

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL EM UM MUNICÍPIO DO LITORAL DO ESTADO DO PARANÁ

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.037-101>

Denise Maria Vaz Romano França

Doutora em Distúrbios da Comunicação
Docente da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)

Pierangela Nota Simões

Doutora em Distúrbios da Comunicação
Docente da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)

RESUMO

Introdução: A docência é uma profissão que exige dedicação e conhecimento, enfrentando desafios como desvalorização e sobrecarga de trabalho. Este estudo investiga a qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores da Educação Infantil em Pontal do Paraná, considerando fatores como condições de trabalho e reconhecimento profissional. **Objetivo:** Analisar como o trabalho docente impacta a qualidade de vida dos professores, buscando compreender as realidades das instituições locais e identificar aspectos insatisfatórios e satisfatórios no ambiente de trabalho. **Método:** Pesquisa descritiva e exploratória, que aplicou o questionário Total Quality Work Life (TQWL-42) para avaliar a QVT. O questionário foi distribuído eletronicamente a 24 professores, e a análise dos dados foi realizada com a sintaxe SPSS e TQWL-42. **Resultados:** Os resultados indicaram um nível insatisfatório de qualidade de vida, especialmente na esfera biológica, que abrange disposição física e mental, capacidade de trabalho e serviços de saúde. A carga de trabalho excessiva e a falta de estabilidade no emprego foram identificadas como fatores críticos. A maioria dos participantes era do gênero feminino, enfrentando dupla jornada de trabalho. **Conclusão:** A pesquisa destaca a necessidade de valorizar o trabalho docente, melhorando as condições de trabalho e assistência à saúde. Aspectos como liberdade de expressão e autonomia são insatisfatórios, enquanto segurança no emprego é um ponto positivo. Reconhecer e apoiar os professores é crucial, pois eles desempenham um papel vital na educação e na sociedade, impactando positivamente o ambiente escolar e o desenvolvimento dos alunos.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Educação infantil. Trabalho docente. Professores.



1 INTRODUÇÃO

A docência é uma profissão que requer dedicação, conhecimento e compromisso, além de desempenhar um papel identitário na vida dos indivíduos, conforme destacado por Taveira (2013). Este estudo investigou a qualidade de vida no trabalho dos professores da Educação Infantil em um município do litoral do Paraná, considerando a complexidade de suas funções e fatores como desvalorização, carga horária dentro e fora da rede de ensino, planos de carreira, reconhecimento profissional, recursos inadequados durante a hora-atividade e baixa remuneração

A pesquisa buscou responder: como é a qualidade de vida no trabalho dos professores da Educação Infantil da rede pública do município a partir da análise do impacto do trabalho docente na qualidade de vida dos professores para compreender as realidades das instituições locais.

1.1 QUALIDADE DE VIDA

O conceito de qualidade de vida é intrinsecamente abstrato, variando em significado para diferentes indivíduos, em diferentes contextos e situações. Historicamente, o termo foi introduzido no início do século XX por Pigou e ganhou destaque após a Segunda Guerra Mundial como uma crítica a políticas focadas exclusivamente no crescimento econômico (Klutchovsky; Takayanagui, 2006). Com o tempo, o conceito expandiu-se para incluir aspectos de desenvolvimento social, como educação, saúde e lazer.

Ademais, a qualidade de vida está diretamente relacionada aos modos de vida e relações do indivíduo, sendo seus hábitos e o meio os principais fatores de classificação positiva ou negativa. Ela expressa o nível das condições humanas básicas e suplementares, incluindo saúde física, mental, relações sociais, educação e outros parâmetros que afetam a vida humana. A qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, ligada ao grau de satisfação nas esferas familiar, amorosa, social e ambiental, bem como à estética existencial (Minayo, Hartz & Buss, 2000).

Portanto, a qualidade de vida surge do interesse em medir as condições de vida de um indivíduo em relação às suas expectativas, normas e preocupações, refletindo a diferença entre suas expectativas e sua experiência atual (Gómez & Caballero, 2021). É um tópico amplamente discutido e pesquisado por estudiosos de diversas áreas, com a dificuldade de definição sendo uma característica comum (Herculano, 1998).

1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se ao nível de satisfação de um profissional em relação às funções desempenhadas em uma organização. Envolve aspectos como gestão, infraestrutura e saúde no ambiente de trabalho (Rodrigues, 2007). A QVT surgiu na década de



1970, com uma mudança no foco da gestão organizacional, e evoluiu para incluir correntes de pensamento socioeconômico, organizacional e de condição humana no trabalho.

A saúde do trabalhador está diretamente relacionada à qualidade de vida no trabalho. A Organização Mundial da Saúde define QVT como a percepção individual sobre sua posição na vida, dentro do contexto cultural e de valores em que está inserido, em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (OMS, 1998). A regulamentação das normas de saúde no trabalho começou na década de 1970, trazendo benefícios que incluem a eliminação, controle e preservação da saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (Sampaio, 2004).

Desse modo, a saúde e a qualidade de vida são questões interligadas, sendo a saúde física e mental essenciais para uma boa qualidade de vida. A ausência de assistência médica pode impactar negativamente a qualidade de vida, afetando relações pessoais, profissionais e sociais. Do ponto de vista do empregador, a QVT é vista como um meio de potencializar a produtividade e a qualidade dos resultados (Rocha, 2007).

Encontrar um equilíbrio entre as demandas dos empregadores e colaboradores é ideal para construir uma cultura organizacional saudável, valorizando o colaborador e preocupando-se com os resultados entregues. A QVT envolve a satisfação do colaborador com suas funções e o ambiente de trabalho, abrangendo questões físicas, emocionais, psicológicas e financeiras (Chiavenato, 2004).

De acordo com a legislação, a QVT é um preceito organizacional que visa promover o bem-estar físico, psicológico e social, fundamentado na humanização do trabalho e na responsabilidade social da instituição (Brasil, 2021). A promoção de saúde, a segurança no trabalho e o bem-estar são componentes essenciais para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Iniciativas relacionadas à QVT buscam promover a saúde integral dos trabalhadores, ajustando-se a práticas gerenciais que evoluíram ao longo do tempo. Programas como o do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade visam melhorar o clima organizacional, valorizar o trabalho e incentivar hábitos benéficos, promovendo a integração social saudável e a vida familiar.

O Quadro 1 relaciona três fatores que afetam a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro (Ministério da Saúde, 2021)

Quadro 1 - Fatores que afetam o ambiente de trabalho.

Bem-estar físico	Estado de saúde física, que está relacionado ao funcionamento do corpo humano, englobando aspectos como genética, condições nutricionais, disposição, força, atividade física, sono e repouso
Bem-estar mental	Consiste em administrar as emoções de forma positiva frente às adversidades impostas pelos fatores externos
Bem-estar social	Trata-se da capacidade do indivíduo de interagir em sociedade de forma saudável e equilibrada para todos

Fonte: Adaptado de Pafiadache (2021)

As condições de trabalho, a satisfação com a carreira e as relações sócio-ocupacionais são fundamentais para melhorar a promoção da saúde e a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos. Para isso, planos e ações são desenvolvidos considerando o reconhecimento e valorização dos servidores, abordando fatores que afetam sua saúde individual e coletiva.

O Hospital Universitário Gaffrée e Guinle (HUGG), parte da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) e vinculado ao Ministério da Educação (MEC), criou o Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT) para focar em ações nesse sentido. O CQVT conduziu uma pesquisa de clima organizacional para captar a opinião dos colaboradores, essencial para um diagnóstico preciso e eficaz.

Após identificar as necessidades, o Comitê propôs implementações a curto, médio e longo prazo, com o objetivo principal de melhorar a qualidade de vida no trabalho. A escolha e execução de programas adequados são diferenciais que resultam em melhorias no clima organizacional, aumento da satisfação, saúde dos colaboradores, desempenho, redução de estresse e ausências, além de funcionários mais engajados e motivados. Esses fatores também contribuem para uma melhor imagem corporativa (Brasil, 2021).

Convém ressaltar que melhorar a QVT beneficia não apenas os funcionários, mas a organização como um todo, já que colaboradores satisfeitos e saudáveis são mais produtivos.

1.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE

Desde a educação infantil, os professores se empenham em criar um ambiente que facilite o aprendizado, utilizando materiais atrativos e dedicando tempo para que as crianças explorem e interajam, tornando o aprender agradável e estimulante. Contudo, essa dedicação pode resultar em sobrecarga e estresse, com professores sacrificando sua vida pessoal para se dedicar integralmente ao trabalho.

Kanaane (1999) destaca que a "Qualidade de Vida vem representada por condições facilitadoras que impliquem o bem-estar do funcionário, quanto ao alcance daquilo que ele busca como pessoa, como profissional, como ser social" (p.58). Assim, para QVT dos docentes, é fundamental que as



escolas e seus gestores se preocupem com o cotidiano dos professores, proporcionando um ambiente de trabalho colaborativo e valorizador.

Vale ressaltar que a motivação dos professores é impulsionada por um processo contínuo de melhoria e atualização profissional. Assim, os gestores devem facilitar o acesso a formações e eventos que promovam as melhores práticas e inovações educacionais, incentivando a troca de ideias e experiências.

Godinho (2018), por sua vez, ressalta que problemas como falta de motivação, condições de trabalho inadequadas e estruturas salariais deficientes afetam significativamente o trabalho docente. Além das atividades em sala de aula, os professores enfrentam a sobrecarga de tarefas administrativas e planejamento, o que pode impactar negativamente sua vida pessoal, motivo pelo qual os docentes precisam se incentivar a equilibrar suas responsabilidades profissionais com tempo para lazer e descanso.

Além da QVT ser um tema de relevância atualmente, posto que influencia diretamente o desempenho profissional (Fernandes, 1996), no contexto educacional, as condições de trabalho dos professores não afetam apenas sua própria vida, mas também têm um efeito multiplicador sobre o desenvolvimento dos alunos e a dinâmica escolar como um todo.

Uma análise de estudos recentes sobre esse tema mostrou que a docência universitária, a carreira profissional, os desafios da prática docente à época da pandemia e o professor no contexto da universidade pública são assuntos fortemente relacionados às condições de trabalho do professor, que se desdobram em remuneração e compensação pelo trabalho, suporte em saúde mental, e equilíbrio entre atividades curriculares e extracurriculares, além do impacto dos modelos de gestão no ambiente de trabalho (Sanchez et al. 2017; Veiga et al. 2017; Praça; Oliveira, 2020; Klein et al, 2022).

O equilíbrio entre trabalho e lazer é essencial para que os docentes desempenhem bem suas funções. Dumazedier (1973) lembra que a rotina dos professores vai além das atividades realizadas em sala, incluindo a correção de trabalhos e a elaboração de planos de aula. No entanto, frequentemente, torna-se inevitável acumular tarefas dentro e fora da escola. Fatores como competitividade, recursos materiais precários, baixos salários e o aumento das responsabilidades dos professores contribuem para o esgotamento e a contradição em relação à formação oferecida (Gomes; Brito, 2006).

O envolvimento excessivo nas atividades profissionais, dependendo das condições de trabalho, do ritmo e da quantidade de tarefas, pode prejudicar a saúde dos trabalhadores. A extensa jornada de trabalho é uma das principais manifestações da intensificação e sobrecarga de demandas aos docentes, a maioria dos quais são mulheres que ainda enfrentam a carga do trabalho doméstico (Campos; Viegas, 2021, p. 02).

Diante dessas condições, os professores muitas vezes priorizam suas obrigações profissionais em detrimento do autocuidado, resultando em esgotamento físico e mental. Entre os docentes, é



unânime a percepção de que o trabalho está se tornando cada vez mais intenso, levando à sobrecarga, desgaste e exaustão (Campos; Viegas, 2021).

1.4 IMPACTO DA VALORIZAÇÃO E DA FORMAÇÃO DE PROFESSORES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A educação é amplamente reconhecida como um dos pilares fundamentais de uma sociedade, e, portanto, os professores deveriam ocupar uma posição de destaque, recebendo valorização e condições adequadas para o exercício de suas funções. A educação é uma prática social que molda a existência humana, tanto individual quanto coletivamente, desenvolvendo nos indivíduos as características essenciais do ser humano.

Segundo Libâneo (2010), os educadores são profissionais envolvidos em diversas práticas educativas, direta ou indiretamente relacionadas à organização e transmissão de conhecimentos e padrões de comportamento. Esses profissionais atendem aos objetivos de formação humana definidos em seu contexto histórico. Valorizar os professores é crucial para assegurar uma educação de qualidade, pois o desempenho docente impacta tanto o desempenho dos alunos quanto a qualidade das escolas e o progresso das nações.

Para atingir esses objetivos, é necessário que os professores recebam remuneração adequada, tenham acesso aos recursos necessários para cumprir suas responsabilidades e participem ativamente na formulação de políticas públicas de educação. Recentemente, o Ministério da Educação (MEC) anunciou um reajuste do piso salarial dos professores, em conformidade com a política de valorização profissional prevista no Plano Nacional de Educação (PNE). A Meta 17 do PNE visa equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente (Brasil, 2023).

O reajuste de 14,9% foi implementado em 17 de janeiro de 2023, elevando o piso salarial dos professores de R\$ 3.845,63 para R\$ 4.420,55. No entanto, em 27 de fevereiro de 2023, uma liminar movida pelo Consórcio Intermunicipal de Educação e Ensino do Paraná (CIEDEPAR) suspendeu o direito ao piso. A União argumentou que a atualização do valor para 2023, conforme a Portaria atacada, seguiu o critério de atualização estabelecido no Parecer nº 1/2023/CGVAL/DIFOR/SEB/SEB (Brasil, 2023).

A retirada desse direito afeta significativamente a vida pessoal e profissional dos educadores, pois a expectativa de aumento salarial proporciona segurança para novas aquisições e ideias. A satisfação financeira, derivada do que o dinheiro pode proporcionar, é um dos fatores que influenciam a qualidade de vida.

Landini (2007) destaca que o interesse pelo bem-estar dos docentes tem revelado a relação entre a prática do ensino e as condições de saúde dos professores. Essas condições podem trazer tanto

satisfação quanto patologias, decorrentes das próprias condições de trabalho. As condições contemporâneas enfrentadas pelos docentes têm gerado altos níveis de angústia e sofrimento, resultando em problemas de saúde mental.

Diversos fatores compõem a qualidade de vida no trabalho docente, incluindo infraestrutura, ambiente de trabalho, acesso a serviços de saúde, tempo para lazer e convívio familiar, jornada e carga de trabalho. Godinho (2018, p. 31) afirma que "o trabalho é uma importante fonte de sentido para uma vida feliz", influenciado por fatores ambientais, organizacionais e comportamentais. A jornada de trabalho dos professores, considerando o tempo de repouso e lazer, frequentemente ultrapassa as 40 horas semanais, devido a atividades como correção de trabalhos e preparação de materiais realizadas além do horário contabilizado (Pizzio; Klein, 2015; Johanim, 2018).

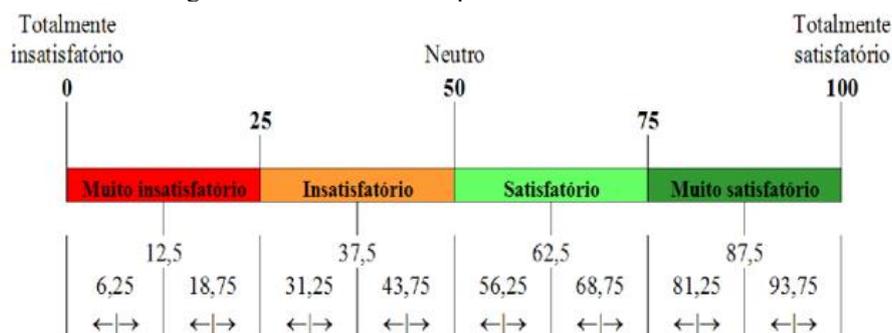
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo, de natureza descritiva e exploratória, foi conduzido com professores da Educação Infantil em Pontal do Paraná. Segundo Gil (2017), a pesquisa exploratória visa familiarizar o pesquisador com o fenômeno em estudo, enquanto a descritiva objetiva caracterizar uma população ou fenômeno sem interferência nos dados (Gil, 1999). A fase exploratória incluiu levantamento bibliográfico e a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UNESPAR (CAAE 51963421.8.0000.9247).

Utilizou-se o questionário Total Quality Work Life (TQWL-42), desenvolvido por Pedroso (2010), validado estatisticamente com coeficiente alfa de Cronbach de 0,85, indicando alta confiabilidade (Pedroso et al., 2014). O questionário, similar aos WHOQOL e WHOQOL-Bref da OMS, avalia globalmente a qualidade de vida no trabalho, sem domínios prevalentes, com 47 perguntas: 5 de identificação e 42 nas áreas biológica, psicológica, sociológica, econômica e ambiental (Pedroso, 2014).

O questionário foi adaptado para o Google Forms e distribuído remotamente aos professores. A análise dos dados foi realizada utilizando a sintaxe SPSS e TQWL-42, fornecida por Pedroso. Para interpretar os resultados, aplicou-se a escala de qualidade de vida no trabalho de Timossi et al. (2009), onde o ponto central (50) indica nível intermediário, com valores abaixo e acima representando insatisfação e satisfação, respectivamente, conforme demonstrado na Figura 1:

Figura 1 – Escala utilizada para a análise dos dados.



Fonte: Fonte: Classificação da qualidade de vida no trabalho Timossi et al. (2009) Apud Pedroso (2010.p.109)

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

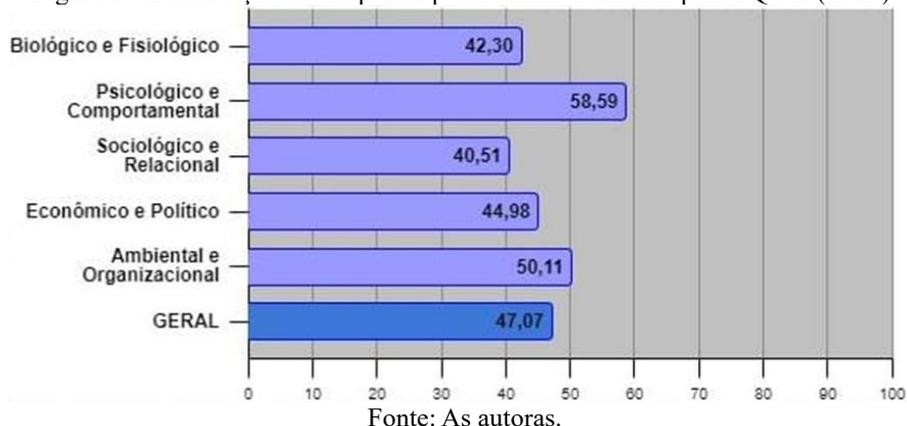
O questionário "TQWL-42 – Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho" foi administrado eletronicamente via Google Forms, com a participação voluntária de 24 docentes da Educação Infantil de Pontal do Paraná. Os participantes responderam a 47 questões, majoritariamente de múltipla escolha, sem coleta de dados pessoais, com o único propósito de pesquisa científica.

A análise dos dados revelou que os participantes têm idades entre 17 e 59 anos, com uma predominância de 87,5% do gênero feminino e 12,5% do gênero masculino. Em termos de estado civil, 41,7% estão casados ou em união estável. Em relação à formação acadêmica, 29,2% possuem pós-graduação completa, enquanto 37,5% estão cursando graduação ou especialização.

Os docentes possuem, em média, aproximadamente 53,41 meses de tempo de serviço, equivalendo a cerca de 4,4 anos de experiência profissional na área da educação. Esses dados indicam a construção de carreiras dentro do setor educacional. Os resultados apresentados foram baseados nas perguntas de identificação, e a seguir serão discutidos os resultados da pesquisa utilizando o instrumento de cálculo de Pedroso (2010).

A análise dos dados apresentados na Figura 2, revela que os docentes relatam um nível insatisfatório de qualidade de vida, com 42,41% das respostas refletindo essa percepção. Estudos anteriores, como os de Koetz et al. (2013) e França e Lacerda (2020), também identificaram uma percepção negativa da qualidade de vida entre docentes. Os escores mais baixos foram observados na esfera biológica.

Figura 2 - Distribuição das respostas pelas esferas avaliadas pelo TQWL (n=24).

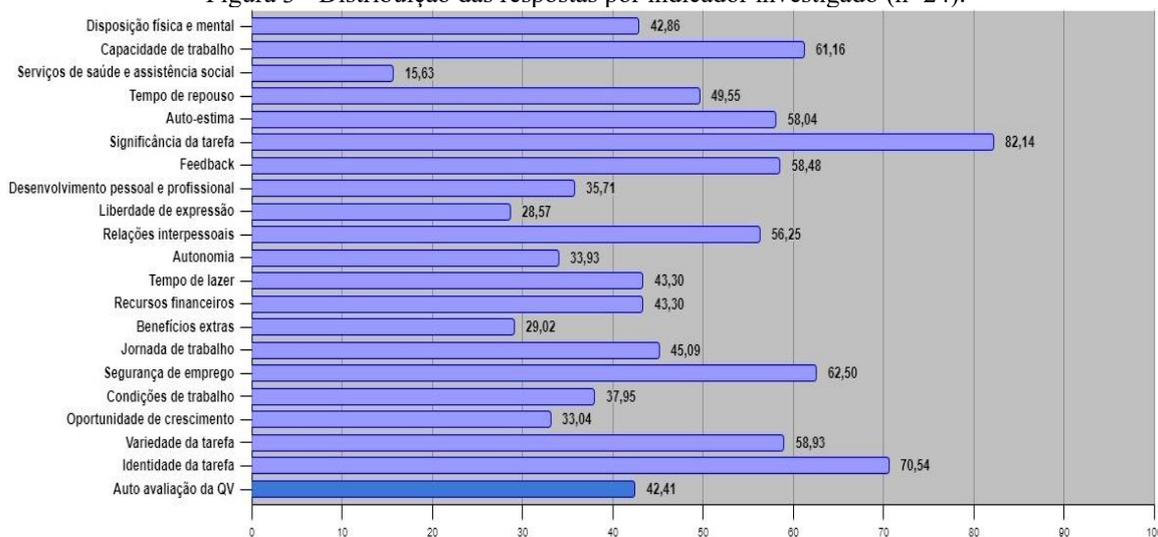


Fonte: As autoras.

Os resultados referentes aos menores escores corroboram estudos como o de Oliveira (2017), que identificam a carga de trabalho como um fator determinante para o adoecimento profissional. Pizzio e Klein (2015) e Johanim (2018) destacam que a jornada de trabalho dos professores frequentemente ultrapassa 40 horas semanais, além de sublinharem a dupla jornada enfrentada por professoras, que conciliam atividades profissionais com tarefas domésticas. Isso é particularmente relevante, considerando que a maioria dos participantes deste estudo são do gênero feminino.

Segundo Pedroso (2010), a esfera biológica inclui indicadores como disposição física e mental, que se refere à energia disponível para o trabalho; capacidade de trabalho, relacionada à eficácia na execução das tarefas; serviços de saúde e assistência social oferecidos pela instituição, incluindo atendimento médico, odontológico e psicológico; e tempo de repouso, que é o período disponível para descanso entre jornadas de trabalho. Os indicadores detalhados, por sua vez, são apresentados na Figura 3.

Figura 3 - Distribuição das respostas por indicador investigado (n=24).



Fonte: As autoras.

Aspectos negativos significativos também incluem a insuficiência dos serviços de assistência à saúde e social oferecidos aos professores, além de benefícios extras, recursos financeiros e autonomia. Veiga et al. (2017) identificaram que a maior insatisfação está ligada à dimensão da remuneração e compensação.

É importante destacar que esta pesquisa foi conduzida com professores da rede pública de ensino, dos quais 38% possuem cargos provisórios, significando que 10 participantes não têm garantia de estabilidade funcional. Segundo Pizzio e Klein (2015), a estabilidade no emprego contribui para a redução do adoecimento entre docentes, melhorando sua qualidade de vida no trabalho.

Lago et al. (2015) observam que, em instituições públicas de ensino, embora haja identificação com estabilidade e realização pessoal, prevalecem a precariedade e a sobrecarga de trabalho, o que promove sofrimento e enfermidades.

Basso (1998) ressalta a importância da autonomia docente para o desenvolvimento eficaz do conhecimento. No entanto, esta pesquisa revela que os professores frequentemente não possuem autonomia em suas ações, estando condicionados ao aval da coordenação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo possibilitou uma análise da qualidade de vida no trabalho dos professores da Educação Infantil em Pontal do Paraná. Os docentes identificaram os aspectos mais insatisfatórios e satisfatórios vividos nas últimas duas semanas em seu ambiente de trabalho.

Entre os aspectos mais insatisfatórios, destacam-se a liberdade de expressão, autonomia, condições de trabalho, serviços de assistência à saúde oferecidos pelo empregador e benefícios extras. Isso sugere a necessidade de valorização do trabalho docente por meio de ações que construam uma rede de assistência eficaz e uma organização de trabalho que dimensione corretamente as responsabilidades dos docentes. Além disso, é crucial distribuir as atividades de forma justa, incluindo cargos de direção e coordenação, para garantir a liberdade de expressão no ambiente de trabalho, permitindo que todos contribuam para o sucesso da instituição.

Por outro lado, aspectos satisfatórios como segurança no emprego e importância da carreira devem ser mantidos e ampliados para mitigar a insegurança no emprego. Apesar dos desafios e da desvalorização de certos aspectos da profissão docente, a maioria dos profissionais relata uma qualidade de vida no trabalho mediana.

É importante lembrar que, além de sua função profissional, os professores são indivíduos com sentimentos, emoções, anseios e medos. Portanto, os aspectos biológicos, psicológicos e físicos desses profissionais necessitam de maior proteção e atenção. Devemos reconhecer e valorizar os professores que desempenham um papel crucial em nossa sociedade, expressando nossa admiração e respeito por sua contribuição à educação e à construção de um futuro melhor. Eles acompanham os alunos,



transmitem conhecimentos e participam ativamente do processo de ensino e aprendizagem, enfrentando desafios educacionais e emocionais, e adaptando os conhecimentos prévios dos alunos aos conteúdos curriculares da escola.



REFERÊNCIAS

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. Caderno CEDES, Campinas, v. 19, n. 44, 1998.

BRASIL. Ministério da Educação eleva o piso nacional dos professores de R\$ 3.845,63 para R\$ 4.420,55. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/ministerio-da-educacao-eleva-o-piso-nacional-dos-professores-de-r-3-845-63-para-r-4-420-55>.

CAMPOS, M. F. de; VIEGAS, M. F. Saúde mental no trabalho docente: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga. Cadernos de Pesquisa, São Luís, v. 28, n. 2, p. 417–437, 2021.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. Petrópolis, RJ: Elsevier, 2004.

DUMAZEDIER, J. A revolução do tempo livre. Tradução de Luiz Octávio Lima Camargo e Marília Ansarah. São Paulo: Sesc/Nobel, 1994.

LAGO, Rozilaine Redi; CUNHA, Bruna Souza e Borges; OLIVEIRA, Maria Fernanda de Sousa. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região Norte do Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, v. 13, n. 2, p. 429-450, abr./jun. 2015

FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

FRANÇA, D. M. V. R.; LARANJEIRA, C. A. Qualidade de vida e saúde: uma perspectiva interdisciplinar. Curitiba: Editora CRV, 2020. v. 10, p. 63-76.

GODINHO, L. F. R. Sentidos do trabalho docente. Cruz das Almas: UFRB, 2018.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, L.; BRITO, J. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 49-62, jan./jun. 2006.

HERCULANO, S. C. Qualidade de vida e seus indicadores. Revista Ambiente e Sociedade, v. 1, n. 2, p. 77-100, 1998.

HUGG institui Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/hugg-institui-comite-de-qualidade-de-vida-no-trabalho>.

KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 2009.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; TAKAYANGU, A. M. M. Qualidade de vida – aspectos conceituais. Revista Salus, Guarapuava, PR, v. 1, n. 1, p. 13-15, jan./jun. 2007.



LANDINI, S. R. Professor, trabalho e saúde: as políticas educacionais, a materialidade histórica e as consequências para a saúde do trabalhador-professor. *Colloquium Humanarum*, v. 4, n. 1, p. 08-21, 2007.

LIBÂNEO, J. C. *Pedagogia e pedagogos, para quê?* 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MINAYO, M. C. de S.; HARTZ, Z. M. de A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, p. 7-18, 2000.

OMS. *Promoción de la salud: glosario*. Genebra: OMS, 1998.

PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. p. 1-145.

PEDROSO, et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista de Salud Pública*, v. 16, dez. 2014.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. *Educação & Sociedade, Campinas*, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr./jun. 2015.

PRAÇA, L. A.; DE OLIVEIRA, V. M. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. *Gestão-Revista Científica*, v. 2, n. 2, 2020.

ROCHA, V. M. da; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, p. 23-27, 29 mar. 2007.

RODRIGUES, M. V. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SAMPAIO, J. dos R. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. D. M.; BARBOSA, M. A.; GUIMARÃES, E. C.; PORTO, C. C. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, 2019.

TAVEIRA, I. M. R. *Representações sociais da qualidade de vida no trabalho*. Curitiba: CRV, 2013.

VEIGA, R. F.; AFONSO, M. da R.; FARIAS, G. O.; SINOTT, E. C.; RIBEIRO, J. A. B. Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. *Pensar a Prática, Goiânia*, v. 20, n. 2, abr./jun. 2017.