

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Marli das Graças Souza da Silva

Pós graduada em Psicopedagogia. marligmaas@gmail.com

Cristiane Costa

Graduada em Processos Gerenciais. cristianelor@hotmail.com

Delma Cristiane Morari

Professora Orientadora: Msc. delmamorari@gmail.com

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações, de uma organização, de modo implementar melhorias, físicas, sociais e psicológicas no ambiente de trabalho. O estudo objetivou caracterizar a QVT dos docentes do IFSC Câmpus Urupema. A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental. a abordagem do problema é qualitativa. A pesquisa foi realizada a partir da pesquisa de QVT do IFSC 2017. Participaram 11 profissionais docentes do IFSC Câmpus Urupema. O questionário foi composto por 44 questões fechadas e três abertas. Como resultados, pode-se constatar que de modo geral o índice de QVT dos docentes do IFSC Câmpus Urupema de 6.875 que indica bem estar dominante no trabalho. Entretanto em todas as dimensões, obteve-se aspectos negativos, os quais foram relacionados à sobrecarga de trabalho, suporte organizacional, reconhecimento, crescimento profissional, estar distante da família. Nos aspectos positivos, destacaram-se as questões relacionadas, ao impacto positivo na vida dos discentes, e as relações interpessoais, como fatores promotores da QVT. Tais itens são fundamentais para um bom desenvolvimento da organização. Constatou-se, portanto que, os resultados encontrados na presente pesquisa ajudarão na determinação de ações através da Coordenação de Gestão de Pessoas.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Docentes. Gestão de Pessoas. Proposições de QVT.

ABSTRACT

The quality of life at work (QWL) is a set of actions, by an organization, in order to implement improvements, physical, social and psychological in the work environment. The study aimed to characterize the QWL of professors at IFSC Câmpus Urupema. The research is bibliographic and documentary in nature. the problem approach is qualitative. The research was carried out based on the QSC survey of the IFSC 2017. 11 teaching professionals from the IFSC Câmpus Urupema participated. The questionnaire consisted of 44 closed and three open questions. As a result, it can be seen that, in general, the QOL index of professors at IFSC Câmpus Urupema of 6,875 indicates well-being at work. However, in all dimensions, negative aspects were obtained, which were related to work overload, organizational support, recognition, professional growth, being distant from the family. On the positive side, issues related to the positive impact on the lives of students and interpersonal relationships were highlighted as factors that promote QWL. Such items are fundamental for a good development of the organization. It was found, therefore, that the results found in this research will help in determining actions through the Coordination of People Management.

Keywords: Quality of life at work. Teachers. People management. QVT Propositions

INTRODUÇÃO

A vida contemporânea, propiciou mudanças progressivas em diversos campos da vida dos sujeitos. Dentre elas, destaca-se o aumento das cargas e jornadas de trabalho, fazendo com que, muitos trabalhadores possuam um menor tempo livre para dedicarem-se a outros campos de sua vida (SCHERER, 2016).

Desde a revolução industrial, verifica-se que há negligência em relação ao bem-estar das pessoas no ambiente laboral, sobrepondo-se assim, as necessidades pessoais, em decorrência da busca constante para atingir metas estipuladas. A implicação deste cenário, de não equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, pode ocasionar riscos à saúde dos trabalhadores (BOAS; MORIN, 2016).

O termo trabalho originalmente era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade, tal significado confundia-se com o de sofrimento ou infortúnio. Aspectos estes que faziam com que o termo estivesse estritamente associado à noção de punição, de maldição e sofrimento (WOLECK, 2002). Entretanto no decorrer dos anos, o trabalho passa a possuir novas perspectivas, não somente como gerador de sofrimento, mas também de realização (DEJOURS, 1983).

Deste modo, a palavra trabalho, possui diversas perspectivas possíveis, exemplo disso são os entendimentos citados por Sanches *et.al* (2010) sobre esse complexo constructo. Para esses autores o trabalho pode ser compreendido por duas perspectivas: a primeira delas refere-se ao trabalho como um meio que proporciona o desenvolvimento, aumenta a qualidade de vida dos sujeitos é fonte de renda, bem como fonte de autorrealização, reconhecimento, satisfação. A segunda perspectiva alude que quando o trabalho é desenvolvido sob condições inadequadas, pode prejudicar a saúde do sujeito, causar doenças diminuir a expectativa de vida e até mesmo levar a morte.

O ambiente de trabalho, é por vezes um forte ator social na vida dos indivíduos, uma vez que contribui para a sua formação como sujeito, sua identidade, modos de ver e perceber o mundo. No contexto laboral podem ocorrer trocas afetivas e econômicas, podendo assim ser, tanto uma fonte de prazer, como de sofrimento (SOUZA; BUENO; SILVA, 2016). “A construção de uma identidade profissional é fonte de status, poder e autoestima, contribuindo para uma melhor saúde mental e qualidade de vida o que pode favorecer relacionamentos interpessoais” (AFFONSECA; CIA; BARHAM, 2014, p. 130).

Corroborando com os autores citados anteriormente, a qualidade de vida no trabalho (QVT), engloba, fatores, físicos, ambientais, psicológicos, sociais e relacionais do ambiente laboral. ambiental, físicos e psicológicos dentro do local de trabalho. portanto, para que um ambiente de trabalho propicie qualidade vida, faz-se necessário que a equipe de trabalhadores se sinta bem no espaço laboral, englobando tanto os aspectos afetivos quanto os cognitivos (CHIAVENATO, 2004).

Fernandes (1996) contextualiza que para uma boa QVT no trabalho, faz-se necessário que a gestão, seja dinâmica e trabalhe de modo a contingenciar os riscos biopsicossociais envolvidos no trabalho, uma vez, que estes riscos, podem implicar na cultura, clima organizacional, satisfação, bem estar e qualidade de vida no trabalho.

Nestes termos, é essencial que a gestão seja dinâmica e que priorize ações onde os colaboradores, sintam-se competentes, valorizados, intrinsecamente motivados, mostrando que a organização está preocupada com a qualidade de vida dos trabalhadores, reconhecendo-os como pessoas, e não apenas como recursos.

Entretanto, o que estudos apontam é que muitas organizações não conseguem aplicar uma gestão dinâmica, não somente focada nos processos, mas sim, no colaborador, na qualidade de vida durante o trabalho, fato este que incide em índices significativos, de turnover e absenteísmo e adoecimento laboral. Este fato prediz a necessidade de se encontrarem estratégias para minimizar os riscos a que estes profissionais estão expostos e assim, lhes poder assegurar uma melhor qualidade de vida no trabalho (BARROS, 2017).

A carreira de docente, já foi percebida como segura e como um ambiente de alta posição social, com oportunidades de trabalho satisfatórias e autônomas, entretanto, este cenário vem sofrendo alterações.

O crescimento do número de alunos, as novas demandas de trabalho, o uso das tecnologias, o aumento da ênfase na pesquisa, atrelados à pressão econômica que afetam o ambiente e a vida dos profissionais do ensino (PALÚ; *et al*, 2020). Todas essas mudanças afetam negativamente a saúde física e mental e estando a qualidade devida relacionada a estes dois aspectos, os mesmos devem ser analisados conjuntamente (BOAS; MORIN, 2016).

Advoga-se aqui que as organizações saudáveis possuem menor índice de afastamentos e de turnover. Deste modo, se nas organizações educacionais, a qualidade de vida no trabalho for conhecida e priorizada, os colaboradores irão se beneficiar. De igual modo também as organizações, visto que os gastos com contratações, processos

seletivos, reposição de pessoal, irão diminuir, algo que possibilita que tais valores sejam empregados em outros setores da atividade, até mesmo para ofertar uma melhor qualidade e assistência aos trabalhadores docentes (ZANELLI; KANAN, 2018).

Nesse viés, esse estudo buscará respostas à seguinte questão: Como é caracterizada a qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFSC Câmpus Urupema? E, constitui-se como objetivo do presente estudo: Caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFSC Câmpus Urupema.

Destaca-se que, a caracterização da QVT dos docentes, se dará por meio da análise do questionário aplicado em 2017, no IFSC - Câmpus Urupema, devido ao cenário atual da pandemia por COVID-19, em que as atividades estão sendo realizadas de forma remota, impossibilitando a coleta em tempo hábil com os docentes. Nesse sentido, para buscar respostas e fundamentar teoricamente esta arguição inicia-se a discussão procurando entender a importância das pesquisas de QVT, enquanto ferramenta diagnóstica de gestão.

2. QUALIDADE DE VIDA

A etimologia da palavra qualidade deriva do latim “qualis” que significa o modo de ser característico de alguma coisa relacionado ao indivíduo ou ao outro grupo do qual faz parte, assumindo assim, tanto, características positivas como negativas, entretanto em maior parte de suas aparições o termo recebe conotação positiva (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Qualidade de vida é um conceito polissêmico e multidisciplinar, deste modo, não há uma única definição possível. A utilização do termo, vem tornando-se corrente em nossa sociedade, com diferentes perspectivas e conotações, que variam de acordo com as áreas do conhecimento, fato este, que corrobora para que não se tenha um consenso conceitual (RODRIGUÊS, 2020).

Dentre as perspectivas mais presentes, na utilização do conceito, percebe-se que estes, referem-se em sua maioria a qualidade de vida como um estado de bem estar, físico, econômico, social, emocional, que se representam por indicadores de estilos e hábitos de vida, acesso a saúde e condições dignas de convívio e sobrevivência em sociedade e no ambiente laboral (RODRIGUÊS, 2020; PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Qualidade de vida é compreendida, como a percepção que o sujeito tem de sua posição de vida, seu contexto cultural, social, econômico, seus sistemas de valores e seu relacionamento com a sociedade, de modo, que estes contribuam para a sua realização

em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões, valores e preocupações (WHOQOL, 1998).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 1998, p.28). A mesma refere-se ao bem-estar espiritual, físico, psicológico e mental, considerando fatores biopsicossociais, estruturas sociais, econômicas e políticas (BRASIL,2003).

Tais compreensões, citadas anteriormente, focam na perspectiva holística da qualidade de vida, a qual possui como premissa a compreensão multidimensional, uma vez que, está pode diferir de pessoa para pessoa, de acordo com seu ambiente/contexto, características valorativas, inteligência, vontades e interesses, são considerados, de modo que a mesma venha a ser um aspecto fundamental a saúde e desenvolvimento humano (RAFHAEL *et al*, 1996).

Neste sentido, Minayo, Hartz e Buss (2000) abordam qualidade de vida como uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal) e também objetivos, cujas referencias são a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho, começou a ser estudada por volta dos anos 1950, como resultado dos estudos de Eric Trist o qual observou que tanto a execução do trabalho como a QVT são responsáveis por atrair, reter e manter os colaboradores na organização (DANIELLI; PATUSSI; SANTANA, 2020).

Frederich Taylor, tinha por foco a eficiência e a eficácia operacional na administração industrial e comercial. Para Taylor os sujeitos eram mantidos por interesses econômicos, deste modo quanto melhor remunerado fossem melhor rendimento teriam. A partir dessa concepção observou-se uma super especialização e fragmentação do trabalho, influenciando assim, no desenvolvimento social dos trabalhadores, não trazendo satisfação e um trabalho com sentido aos operários (MEDEIROS, 2002).

Essa desumanização no contexto laboral, aumentou o índice de absenteísmo e turnover dos operários, em vista a resolver esta questão foi realizado por Mayo o experimento Hawthorne. Objetivava verificar a relação entre a intensidade da luz e a produtividade dos operários. Este estudo identificou que a interferência de variáveis psicológicas, estavam interferindo no desenvolvimento do trabalho, deste modo concluiu-se que a produção é determinada pelos fatores psicológicos, sociais e pelo conteúdo do cargo (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Após este experimento, tem-se um aumento das pesquisas relacionadas a QVT, nesse sentido Rodrigues (1999) afirma que a QVT sempre foi objeto de preocupação humana. Entretanto, Albuquerque e Limongi-França (1998) afirmam que a QVT se tornou uma preocupação nas organizações a partir de 1979, devido, à perda da competitividade das indústrias norte-americanas para suas concorrentes japonesas. No Brasil, os autores citados anteriormente, evidenciam que a preocupação com os programas de qualidade de vida no trabalho surgiu mais tarde, também em função da competitividade das empresas.

A qualidade de vida no trabalho é um termo polissêmico, deste modo, é conceituada de diferentes formas por diferentes autores. Em termos conceituais, destaca-se o conceito de França, em que a QVT é compreendida como um conjunto de ações, de uma organização, de modo implementar melhorias, físicas, sociais e psicológicas no ambiente de trabalho, pois oportuniza condições plenas do desenvolvimento humano no espaço laboral (1997).

O termo QVT, possui diversas conceituações, entretanto, destaca-se dois aspectos em comum. A qualidade de vida no trabalho foi um movimento que se expandiu em oposição ao rigor dos métodos Tayloristas e Fordistas e dedicou-se à humanização no ambiente laboral, ofertando condições positivas na execução de suas atividades (VASCONSELOS, 2014).

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).

Entretanto, embora perceba-se, um crescente interesse por QVT, uma análise mais intensa corrobora que nem sempre o aparente cuidado das organizações com os trabalhadores é legítimo, por vezes ações são adotadas de modo pontual, apenas, para propiciar uma sensação de alívio e bem-estar imediato (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

A QVT deve ser trabalhada de forma transversal uma vez que, este colaborador também está inserido em outros espaços, para além, do contexto laboral. Deste modo, 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 (CURI JUNIOR, 2018).

A perspectiva da QVT, foi assumida por algumas organizações como um dos pilares de sua responsabilidade social, onde a organização, não visa somente os lucros, mas também a qualidade de vida de seus colaboradores. Essa compreensão refere-se à importância do capital humano, uma vez que, quanto melhor o colaborador sentir-se no trabalho melhor será seu desempenho satisfação no trabalho e por conseguinte na vida pessoal (BARSANO; BARBOSA, 2012).

Destaca-se no presente estudo o modelo de avaliação de Qualidade de vida no trabalho proposta por Walton em 1973, o qual divide a qualidade de vida no trabalho em oito dimensões, tais dimensões, não se restringem somente ao ambiente laboral, por compreender que este faz parte do desenvolvimento biopsicossocial dos sujeitos. Considerando a amplitude das dimensões, estas podem ser avaliadas em diferentes tipos de organizações de trabalho. No quadro 1, a seguir serão apresentadas as dimensões os seus critérios e descrições e de que forma as mesmas podem ser indicadas nos contextos de trabalho.

Quadro 1 – Dimensões de Walton (1973) para qualidade de vida no trabalho

Dimensões/ Critérios	Descrição	Indicadores
Compensação justa e adequada	Tem como objetivo ofertar uma compensação/ remuneração adequada com os esforços empregados. É necessário que a organização tenha essa compreensão para ofertar equitativamente as compensações de acordo com cargo, função, jornada de trabalho.	Salário
Condição de trabalho	Tem como foco assegurar a qualidade n o trabalho, por meio de análise de questões relacionadas à segurança, horas trabalhadas, suporte material, social e financeiro e saúde ocupacional.	Jornada de trabalho, ambiente físico e salubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais	Verifica os conhecimentos, habilidades e atitudes do colaborador e de que modo estás são empregadas no exercício de sua função. Valorização da autonomia, trabalho com sentido e significado efetivação de feedbacks.	Autonomia, estima, capacidade múltipla e informação sobre o trabalho
Oportunidades de crescimento e segurança	Refere-se ao reconhecimento e oportunidades que a organização oferta ao colaborador, de modo, há desenvolver seu potencial fazendo com que o mesmo se sinta pertencente, valorizado, tenha perspectivas de crescimento e estabilidade na organização	Carreira, desenvolvimento e estabilidade no emprego
Integração social na organização	O foco é na integração social, em como o colaborador se sente respeitado, participe, ouvido e com liberdade de expressão, valorizado em suas relações interpessoais	Ausência de preconceito, habilidade social e valores comunitários
Constitucionalismo / Cidadania	Relaciona-se aos direitos e deveres do colaborador e da organização, as normas e rotinas estabelecidas	Direitos garantidos, privacidade, imparcialidade e liberdade de expressão
Trabalho e espaço total de vida	Visa o equilíbrio entre as relações de trabalho e a vida pessoal dos coladores, ter horários definidos de trabalho, não se sentir sobrecarregado com as suas atividades laborais	Vida pessoal preservada e horários previsíveis
Relevância social da vida no trabalho	Refere-se a responsabilidade social empresarial do negócio, compromisso ético com os colaboradores e com a sociedade. A organização deve ser responsável pelos serviços que oferta, ter ações que corroborem com o seu discurso (missão, visão e valores).	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa

Fonte: Adaptado de Walton (1973) Freitas e Souza (2009) Melo e Jesus (2015) Fernandes et al. (2016).

2.3 Qualidade de vida no trabalho docente

A carreira docente é marcada por desafios contínuos, que podem influenciar diretamente a identidade do professor, a partir das mudanças em sua trajetória profissional. Os novos modos de ensino, o perfil dos alunos, a pressão pela demanda de trabalho em curto espaço de tempo, podem levar este profissional do encanto à frustração, pois o docente passa a viver um conflito com a carreira idealizada a partir de sua rotina diária (MOREIRA; SANTINO; TOMAZ, 2017).

Pesquisas recentes apontam que o reconhecimento e a valorização do trabalho, são primordiais para o engajamento dos docentes, de modo, que estes possam suprir suas necessidades básicas e assim estar em equilíbrio entre a vida pessoal e profissional OLIVEIRA FILHO *et al*, 2013; PAIXÃO; SOUZA, 2013; VILAS BOAS; MORIN, 2013).

De acordo com Nahas (2010), os parâmetros socioambientais, tais como, moradia, assistência médica, condições de trabalho, remuneração, educação dos filhos, lazer e meio ambiente, influenciam na QVT. Deste modo, Instituições de Ensino que investem em ações, de reconhecimento, valorização, saúde do trabalhador, fazem deles, docentes mais engajados e com maior qualidade de vida no trabalho.

O trabalho docente exercido em organizações públicas, exige competências, habilidades e atitudes, voltadas para um ambiente em constante mudança. Sabe-se, pois, que além de ensinar, o docente deve participar, de pesquisas, projetos de extensão, gestão escolar, o que depreende uma dedicação maior junto à comunidade (KLEIN *et al.*, 2017). Ainda que o sucesso da educação esteja sujeito ao perfil do professor, esse, muitas vezes não recebe apoio necessário, não se percebe acolhido em suas necessidades, físicas, ergonômicas, sociais e psicológicas, aspectos estes que ensejam diretamente a QVT (VEIGA *et al*, 2017).

No Brasil, a jornada de trabalho dos docentes, é de aproximadamente 40 horas semanais, sendo raros os casos em que parte deste tempo é dedicada ao trabalho extraclasse. Este fato, corrobora com que estes profissionais necessitem por vezes levarem atividades inerentes à docência para realizarem em casa, com isso, os educadores correm o risco de sofrerem burnout, devido, a alta demanda de trabalho, as dificuldades materiais, psicológicas e econômicas associadas ao exercício da docência (GOMES; AMÉDIS, 2006).

3.4 Gestão de Pessoas no Serviço Público e QVT

As organizações de trabalho, sejam elas públicas ou privadas, devem buscar, manterem-se estáveis e bem vistas no mercado que estão inseridas, neste sentido, faz-se necessário que as organizações assegurem, não somente a qualidade técnica dos serviços prestados, mas sobretudo, deve necessariamente investir no capital humano, no desenvolvimento, saúde, bem-estar e qualidade de vida dos seus colaboradores (MAXIMILIANO, 2007).

Neste cenário, a gestão de pessoas possui um papel essencial, de modo, a promover e assegurar que a organização compreenda a importância do capital humano. No sentido amplo e integral que permeia o trabalho, estratégias de promoção de QVT possibilitam, uma visão estratégica dos processos, considerando, as expectativas do trabalhador versus expectativas da organização (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

A partir dessas, considerações Simas Junior (2009) argumentam que a área de recursos humanos, tem tido uma mudança de perfil dentro das organizações, sendo a principal delas, deixar de ser apenas mais um departamento da organização, para ser um agente de transformação (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Uma vez que, hodiernamente, os colaboradores, estão buscando por espaços de trabalho que considerem e preocupem-se com a integridade, física, psicológica, social, De modo a propiciar um ambiente saudável, acolhedor, humanizado, com espaços para diálogos colaborativos, aspectos estes, que corroboram para uma maior qualidade de vida nos ambientes laborais (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Do ponto de vista institucional, no que se refere as organizações públicas, os desafios tornam-se ainda mais extensos, considerando que por vezes, o setor de Recursos Humanos encontra-se somente na sede da instituição, e nem sempre ocorre uma comunicação intersetorial, o que pode ocasionar conflitos e dificuldades no desenvolvimento de ações e práticas de recursos humanos (FERRREIRA; ALVES; TOSTES, 2012).

Ainda nesse locus, o corolário das metamorfoses que ocorrem nos setores públicos, evidencia a necessidade de que os Recursos humanos, possuam uma visão holística do sujeito, que executem ações intersetoriais, de modo a minimizar os impactos negativos, absenteísmo, de acidentes, das doenças do trabalho e de licenças-saúde nas organizações públicas (TUULI; KARISALMI, 1999).

Contemplando o que foi acima descrito, Camões, Pantoja Ebergue (2010 p. 12). referem que:

Os usuários do serviço público têm aumentado o nível de exigência em relação à satisfação de demandas. A qualidade e a adequação dos serviços às necessidades dos usuários são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. [...] Isso exige um aumento da flexibilidade, da prontidão e da capacidade de adaptação dessas organizações, implicando o uso de novas tecnologias, especialmente o da tecnologia da informação, e da modernização da estrutura normativa, organizacional e de pessoal.

Diante deste cenário, evidencia-se que a qualidade de vida no trabalho, potencializa a autorrealização, deste modo, faz-se necessário que as organizações públicas, promovam ações de manutenção do espírito de equipe, motivação dos funcionários, bem-estar no trabalho, de modo que o capital humano seja, amplamente, desenvolvido e valorizado, fato este, que traz aspectos positivos para os colaboradores e por conseguinte à organização, incidindo diretamente na QVT (MOREIRA,2012).

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização do estudo

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica busca pesquisar o tema delimitado na intenção de validar os resultados pretendidos. A pesquisa documental, por sua vez assemelha-se muito a pesquisa bibliográfica, porém possui objetivos mais específicos. Baseia-se na análise de conteúdo de diversos documentos, tais, como documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas (GIL, 2008).

Em relação aos objetivos, esta pesquisa pode ser considerada descritiva. A pesquisa é descritiva, de acordo com Prodanovi e Freitas (2013, p. 52) quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles. Este tipo de pesquisa descreve as características de determinada população ou fenômeno ou estabelece relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática.

A forma de abordagem do problema definida é representada pela análise qualitativa, pois conforme Gil (2008) essa ferramenta é mais adequada para contabilizar pontos de vista, e também atitudes claras e conscientes das pessoas entrevistadas.

A coleta de dados do presente estudo, far-se -a partir da pesquisa sobre Qualidade de vida no trabalho realizada, pelo IFSC – Instituto Federal de Santa Catarina, no mês de maio de 2017. A pesquisa realizada em 2017, teve como amostra os 22 Câmpus do IFSC, totalizando 1148 respostas. O objetivo da pesquisa era conhecer como os servidores do IFSC, percebiam: 1) as condições, a organização e as relações socioprofissionais do trabalho; 2) as possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional; 3) e, o elo trabalho-vida social.

Destaca-se que a amostra utilizada para a análise desse presente estudo, refere-se ao Câmpus Urupema, representada pelos docentes que atuavam no IFSC em maio de 2017. A pesquisa realizada em 2017 foi composta por um questionário, que continha 5 dimensões e 44 itens, as dimensões a saber foram: 1) Condições de trabalho e Suporte Organizacional (10 itens); 2) Organização do trabalho (8 itens); 3) Relações Socioprofissionais do trabalho (10 itens); 4) Reconhecimento e crescimento profissional (8 itens); 5) Trabalho e vida social (8 itens).

As respostas eram dadas em uma escala tipo likert¹ entre 1(mal estar dominante) e 10 (bem estar dominante). Os índices obtidos por meio do questionário foram analisados a partir da escala de cores, como mostra a Figura 1 a seguir:

Figura 1- Parâmetros Básicos de Análise IFSC 2017



Fonte: Pesquisa Qualidade de Vida no trabalho do IFSC (2017).

¹ Escala Likert é usada para medir concordância de pessoas a determinadas afirmações relacionadas a construtos de interesse com níveis de concordância (SILVA JUNIOR; COSTA, 2014).

Para o desvelamento do problema da pesquisa e análise dos dados obtidos foi utilizado um índice de qualidade de vida no trabalho, obtido através do cálculo elaborado pelo próprio IFSC, conforme segue:



$$IQVT = \frac{\sum(\text{discordo fortemente} \times 0 + \text{discordo} \times 2,5 + \text{neutro} \times 5 + \text{concordo} \times 7,5 + \text{concordo fortemente} \times 10)}{\sum(\text{discordo fortemente} + \text{discordo} + \text{neutro} + \text{concordo} + \text{concordo fortemente})}$$

Fonte: Relatório Geral IFSC (2017).

O questionário além das 44 questões fechadas, continha três questões abertas, a saber: Quando eu penso no meu trabalho no IFSC, o que mais me causa insatisfação é? Quando eu penso no meu trabalho no IFSC, o que mais me causa satisfação é? Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é?

É importante registrar que a análise qualitativa dos dados desse estudo, foi realizada, a partir das respostas e índices, construído pela instituição como parâmetros e análise encontra-se no próprio documento de sistematização da pesquisa de QV

4 RESULTADOS E DISCUSÃO

Nesta seção, são apresentados os resultados e a discussão da pesquisa realizada, de acordo com os objetivos norteadores do presente estudo no que tange os aspectos quantitativos e qualitativos que integraram esta pesquisa.

4.1 Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) é uma das instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. É uma instituição pública que tem por finalidade ofertar formação e qualificação em diversas áreas, nos vários níveis e modalidades de ensino, bem como realizar pesquisa e extensão. A instituição é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC), por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica e é composta por vinte e dois campus em todo o estado de Santa Catarina (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL- PDI, 2020).

A história do IFSC remonta aos anos 1909, quando foi criada a Escola de Aprendizes Artífices de Santa Catarina, por meio do Decreto nº 7.566/1909. Seu objetivo

era proporcionar formação profissional aos filhos de classes socioeconômicas menos favorecidas. Desde então o IFSC passou por diversas mudanças e nomenclaturas, e em março de 2008, uma votação que envolveu professores, servidores técnico-administrativos e estudantes aprovou a transformação da instituição em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, criando o Instituto Federal de Santa Catarina por meio da Lei 11.892. O IFSC passou a ofertar educação de nível médio, superior nas áreas de bacharelado, licenciatura e técnicas, pós graduação no nível *lato sensu* e *stricto sensu* e Mestrado profissional (PDI, 2020).

No ano de 2011 foi criado o IFSC Câmpus Urupema, localizado no Centro da cidade, o Município de Urupema localiza-se na Região Serrana de Santa Catarina sua superfície é de 278,7 km², portanto a densidade demográfica é de 12,6 hab./km², com área urbana de 5km² e a rural de 273,7km². A altitude do Município na sede é de 1.425 metros. Urupema é um município essencialmente agrícola, entre as atividades mais promissoras destacam-se: Produção animal: bovinos de corte e leite, suinocultura, apicultura e piscicultura; Fruticultura: macieira, pereira, uva vinífera, ameixeira, flores de corte (rosas); Produção orgânica: frutas (maçã, pêra, ameixa, pêssigo), batata, cebola, alho, cenoura, morango, feijão, ervilha, tomate, moranga; Produção de vime. Produtos Fitoterápicos (ALMEIDA, 2010).

O IFSC Câmpus Urupema, oferta 22 cursos entre qualificação técnicos, graduação e pós graduação, possui em média de 808 alunos. No ano de 2017 o IFSC possuía 18 docentes e 18 Técnicos Administrativos em Educação. Destaca-se que desde sua fundação o IFSC Campus Urupema tem se mostrado um agente importante no desenvolvimento da região por meio do ensino e pesquisa (RELATÓRIO IFSC, 2017).

4.2 Dados Sociodemográficos

Dos 18 docentes que atuavam no momento da coleta dos dados, no ano de 2017, 11 deles (61,1%) responderam ao estudo. De modo geral, em sua maioria, mulheres (63,6%), com idade entre 31 e 40 anos (63,6%), casadas (63,6%), doutoras (45,5%) com atuação no Câmpus entre de 1 a 5 anos (75%), destes (72,8) atuam no serviço público entre 2 e 10 anos, todos os respondentes trabalham 40 horas no IFSC com dedicação exclusiva.

Com relação ao sexo dos participantes do estudo, observou-se que a maioria dos respondentes (63,6%) é do sexo feminino. A este respeito observa-se que no Brasil até o século XIX, o papel da mulher era restrito aos cuidados da casa, irmãos, maridos e filhos, sendo tratadas como incapazes intelectualmente, tendo assim, renegado a elas o direito de ler e escrever, bem como de frequentar a escola (LIMA, 2015). A partir do século XX à docência torna-se um espaço eminentemente feminino, revelando-se, atualmente, uma atividade profissional com presença significativamente maior o contingente de mulheres (FEITOSA, 2017).

Profissões relacionadas ao cuidado de outros, tais como trabalhos em saúde e docência são histórica e socialmente conhecidos como *locus* de trabalho feminino. Desse modo, percebem-se relações entre o fazer profissional e gênero no contexto de trabalho dos participantes deste estudo. Relações estas provavelmente oriundas de determinadas concepções históricas (DAMETTO; ESQUINSANI, 2015). Depreende-se que tal fato contribui para associar feminino e cuidado na vida adulta e profissional, principalmente na área da docência.

No que diz respeito à idade é possível observar que a maioria dos participantes (63,6%) estavam na faixa entre 31 e 40 anos, resultados semelhantes foram encontrados por Souza e Souza (2018) De igual modo, estudo realizado por Barros *et.al.*, (2019), encontrou como resultados no que se refere ao perfil dos docentes que a maioria eram mulheres, casadas, e encontravam-se na faixa etária dos 40 anos. Tais dados corroboram com os resultados encontrados no presente estudo.

No que se refere a carga de trabalho todos os docentes (100%) atuam 40 horas no IFSC Urupema, com dedicação exclusiva, ainda que, a carga horária de trabalho entre homens e mulheres seja igual.

Estudo realizado por Lima, *et.al.*, (2017) identificou que pelo histórico do papel da mulher na sociedade, estas assumem, jornadas duplas de trabalho, uma vez, que boa parte delas também são responsáveis pelo cuidado da casa e da família. Deste modo, deve-se atentar a carga horária cumprida pelos docentes. Possibilitando que o setor de recursos humanos, possa pensar e articular ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

4.3 Qualidade de Vida no Trabalho Docente

O índice geral de qualidade de vida dos docentes do Câmpus Urupema, foi de 6.875, aspecto este que permite afirmar que em termos gerais, os docentes do Campus Urupema possuem um bem-estar dominante, entretanto quando realizado uma análise mais detalha, por item é possível identificar alguns aspectos que merecem atenção dos gestores e do setor de Recursos Humanos, do respectivo Campus.

A primeira dimensão Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, é composta por dez itens e obteve índice geral de 6.068. Dos dez itens, um ficou com média inferior a cinco, a mesma refere-se a estar satisfeito com os benefícios e recompensas não financeiras (4.545). Deste modo, deve -se atentar a este resultado, de modo a verificar possíveis estratégias para melhorar os benefícios e recompensas ofertadas.

Nesse sentido discute-se que o suporte organizacional foi um termo proposto inicialmente por Eisenberger, para esse teórico o suporte organizacional é incentivado pela tendência dos funcionários de designar a organização características humanoides, ou seja, organizações que permitam aos seus colaboradores, um tratamento favorável, reconhecimento equilibrado com os esforços empregados, de modo a favorecer bem estar e qualidade de vida no contexto laboral (EISENBERGER, 2002).

No cenário brasileiro o suporte organizacional, é integrado pelo suporte tecnológico, material e humano que a organização oferece ao trabalhador para que execute seu trabalho (KANAN; MARCON; ZANELLI, 2018).

A partir dessas colocações é possível observar a partir dos dados dessa dimensão, que os docentes do IFSC Câmpus Urupema, não se encontram satisfeitos com os benefícios e recompensas que recebem, aspecto esse que também foi evidenciado em estudos realizados por Alves (2020), com servidores de uma Instituição Federal e por Sartor (2020), que investigou a QVT de docentes, ambos estudos identificaram que os colaboradores, não percebem que as recompensas recebidas não, condizem com os seus esforços empregados, dados estes que corroboram com os dados obtidos nesses estudo.

No que tange ao reconhecimento no trabalho, importante destacar que este perpassa o fator financeiro, mas envolve, possibilidades de promoções, incentivo ao aprimoramento, desenvolvimento profissional, bem como, as recompensas financeiras, aspectos estes que quando percebidos como adequados possibilitam prazer e realização no trabalho; de outro modo, quando percebidas como inadequadas tornam-se elementos cruciais no surgimento do sofrimento e do adoecimento no trabalho (ROCHA *et al*, 2019).

Os entendimentos dos teóricos citados anteriormente, desvelam a realidade revelada pelos participantes deste estudo, uma vez que percebem que o valor recebido para o exercício de suas funções é inadequado aos esforços empregados, algo que poderá repercutir em sua saúde mental e na QVT. Nestes termos, o suporte organizacional, quando analisado à luz de salários, e recompensas é negativamente avaliado pelos participantes do estudo. Aspecto este que enseja cuidados do Setor de Recursos Humanos da Instituição.

Ainda nesta dimensão outros três itens mesmo obtendo média superior a cinco ficaram na cor amarela que de acordo com a pesquisa requer um estado de alerta. As três questões que merecem alerta, foram: As regras e normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades; (5.000); O IFSC se preocupa com a minha qualidade de vida no trabalho (5.227); recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades (5.455).

Estudo realizado por Gomes et.al., (2016) identificou que os docentes estavam insatisfeitos em relação à esfera econômica/política da instituição de ensino que atuavam, principalmente no que se refere- as regras, normas e políticas da organização que não viabilizam QVT, bem como insatisfação com o aspecto financeiro, os autores atribuem esse aspecto ao fato da instituição ser pública, uma vez que os salários das Instituições de Ensino Superior -IES pública são definidos pelo governo (BARROS, 2017).

Os dados obtidos nos estudos acima citados, corroboram com os resultados obtidos nessa pesquisa, uma vez que, os docentes sinalizaram por meio de suas respostas, que de algum modo, os aspectos em amarelo, encontram-se em uma linha tênue entre ser apropriada e prejudicar a sua QVT no trabalho, Aspecto este que nos remete ao constructo proposto por Limongi-França (2011) que compreende a QVT como uma condição de bem-estar no trabalho, considerando este colaborador como um sujeito biopsicossocial e neste cenário, faz-se primordial que a administração e os gestores do IFSC considerem esses itens, para rever e propor melhoras em seu Plano de desenvolvimento Institucional – PDI, de modo, a melhor atentar a QVT dos docentes do Câmpus Urupema.

Na segunda dimensão Organização do Trabalho é composta por oito itens e obteve índice geral de 6.989. Dos oito itens, um ficou com média inferior a cinco, ficando na cor vermelha que de acordo com a pesquisa pode indicar risco de adoecimento, a saber o item é: A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária (3.636) e uma no quadrante amarelo que se refere a: Estar satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades (5.455).

Estudo realizado por Souza et.al., (2017) sobre as consequências coletivas do trabalho docente identificou que a sobrecarga de trabalho, é um dos fatores que mais tem causado, adoecimento e por conseguinte afastamento dos docentes de suas atividades laborais. O trabalho docente é preponderantemente intelectual, fazendo com que por vezes os docentes precisem levar trabalho para casa, não encontrando assim um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, aspectos estes que inferem diretamente em sua saúde.

Ainda nesta dimensão, estudo realizado por Campos, Vêras e Araújo (2020) identificou que a autonomia para a execução de suas atividades, é percebido como um fator que tem precarizado a saúde dos docentes, uma vez que, o excesso de controle das instituições de ensino e altas exigências por padrões de qualidade, fazem com que os docentes não se percebam autônomos na sua prática, gerando em curto espaço de tempo, insatisfação, mal estar e adoecimento no trabalho.

A terceira dimensão Relações Socioprofissionais de trabalho, é composta por dez itens e obteve índice geral de 7.583. Nessa dimensão nenhum item teve índice inferior a cinco, no entanto duas questões ficaram no quadrante amarelo e requerem alerta por parte do IFSC Urupema, a saber: Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população (5.227); estou satisfeito com os serviços prestados pelo campus, reitoria à população (5.455).

A dimensão Relações Socioprofissionais, de todas as dimensões foi a que teve o melhor índice, mostrando o quanto o suporte social, bom relacionamento com chefias e colegas são indispensáveis para uma boa QVT (SOUZA, 2018). Quando esses aspectos não são percebidos, os docentes, podem ter sua QVT diminuída, fato este, que pode ocasionar sofrimento, físico e Psicológico.

Nesta dimensão os aspectos que merecem atenção referem-se à satisfação com os serviços prestados pelo Câmpus, , estudo realizado com docentes do IFSC Campus São Miguel do Oeste por Wendling e Simioni (2020), não evidenciou nessa categoria alerta quanto aos serviços prestados, nesse sentido, pode se afirmar que essa possa ser uma percepção dos docentes do IFSC Câmpus Urupema, fato este que pode ser atribuído, ao tempo que a instituição está inserida no município e as modalidades de cursos ofertados.

A quarta dimensão Reconhecimento e crescimento profissional, é composta por oito itens e obteve índice geral de 6.818. Nessa dimensão nenhum item teve índice inferior a cinco, no entanto duas questões ficaram no quadrante amarelo e requerem alerta, a saber: As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para a

execução do meu trabalho (5.455); as oportunidades de crescimento pessoal são iguais para todos (5.909).

Estudo realizado por Paraz (2020) identificou que os docentes, sentem-se valorizados quando suas necessidades, financeiras, psicológicas e sociais são reconhecidas, bem como, possui materiais disponíveis para o exercício profissional, oportunidades de diálogo entre comunidade e escola.

Tais argumentos, somados às exigências de formação continuada, faz com que os docentes, possuam necessidade de participar de cursos, para melhorar a qualidade em sua docência, entretanto, muitas vezes, não recebem o incentivo e oferta de cursos pela instituição e para aprimorar sua qualidade profissional precisa arcar com os custos de formações complementares (CARDOSO; COSTA, 2016).

Os aspectos encontrados nos estudos citados anteriormente, corroboram com os resultados encontrados nessa dimensão, importante salientar que as oportunidades de crescimento em serviços públicos, de modo geral, se dão pelo nível de formação e pelo plano de carreira, o que faz que diferentes docentes, possuam diferentes oportunidades na organização (DALMAGRO; MARCOM, 2017).

Na quinta e última dimensão, denominada Trabalho e vida Social, é composta por oito itens e obteve índice geral de (6.851). Nessa dimensão um item ficou com média inferior a cinco, (cor vermelha), a saber o item é: Fico pouco com minha família por causa do trabalho (3.182). ainda nesta dimensão outro item mesmo obtendo média superior a cinco requer alerta, a saber: Meu trabalho prejudica a minha saúde (5.682).

Resultados semelhantes, foram encontrados no estudo realizado por Wendling e Simioni (2020), onde os docentes apresentaram índices inferiores há cinco, no que se refere ao ficar pouco com a família, aspecto este, que nos permite afirmar que para que os docentes possam se dedicar ao seu fazer profissional, necessitam abdicar de um maior tempo com seus familiares. Ficar longe da família, de acordo com os docentes não se refere somente à distância física, mas a necessidade de atividades extras que faz com que mesmo estando em casa, os docentes tenham que executar atividades extraclasse (FEIJÃO; MORAIS, 2018).

Deste modo, destaca-se a importância que a gestão deve dar ao equilíbrio trabalho e família, uma vez que esse item apresentou resultados significantes, no que se refere a necessidade dos docentes de passarem maior tempo com suas famílias, sem que haja sobreposição de valores nesses campos (SOARES; MAFRA; FARIA, 2018).

4.4 Satisfações, insatisfações e compreensão de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes

Nas respostas qualitativas, no que se refere ao que deixa os docentes do IFSC Câmpus Urupema satisfeitos, é possível afirmar que a satisfação dos docentes está relacionada diretamente ao processo de ensino, fazer diferença na vida dos alunos e da comunidade do Câmpus, como sinalizadas em suas respostas.

“Estar em sala de aula, acompanhar o crescimento e a evolução de alunos tão carentes de oportunidades tomando rumos profissionais tão determinados. Minha maior satisfação é enxergar um futuro melhor para toda uma sociedade através dos olhos atentos daqueles que me escutam e interagem comigo em sala de aula” (Docente, 03).

“Repassar informações que poderão auxiliar na vida profissional dos alunos e ver o crescimento dos meus alunos” (Docente, 07).

A função do docente em nossa sociedade, caracteriza-se pela ação de ensinar, no entanto, este ensinar não se refere somente ao ensino em sala, mas ao ensinar conhecimentos, atitudes e habilidades que podem ser empregados na vida cotidiana e profissional dos estudantes, e por conseguinte para a mudança da sociedade (OLIVEIRA; THEOPHILO; VIEIRA, 2020).

Dito isso, podemos inferir que para os docentes pesquisados, os aspectos positivos da profissão, docente se fazem principalmente nas relações interpessoais, essencialmente com os alunos, contribuindo para o seu desenvolvimento, pessoal e profissional, de modo a impactar positivamente a vida dos estudantes (MENDES; CLOCK; BACCON, 2016).

Após a análise das respostas dos docentes, é possível afirmar que a insatisfação dos docentes, está relacionada em sua maioria a sobrecarga de trabalho e estar longe da família.

Estar trabalhando longe da minha família e ter que desembolsar quase a metade do que recebo entre hospedagem e combustível para poder trabalhar. Literalmente, pago para trabalhar, pois a cidade onde estou lotada não oferece apoio algum para que eu fixe residência com meu esposo (Docente, 02).

Altas exigências por produtividade e qualificação, bem como o longo tempo de deslocamento semanal e por vezes diários que os docentes do IFSC precisam ter para chegar no IFSC, fazem com que estes fiquem mais distantes da família. Além disso, estudo realizado por Campos, Vêras e Araújo (2020) corroboram com a fala da docente

02, em que os docentes de seus estudos, também demonstraram insatisfação com as condições de moradia tantas vezes “improvisada” nas cidades onde trabalham; e, por fim, as demandas de trabalho que o exercício da docência gera como preparação de aulas, correção de provas, atividades de pesquisa e extensão.

Preciso de mais tempo para preparação de aulas com a qualidade, atualização e dinâmicas de ensino que acredito serem necessárias. eu preciso de duas a três horas de estudo e preparo para uma hora de aula e acabo fazendo isso em horários de folga ou de outras atividades (Docente, 03).

Estudo realizado por Feijão Moraes (2018), identificou que a sobrecarga de trabalho, tem gerado, dificuldades no cotidiano familiar. Questões como cansaço físico e psicológico, motivado pelo excesso de trabalho, altas exigências pela produção e qualificação profissional. Fato este, que faz com que os docentes precisem levar demandas de trabalho para o ambiente doméstico. Destaca-se muitas vezes, as mulheres têm que conciliar trabalho fora de casa e os cuidados domésticos; além de algumas especificidades relacionadas ao trabalho docente. Aspecto este que é possível evidenciar na fala dos participantes desse estudo que são em sua maioria mulheres.

Sobre a compreensão de Qualidade de vida no trabalho, pode-se afirmar que a maioria dos docentes, compreende que a mesma se relaciona aos recursos para a execução da sua função, bem como um relacionamento harmonioso com os colegas e chefias:

*Ter condições de trabalho (infraestrutura física, distribuição de carga horária, etc.) para desenvolver as atividades com tranquilidade (Docente, 10).
Estar em paz e harmonia com os colegas, sendo respeitada em minhas opiniões (Docente, 01).*

Os participantes do estudo citaram a equipe como uma importante fonte de apoio e suporte social, esse suporte se sustenta nas relações do trabalhador como gestores, colegas de trabalho, e discentes. Por vezes, receber demonstrações de amor, trocas de informações, conselhos, dicas práticas ou favores, tais como, auxílio em uma tarefa diária, são ações diárias, que podem potencializar a QVT (ANDRADE; NEBRA, 2017).

Resultados similares foram encontrados no estudo realizado por Dalmagro e Marcom (2020), onde a existência de bons relacionamentos entre todos no interior da organização, e as condições adequadas para o desenvolvimento de seu trabalho, são aspectos considerados como promotores de QVT também pelos Técnicos Administrativos Educacionais TAE.

Ser feliz com o que se faz, dispondo dos recursos necessários para executar os compromissos assumidos com competência e com responsabilidade (Docente, 02).

Trabalhar feliz. (Se entendi bem a questão, seria uma definição). Acredito que qualidade de vida no trabalho é o servidor conseguir realizar suas atividades da melhor maneira possível, dentro da carga horária para qual ele foi contratado, em um ambiente tranquilo e profissional (Docente, 04).

Sobre a felicidade no contexto de trabalho ser considerada como um aspecto que enseja a QVT, pois o trabalho, exerce uma centralidade na vida dos sujeitos, no trabalho docente a felicidade está associada a realização e orgulho da função que desempenham, bem como, condições materiais, que possibilitem a execução de suas funções como docente (RIBEIRO; SILVA, 2020). Aspectos estes, que corroboram com as falas dos docentes citados anteriormente.

As respostas qualitativas dos docentes, complementam-se aos resultados quantitativos apresentados nesse estudo, mostrando como um dos maiores desafios a sobrecarga no exercício da docência e estar longe da família. Diante dos resultados apresentados e discutidos, faz-se necessário que o Setor de Gestão de Pessoas, implemente ações, que viabilizem um ambiente laboral, preocupado com o Suporte, reconhecimento crescimento profissional, bem como equidade entre trabalho e vida pessoal. A partir dessas ações poder-se-á ter melhores resultados na QVT dos docentes. De modo a contribuir com os resultados encontrados, no capítulo a seguir, serão apresentadas, proposições de melhorias.

5 DELIBERAÇÕES DO ESTUDO

Após análise dos resultados apresentados anteriormente, faz-se necessário, pensar, e articular proposições para a melhoria da Qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFSC Câmpus Urupema. O IFSC em questão apresenta, dificuldades significativas na QVT, dificuldades estas, que devem ser superadas por meio de ações estratégicas pelo setor de Recursos Humanos. Deste modo, sugere-se a seguir algumas deliberações que podem auxiliar os gestores do câmpus em questão, no que tange as ações em QVT.

Inicialmente propõe-se que, seja realizada uma análise das deliberações aqui propostas verificando a pertinência de que estas sejam incluídas no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, de modo a ter claro os objetivos e metas a serem alcanças para uma melhor qualidade de vida no trabalho docente.

Investir, planejar e organizar na formação continuada dos docentes, por meio de encontros presenciais ou remotos em parceria com o Departamento de Ensino, Coordenação Pedagógica e setor de Gestão de Pessoas, a fim de atender as necessidades de formação identificadas nas avaliações de desempenho didático pedagógico e em outras avaliações institucionais.

Ainda na formação docente sugere-se encontros quinzenais de Formação continuada de maneira interdisciplinar, abordando temas voltados à prática dos docentes, dificuldades e potencialidades a serem melhoradas e desenvolvidas. A metodologia dessa formação deve ter como foco o cotidiano, dos docentes, na sala de aula, no sentido de refletir e compreender os desafios enfrentados dentro das suas realidades e contribuir com novas possibilidades de realização de atividades, contribuindo para o processo ensino aprendizagem (RODRIGUES; LIMA; VIANA, 2017). Uma vez, que por meio da formação continuada é possível melhorar não somente o desempenho dos docentes, mas também dos discentes, uma vez que o processo de ensino e aprendizagem é construído por todos os sujeitos que permeiam este processo, cada qual ao seu modo, desempenha papéis importantes para o êxito do Ensino (FREIRE, 1996).

Criar uma política da valorização e reconhecimento, incentivando os docentes a buscarem capacitações, realizar o mapeamento e divulgar a abertura de inscrições, de cursos, especializações nas entidades públicas da região.

Delibera-se como uma proposição, a criação de ações de cunho multidisciplinar, que estabeleça parcerias com a redes socioassistenciais e de saúde em que o Câmpus está situado, de modo a possibilitar, espaços para a prática de atividades físicas, execução Práticas Integrativas e Complementares (PICs).

Dentre elas destaca-se o Reiki, e auriculoterapia em estudos realizados estas práticas, mostraram-se eficientes para minimizar o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho (AFONSO, et al., 2016). Além destas práticas, ações preventivas de doenças e promotoras de saúde, são importantes para que esse profissional se sinta respeitado, acolhido, e pertencente a instituição. Tais aspectos inferem na percepção do Suporte Organizacional e prediz vários benéficos, como por exemplo, menos faltas ao trabalho, menos intenção de sair da organização, maior desempenho, satisfação e qualidade de vida no trabalho (KANAN, 2008).

Destaca-se a importância do planejamento estratégico para a execução das deliberações ora propostas, de modo, a propiciar articulações com a Coordenação de

Gestão de Pessoas, departamento de ensino e pró reitoria visando uma melhor qualidade de vida no trabalho dos Docentes do IFSC Câmpus Urupema.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo partiu do interesse em caracterizar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes do IFSC Câmpus Urupema, de modo, a ampliar o conhecimento acerca do tema, sobre vulnerabilidades, satisfações e insatisfações presentes neste contexto, bem como possíveis estratégias de promoção de qualidade de vida no trabalho e prevenção de doenças que podem ser adotadas pelo setor de Recursos Humanos, do IFSC Câmpus Urupema.

Para alcançar tal conhecimento projetou-se um recorte e delimitação da abrangência do estudo. Neste viés, se obteve acesso a pesquisa realizada pelo IFSC 2017, no Câmpus Urupema, de modo mais específico o público-alvo do presente estudo foram os docentes. Os achados indicam que a QVT do trabalho em índices gerais, encontram - se em 6.875, índice este, que indica bem estar dominante no trabalho, entretanto, em todas as dimensões, itens ficaram com índice inferior a cinco, ou posterior a cinco, mas que ficaram na cor amarela, demonstrando necessidade de alerta.

Os aspectos evidenciados como negativos, foram relacionados às condições de trabalho (sobrecarga de trabalho), suporte organizacional, reconhecimento, crescimento profissional, bem como estar distante da família. Nos aspectos positivos, destacaram-se as questões relacionadas, ao impacto positivo na vida dos discentes, e as relações interpessoais, como fatores promotores da QVT.

Foram encontrados números significativos de estudos realizados sobre saúde e qualidade de vida dos docentes, mostrando a importância dessa temática no cenário atual, advoga-se aqui que para além da realização de pesquisas, faz-se necessário, a execução de ações práticas, de modo, a viabilizar uma melhora na QVT dos docentes. A limitação deste estudo, refere-se a dificuldade de realizar a pesquisa no *locus* em tempo real, devido ao cenário atual no mundo e em nosso estado no que se refere a Pandemia da Covid-19.

Ao final do processo de pesquisar e produzir conhecimento é importante registrar a relevância do trabalho realizado, pois este possibilitará mudanças no cenário dos docentes do IFSC Câmpus Urupema. Este processo de caracterizar e discutir a Qualidade de vida no trabalho docente exigiu uma perspectiva, ampliada e interdisciplinar, uma vez

que esse é um termo polissêmico, que só pode ser compreendida com um olhar ampliado, sobre os aspectos biopsicossociais envolvidos no trabalho docente.

Buscou-se caracterizar qualitativamente a qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFSC Câmpus Urupema. Este estudo respondeu algumas perguntas, mas o processo de pesquisar fez emergir outras: Os Docentes do IFSC têm a dimensão do seu fazer na Qualidade de vida dos discentes? Como está a QVT dos docentes, no cenário do Ensino remoto e Híbrido? Como está a Qualidade de vida de todos os servidores do IFSC Câmpus Urupema? Estas podem ser questões relevantes a serem pesquisadas futuramente e que podem contribuir para estruturar esse quadro investigativo.

Sugere-se que novos estudos sejam realizados com maior número de docentes, e institutos federais, para ampliar o conhecimento associado a este contexto laboral, em especial junto aos docentes, que como evidenciado neste estudo, estão frequentemente expostos a riscos físicos e psicossociais, aspectos estes, que podem ocasionar uma piora na qualidade de vida.

Estudos que focalizem a Qualidade de vida no trabalho, tornam-se cada vez mais importantes, quando se consideram os fatores presentes no ambiente laboral. Compreender as singularidades do exercício do profissional em docência, é de suma importância, pois a partir disto, é possível implementar estratégias de intervenção de cuidado em saúde e qualidade de vida a estes profissionais. Deste modo instituições de ensino serão organizações que apesar de suas características de trabalho, propiciem aos colaboradores um ambiente melhor, trazendo benefícios aos docentes, aos demais colaboradores, aos alunos, comunidade e ao IFSC.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T.; NEBRA, A. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 19, n. 64, p. 236-262. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-48922017000200236&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 21 out. 2020.

AFFONSECA, S. M.; CIA, F.; BARHAM, E. J. Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. **Psicologia Argum**, v. 32, n. 76, p. 129-138, 2014. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20163/19453>. Acesso em: 15 de set. 2020.

AFONSO, F. M.; *et al.* Saúde do trabalhador na AP 3.2: o olhar das práticas integrativas e complementares através do Reiki. **Academus Revista Científica da Saúde**, v. 1, n. 1,

p. 1-5, 2016. Disponível em: <https://smsrio.org/revista/index.php/reva/issue/view/50>. Acesso em: 22 out. 2020.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total>. Acesso em: 26 set. 2020.

ALMEIDA, A.V, de. **Da escola de aprendizes de artífices ao Instituto Federal de Santa Catarina**. Editora do IFSC. 2010. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/web/campus-urupema/historico>. Acesso em: 15 out. 2020.

ALVES, J.S. **Suporte organizacional, comprometimento e desempenho na perspectiva de servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino superior**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará Faculdade de Economia, Administração Atuaria e Contabilidade, Mestrado Profissional em Administração e controladoria. 88 f., 2020. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/54008/1/2020_dis_jsalves.pdf. Acesso em: 20 out 2020.

BARROS, A. O. et.al., Afastamento do trabalho por depressão em docentes da rede pública. **Revista Debates em Psiquiatria**, p. 6-18, 2019. Disponível em: <https://deborahpimentel.com.br/wp-content/uploads/2020/01/Afastamento-do-trabalho-por-depress%C3%A3o-Em-docentes-da-rede-p%C3%BAblica.pdf>. Acesso em: 16 out.2020.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 188, p. 38-46,2017. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347/18138>. Acesso em: 20 out. 2020.

BARSANO, P. R; BARBOSA, R. P. **Segurança no trabalho**: guia prático e didático. 1.ed. São Paulo: Érica, 2012.

BRASIL, Ministério da Saúde. Qualidade de vida em cinco passos. 2003. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em: 15 dez. 2020.

BOAS, A. A. V; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores da Qualidade de Vida no Trabalho: A percepção de professores Brasileiros e Canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/309137936_SENTIDO_DO_TRABALHO_E_FATORES_DE_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_A_PERCEPCAO_DE_PROFESSORES_BRASILEIROS_E_CANADENSES. Acesso em: 20 set. 2020.

CAMÕES, M. R. S.; PANTOJA, M. J; BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público/organizado. Brasília: ENAP, 2010.

CAMPOS, T. C; VÉRAS, R. M; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista docência e Ensino Superior**, v. 10, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/15193/16327>. Acesso em: 20 out. 2020.

CARDOSO, C. G. L. V; COSTA, N. M. S. C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciência. Saúde. Coletiva**, n. 21, v. 8, p. 2357-2364, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2016.v21n8/2357-2364/pt>. Acesso em: 20 out. 2020

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

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CURY JUNIOR, C. H. Qualidade de vida no trabalho e subjetividades docentes. **Revista Evidência**, v. 6, n. 6, p. 89-110, 2012. Disponível em: <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/211>. Acesso em: 26 set. 2020.

DALMAGRO, S. G.; MARCOM, J. L. R. **Análise dos resultados da pesquisa de qualidade de vida (QVT) realizada em 2017 no IFSC - Câmpus Chapecó com os servidores TAE**. Instituto Federal de Santa Catarina, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1462>. Acesso em: 20 out. 2020.

DAMETTO, J.; ESQUINSANI, S. S. Mãe, mulher... professora! questões de gênero e trabalho docente na agenda educacional contemporânea. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 37, n. 2, p. 149-155, 2015. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:x3808KxijFAJ:periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/download/27127/pdf_52/+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em out. 2020.

DANIELI, M.I; PATUSSI, S.T.N; SANTANA, F.E. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no Cedup de Chapecó- Santa Catarina. **Repositório IFSC**, p. 1-33, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1453/Marcia,%20Salette%20e%20Marcos%20-%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20NO%20CEDUP%20DE%20CHAPECO%20SC.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 set. 2020.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações: o indivíduo na organização - dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1993.

EISENBERGER, L. R. R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698–714, 2002. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.561.8147&rep=rep1&typ e=pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

FEIJÃO, G. M. M.; MORAIS, M. A. Interação família e trabalho: a percepção de docentes do ensino superior acerca da satisfação conjugal. **Contextos Clínicos**, v. 11, n. 1, p. 83-96, 2018. Disponível em: <http://www.revistas.unisinos.br/index.php/contextosclinicos/article/view/ctc.2018.111.07/60746229>. Acesso em: 20 out. 2020.

FEITOSA, A. R. Z. Quando o magistério passa a ser um trabalho de mulher: percursos e impasses. **Ufac**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:INqoEz3-K2UJ:https://periodicos.ufac.br/index.php/jamaxi/article/view/1432/854+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 16 out. 2020.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, n. 2, p. 296-306, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pusp/v26n2/0103-6564-pusp-26-02-00296.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

FERNANDES, R.B; et al. Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. **Revistas Espacios**, v.38, n. 3, p.1-2º, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf>. Acesso em: 15 dz.2020.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L; TOSTES, L. N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 25 n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

FREIRE. P. **A Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, A.L.P; SOUZA, R.G.B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônico Sistemas & Gestão**, v. 4, n.2, p.136-154, 2009. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l8f4FGXdRUcJ:https://www.revistasg.uff.br/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 dez. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, P. C; AMÉDIS, G. Afastamento dos professores de 5ª à 8ª séries na rede municipal de Ipatinga da sala de aula. 2006. Disponível em: <http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/view/289/365>. Acesso em: 20 set.2020.

GOMES, K. K. et.al., Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev Bras Med Trab**, n. 15, v. 1, p. 18-28,

2017. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a04.pdf>. Acesso em: 28 out. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Plano de desenvolvimento institucional**. 2020. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/pdi-2020-2024>. Acesso em: 10 out. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Pesquisa de qualidade de vida no trabalho do IFSC**. 2017. Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso em: 10 set. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, Relatório Geral, 2017, in relatório por Campus Questões abertas. (Urupema), 2017. Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso em: 10 set. 2020.

JUNIOR SILVA, S.D; COSTA, F.J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **XVII SEMEAD Seminários em Administração**, p. 1-16, 2014. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/1012.pdf>. Acesso em 15 dez.2020.

KANAN, L. A. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. Dissertação (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

KANAN, L. A.; MARCON, S. R. A.; ZANELLI, J. C. Suporte organizacional sob a perspectiva de professores gestores. **XVII Colóquio Internacional da Gestion Universitária**. Gestion de la governanza V la estratégia orientadas al Desarrollo sultentable, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/190491>. Acessado em: 20 out. 2020.

KLEIN, L. L. et.al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista eletrônica administração**, v. 23, p. 317-344, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/read/v23nspe/1413-2311-read-23-spe-317.pdf>. Acesso em: 11 out. 2020.

LIMA, A. M, de. Feminização do trabalho docente. **XXVIII Simpósio Nacional de História**, p. 1-8, 2015. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548945030_59015b7bd36c8fc038ee6a08466d2345.pdf. Acesso em: 16 out. 2020.

LIMA, F. I. A, de et.al., A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. **Rev. Bras. Psicol. Educ.**, v. 19, n. 1, p. 33-50, 2017. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/view/10818/7004>. Acesso em: 16 out. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2011.

LORENZINI, E. Pesquisa de métodos mistos nas ciências da saúde. **Revista Cuidarte**, v. 8, n. 2, p. 1549-60, 2017. Disponível em:

<https://www.revistacuidarte.org/index.php/cuidarte/article/view/406>. Acesso em: 4 out. 2020.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso na área da construção civil. Dissertação (mestrado). Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, p. 138,2002. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3048>. Acesso em: 27 set. 2020.

MELLO, J.A.V.B.; JESUS, R.H.G. As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton. **Revista brasileira Qualidade Vida**, v.7, n.1, p.38-47, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/282471296_As_dimensoes_da_qualidade_de_vida_no_trabalho_expressas_nas_diretrizes_organizacionais_um_estudo_sob_a_perspectiva_de_Walton Acesso em: 15 dez.2020.

MENDES, T. C.; CLOCK, L. M.; BACCON, A. L. P. Aspectos positivos e negativos da profissão docente: entre a satisfação e o desejo do professor. **Com a palavra o professor**, v. 1, n. 1, p. 74-97,2016. Disponível em: <http://revista.geem.mat.br/index.php/PPP/article/view/33>. Acesso em: 20 out. 2020.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 24 set. 2020.

MOREIRA, A. Z. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. 2012. 98 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: http://www.uece.br/wp-content/uploads/sites/49/2019/10/ANA_MOREIRA.pdf. Acesso em: 25 set. 2020.

MOREIRA, A. Z.; SANTINO, T. A.; TOMAZ, A. L. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental de uma escola da rede pública. **Ciência e trabalho**, v. 19, n. 59. p. 20-25, 2017. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00020.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2010.

OLIVEIRA, M. J.; THEOPHILO, R. G.; VIEIRA, P. R. C. Impacto da satisfação na lealdade do aluno de universidade brasileira de capital aberto: um estudo com modelagem de equações estruturadas. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, n. 2, v. 11, p. 138-162, 2020. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/674/366>. Acesso em: 20 out. 2020.

OLIVEIRA FILHO, S. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 3, p. 100-118, set./dez. 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/17796/qualidade-de-vida-no-trabalho--um-estudo-de-cas--->. Acesso em: 10 out. 2020.

OMS. **Promoción de la salud**: Glossário. Genebra: OMS, 1998. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=F9AF00401F296191B0A2E72EEBA93D26?sequence=1. Acesso em: 24 set. 2020.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. de S. A percepção dos docentes de universidades públicas sobre a qualidade de vida no trabalho. In: **ENGPR 2013 IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Brasília/DF, **Anais...** Brasília/DF: ANPAD, 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR206.pdf. Acesso em: 28 set. 2020.

PALÚ, J; et al. **Desafios da educação em tempos de pandemia**. Ilustração, 2020. Disponível em: <http://www.sed.sc.gov.br/documentos/ensino-89/8839-livro-desafios-da-educacao-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 24 nov. 2020.

PARAZ, L. P. **Valorização e reconhecimento docente nos anos iniciais do ensino fundamental no município de João Pessoa/PB**. Universidade Federal da Paraíba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/17605/1/LPP09062020.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

PEREIRA, E. F; TEIXEIRA, C. S; SANTOS, A. Qualidade de vida abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. bras. Educ. Fís. Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>. Acesso em: 22 set. 2020.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAFAHAEL, D. et.al. Quality of Life Indicators and Health: Current Status and Emerging Conceptions. **Social Indicators Reseach**, v. 39, p. 65-88, 1996. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/226043525_Quality_of_Life_Indicators_and_Health_Current_Status_and_Emerging_Conceptions. Acesso em: 24 set. 2020.

RIBEIRO, A. D. C; SILVA, N. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. **Navus**, v.10, p. 1-19, 2020. Disponível em: <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/1266> Acesso em: 21 out. 2020.

ROCHA, G. S. A.; *et al.* Sentimentos de prazer no trabalho das enfermeiras na atenção básica. **Revista Brasileira em Enfermagem**, v. 72, n. 4, p. 1093 -1100, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v72n4/pt_0034-7167-reben-72-04-1036.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

RODRIGUES, P. M. L.; LIMA, W. S. R.; VIANA, M. A. P. A importância da formação continuada de professores da educação básica: a arte de ensinar e o fazer cotidiano.

Saberes Docentes em Ação, v. 3, n. 1, p. 28-47, 2017. Disponível em:

<http://www.maceio.al.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/pdf/2017/09/3-A-IMPORT%C3%82NCIA-DA-FORMA%C3%87%C3%83O-CONTINUADA-DE-PROFESSORES-DA-EDUCA%C3%87%C3%83O-B%C3%81SICA-A-ARTE-DE-ENSINAR-E-O-FAZER-COTIDIANO-ID.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020.

RODRIGUÊS, R. B. **Qualidade de vida**: definições e conceitos. 2. ed., 2020.

Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=d9bsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=CONCEITO+DE+QUALIDADE+DE+VIDA&ots=miStEWW8TS&sig=e8YT9RuZolpYIOX0TUXEijp49fw#v=onepage&q=CONCEITO%20DE%20QUALIDADE%20DE%20VIDA&f=false)

[BR&lr=&id=d9bsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=CONCEITO+DE+QUALIDADE+DE+VIDA&ots=miStEWW8TS&sig=e8YT9RuZolpYIOX0TUXEijp49fw#v=onepage&q=CONCEITO%20DE%20QUALIDADE%20DE%20VIDA&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=d9bsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=CONCEITO+DE+QUALIDADE+DE+VIDA&ots=miStEWW8TS&sig=e8YT9RuZolpYIOX0TUXEijp49fw#v=onepage&q=CONCEITO%20DE%20QUALIDADE%20DE%20VIDA&f=false). Acesso em: 24 set. 2020.

SANCHES, E. N. et al. Organização do trabalho, sintomatologia dolorosa e significado de ser portador de LER/DORT. **Psicologia Argumentativa**, v. 28, n. 63, p. 313-324, 2010. Disponível em:

http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/pa?dd1=3933&dd99=view&dd98=pb_

Acessado em: 8 out. 2020.

SARTOR, S. M. M, de. Qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina Especialização em Formação Pedagógica para EPT**, 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: 20 out. 2020.

SCHERER, M.D.A; et al. Aumento das cargas de trabalho em técnicos de enfermagem na atenção primária à saúde no brasil. **Trab. educ. saúde** v.14, n.1, p.89-104. 2016.

Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v14s1/1678-1007-tes-14-s1-0089.pdf>.

Acesso em: 15 dez.2020.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SIMAS JUNIOR, P. F. A importância da gestão de pessoas nas organizações. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, 2009. Disponível em:

<https://revista.pgskroton.com/index.php/rcger/article/view/2612>. Acesso em: 20 set. 2020.

SOARES, M. B. S; MAFRA, S. C. T; FARIA, E. R. A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. **Textos & Contextos**, v. 17, n. 2, p. 321 - 334, 2018. Disponível em:

<https://www.locus.ufv.br/bitstream/handle/123456789/23634/artigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2020.

SOUZA, C. V.; BUENO, N. X.; SILVA, A. L. Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma escola pública. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, v. 5, n. 2, p. 102-127,

2016. Disponível em:

<https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/156/236>. Acesso em: 11 out. 2019.

SOUZA, K. R. et.al., A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência. saúde coletiva**, n. 22, v. 11, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2017.v22n11/3667-3676/>. Acesso em: 20 out. 2020.

SOUZA, T. R. A; SOUZA, J. F. Formação profissional e perfil docente da educação profissional e tecnológica: um estudo no IFTM - Campus Paracatu. **HOLOS**, n. 34, v. 3, p. 303 -314, 2018. Disponível em:<https://search.proquest.com/openview/a50f2517b298f23b6e6a4d51b0b6c892/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1356374>. Acesso em: 16 out. 2020.

TUULI, P.; KARISALMI, S. Impact of working life quality on burnout. *Experimental Aging Research*, v.25, p. 441-449. 1999. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1999-01142-014>. Acesso em: 21 set. 2020.

VASCONCELLOS, C. S. **Planejamento do projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico**. São Paulo. Libertad Editora. 2014.

VASCONCELOS, P. H. et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação - RAI**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr./jun. 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79264>. Acesso em: 28 set. 2020.

VEIGA, R.F. et.al. Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. **Pensar a prática**, v. 20, n. 2, p. 333-348, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fef/article/view/36798>. Acesso em: 26 set. 2020.

VILAS BOAS, A.; MORIN, E. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: **Encontro nacional da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração**, 37, 2013, Rio de Janeiro. Anais... EnANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32270>. Acesso em: 25 set. 2020.

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

WENDLING, A.; SIMIONI, E. Gestão de conflitos e a sua relação com a qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFSC – campus São Miguel do Oeste/SC. **Repositório IFSC**, p-1-24, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1413/Angelica%20e%20Elisete%20-%20Vers%c3%a3o%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2020.

WHOQOL Group. The development of the world health organization quality of life assessment instrument. **Psychological Medicina**, v. 28, p. 551-558, 1998. Disponível em: [https://depts.washington.edu/uwcscs/sites/default/files/hw00/d40/uwcscs/sites/default/files/WHO%20Quality%20of%20Life%20Scale%20\(WHOQOL\).pdf](https://depts.washington.edu/uwcscs/sites/default/files/hw00/d40/uwcscs/sites/default/files/WHO%20Quality%20of%20Life%20Scale%20(WHOQOL).pdf). Acesso em: 24 set. 2020.

WOLECK, A. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. Revista de Divulgação Técnico-Científica. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 5, n. 1, p. 1-15, 2002. Disponível em: <http://www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupa%E7%E3o.pdf>. Acesso em: 8 out. 2020.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. Lages: Editora UNIPLAC, 2018

21. Os meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.										
22. O meu superior imediato me respeita em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.										
23. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população.										
24. Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar.										
25. É comum o conflito no meu ambiente de trabalho.										
26. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu campus/reitoria à população.										
27. A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho.										
28. Tenho acesso às chefias superiores.										
RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL										
30. Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores.										
31. Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.										
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.										
33. Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional.										
34. As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho.										
35. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.										
36. Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.										
37. O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.										
TRABALHO E VIDA SOCIAL										
38. As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz.										
39. Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.										
40. Gosto da instituição onde trabalho.										
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.										
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.										
42. Fico pouco com minha família por causa do trabalho.										
43. Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem.										
44. O trabalho que faço é útil para a sociedade.										

Fonte: Questionário pesquisa QVT IFSC-2017.

Perguntas Abertas

1. Quando eu penso no meu trabalho no IFSC, o que mais causa insatisfação é?
2. Quando eu penso no meu trabalho no IFSC, o que mais me causa satisfação é?
3. Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é?