertação (Mestrado em Gestão, Pesquisa e Desenvolvimento em Tecnologia Farmacêutica) - Universidade Estadual de Goiás, Goiânia, 2009.

MACCARI, M. F. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. Instituto Federal de Santa Catarina, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/755/ARTIGO%20MARCEL%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 24 set. 2020.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E.. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v.11, n.3, p.20-30, 1983.

ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de psiquiatria**, v. 57, n.1, p.23-27, 2008.

SARTOR, S. M. M. Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma: qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de eletrotécnica do ifsc campus criciúma. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes do Curso de Eletrotécnica do Ifsc – Campus Criciúma**, Criciúma, p. 1-26, 2020.

Disponível

em: <<https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1426/Artigo%20Sandi%20Sartor%20IFSC%20EPT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08 out.2020.

SILVA, M. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: ed. Best Seller,1997.

SOARES, L. J. S.; HENIG, E. V. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: caso comparativo de cinco escolas de Rondonópolis –MT. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, Rondonópolis, Vol. 3, n. 2, p. 1-19, Ago. 2019. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/8554>>. Acesso em: 03 out. 2020.

SOUZA, T. D. **A qualidade de vida no trabalho docente na atualidade**. Curso de especialização em Gestão Pública da Educação Profissional e Tecnológica. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/752/TAYANA%20-%20P%20c3%93S%20BANCA%20-%20Trabalho%20Final%20TCC%20IFSC%20-%20pos%20Gest%20a3o%20Publica%202018%20-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 out. 2020.

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

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solution in the quality of working life. **Human Relations**, v.32, n.2, p.11-123, 1979.

XAVIER, M. L. dos S. A relação entre presenteísmo e comprometimento organizacional de professores. VII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, **Anais do ... Brasília**, Centro Universitário de Brasília, 2016.