



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA DE BELO HORIZONTE-MG

Sthéfane Karla Dutra Ribeiro
sthefanekarla94@gmail.com
UNIBH

Silvana Alves de Oliveira
silvanaoliveira@unibh.br
UNIBH

Felipe Gouvêa Pena
felipegouveap@hotmail.com
UNA

Simone Aparecida Simões Rocha
simone.a.s.rocha.ufop@gmail.com
UFOP

Resumo:A presente pesquisa teve como objetivo identificar e descrever a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT na percepção de professores de uma IES, localizada em Belo Horizonte - MG, demonstrando como os docentes avaliam a QVT a partir das variáveis que compõem o modelo de Walton (1973) adaptado por Timossi et al. (2009), além de evidenciar pontos fortes e fracos e a importância do trabalho para os pesquisados. O referencial teórico foi elaborado a partir dos conceitos de QVT, sob ótica de diferentes autores, abarcou os modelos de QVT, dando ênfase ao modelo de Walton e, ainda, destacou os desafios do trabalho docente. Para alcance dos objetivos optou-se por um estudo de caso descritivo com a adoção de uma abordagem qualitativa e a realização de uma pesquisa de campo, sendo que os dados foram coletados por um questionário a partir do instrumento validado por Timossi et al. (2009) e, tratados a partir do cálculo das médias aritméticas. Concluiu-se que a qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores é satisfatória, considerando que existem pontos que geram insatisfações, tais como recompensas, participação em resultados dados pela empresa estudada e a instabilidade, já que se consideram inseguros quanto à continuidade no emprego.

Palavras Chave: Qualidade de vida - Trabalho - Satisfação - Docente -

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, as organizações estão inseridas em um ambiente repleto de incertezas e ambiguidades que surgem de mudanças relacionadas às variáveis econômicas, tecnológicas, socioculturais, políticas e legais existentes neste ambiente. Verifica-se que o mercado altamente competitivo obriga organizações e pessoas a se dedicarem, cada vez mais, para alcançarem os resultados almejados. Dessa forma, destaca-se que as pessoas são fundamentais para o sucesso de qualquer organização e um ambiente organizacional saudável é essencial para o sucesso das mesmas, pois resulta em colaboradores mais motivados e comprometidos com os resultados.

Dessa forma, é importante que as organizações invistam continuamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois a alta competitividade demanda grande esforço das pessoas o que resulta em maior estresse e insegurança acerca do futuro profissional. O crescente e progressivo aumento do número de pessoas afastadas do trabalho em função de transtornos mentais e comportamentais demonstra essa necessidade. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgados em 2017, os transtornos mentais e comportamentais serão as doenças mais incapacitantes do mundo até 2020. Destaca-se que os transtornos mentais estão intimamente relacionados à qualidade de vida no trabalho e ao bem-estar oriundo do ambiente laboral.

Nas estatísticas mundiais de saúde visando o monitoramento da saúde para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Brasil figura com a maior taxa de indivíduos com transtornos de ansiedade, sendo o quinto quando se fala em depressão. Sendo que, 9,3% dos brasileiros demonstram algum tipo de transtorno relativo à ansiedade (OMS, 2017). Diante desse cenário, os estudos sobre a QVT tornam-se cada vez mais presentes na academia, bem como, os programas de QVT passaram a integrar a agenda estratégica das organizações, sendo vista, portanto, como uma maneira de motivar as pessoas e garantir a geração de bons resultados para as empresas.

Diante deste cenário, como objetivo geral desta pesquisa, buscou-se identificar e descrever a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção de professores de uma IES de ensino superior, localizada em Belo Horizonte-MG, a partir do modelo de Walton (1973) adaptado por Timossi et al. (2009).

Considerando-se a relevância desse tema, é importante analisar a QVT nas diversas categorias profissionais e segmentos, o que inclui entendê-la em contexto que envolve a atuação de professores universitários. Dessa forma, o tema mostra-se importante para a sociedade, pois em um mundo globalizado em que as pessoas tendem a priorizar o trabalho, os estudos, dentre outras atividades, deixando de lado o seu bem-estar físico e mental, muitas organizações têm buscado adotar ações voltadas para a QVT, além de desenvolver seus colaboradores, criar planos de carreira e buscar alternativas para diminuir a rotatividade de funcionários. Por fim, em nível acadêmico este estudo fornece novos insumos aos já existentes, buscando provocar novas reflexões sobre a importância da QVT a partir do entendimento da realidade vivenciada por professores universitários de uma instituição privada.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para melhor entendimento da QVT, nos próximos tópicos abordam-se os conceitos de QVT, os modelos de QVT, a QVT segundo o modelo de Walton, o modelo de Walton adaptado por Timossi et al. (2009) e os desafios do trabalho docente.



2.1. CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

De acordo com Fernandes (1996), a QVT - Qualidade de Vida no Trabalho surgiu por volta de 1950, quando Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram estudos no *Tavistock Institute*. Os estudos realizados evidenciaram que a organização do trabalho apontava para a adoção de uma abordagem sócio técnica acerca das experiências oriundas da relação indivíduo-trabalho-organização. Nesse sentido, a abordagem enfatizava a necessidade de reestruturação da tarefa visando ao bem-estar dos trabalhadores. A autora salienta, ainda, que na década de 1960 se iniciaram os estudos por parte dos cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, com o intuito de melhorar a organização do trabalho, a fim de reduzir os efeitos negativos do emprego no bem-estar geral e na saúde dos trabalhadores. A partir de então, vários são os conceitos de QVT apresentados até a atualidade. A mesma autora destaca, porém, que não existe uma definição consensual sobre a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, devido à imensa revisão bibliográfica sobre o tema, pois o conceito engloba além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, fundamentado na ideia de humanização do trabalho e a responsabilidade social da empresa.

Contudo, Limongi-França (2010) destaca que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se a um conjunto de ações as quais a empresa desenvolve para implementação de melhorias, inovações gerenciais e tecnologias no ambiente de trabalho. Ainda segundo a autora, a concepção da qualidade de vida no trabalho sucede a partir do momento em que a empresa e as pessoas são vistas como um todo.

Para Constantino (2007) a qualidade de vida no trabalho é vista como o entendimento do indivíduo acerca do bem-estar e, para tanto, esse entendimento deve ser sustentado pelo equilíbrio entre os aspectos biológicos, psicológicos e sociais que são evidenciados pelos comportamentos e hábitos individuais de cada pessoa. Fernandes e Gutierrez (1988) complementam enfatizando que a Qualidade de Vida no Trabalho é afetada por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retro informação.

Na percepção de Gil (2007) a definição de qualidade de vida no trabalho está ligada a maneira em que as pessoas são tratadas na organização. Os níveis de produtividade e qualidade variam, de acordo, com a motivação dos colaboradores e a forma como os mesmos são recompensados pelas suas contribuições.

Para Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho deve ser vista como uma ferramenta de gestão de pessoas, algo que vai além das obrigações contidas na legislação trabalhista, pois, conceito de qualidade de vida no trabalho está associado à satisfação, saúde, bem-estar, lazer e benefícios oferecidos.

Para Fernandes (1996, p. 45), qualidade de vida no trabalho “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Por fim, verifica-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no decorrer dos anos tem sido definida em diversas formas, todavia, estes conceitos possuem como aspecto comum o bem-estar dos trabalhadores e a humanização do trabalho. Além de tais compreensões, os autores vêm desenvolvendo modelos e critérios a fim de avaliar a QVT.

2.2. MODELOS DE QVT

Rocha (1998) destaca que ao longo da história, vários estudiosos desenvolveram modelos de indicadores de qualidade de vida, com o objetivo de evidenciar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma, propõe sete modelos que objetivam avaliar a QVT nas organizações, conforme evidenciado na tabela 1, abaixo:

Tabela 1: Modelos de QVT.

Autor	Indicadores determinantes de cada modelo
Walton (1973; 1974)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Variedade de tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retro informação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Siqueira e Coletta (1989)	Próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefe, política de Recursos Humanos e empresa.

Fonte: Adaptado de Rocha (1998)

Para o autor, as dimensões abordadas em cada modelo possibilitam o entendimento acerca da influência do bem-estar dos colaboradores relacionando-o ao sucesso da organização. Contudo, nesse estudo, deu-se ênfase ao modelo proposto por Walton, apresentado a seguir.

2.2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O MODELO DE WALTON

Limongi-França (2004) destaca que Walton (1973) foi o primeiro autor americano que evidenciou de forma objetiva um conjunto de variáveis que devem ser observadas pelas organizações, iniciando, portanto, estudos relevantes acerca da satisfação do indivíduo em relação à qualidade de vida no trabalho.

Segundo Timossi et al. (2009) o modelo de Walton (1973), embora, tenha sido concebido na década de 70, é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros. Os autores destacam também, que embora o modelo de Walton seja um dos modelos mais aceitos, a sua aplicabilidade apresenta algumas dificuldades devido à linguagem utilizada. Salientam, inclusive, que é comum que os pesquisados ao serem submetidos a um instrumento que contemple esse modelo apresentem dificuldades de entendimento em função dos termos e expressões muito técnicas. Em virtude disso, o modelo sofreu adaptações sugeridas por Fernandes (1996) que deu uma versão do modelo para o português, por Detoni (2001) e, por Timossi et al. (2009), visando facilitar a compreensão e a aplicação do mesmo.

É importante frisar que o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton é “constituído pelo maior número de dimensões (oito)”, segundo Pedroso e Pilatti (2009, p. 30). Os autores destacam, ainda, que o modelo supracitado considera aspectos da vida pessoal, ou

seja, enfatiza o trabalho como um todo, mas, não aborda somente o trabalho em si, mas, aspectos do não-trabalho e como eles impactam o bem-estar do trabalhador. Os critérios que compõem o modelo de Walton (1973) referem-se à compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida, e relevância social no trabalho.

Fernandes (1996) descreve as oito categorias conceituais de Walton (1973) enfatizando que acerca da compensação justa e adequada busca-se mensurar a QVT, considerando os aspectos atinentes à remuneração percebida como retribuição ao trabalho realizado. Nesse critério é avaliado a percepção sobre o quanto a remuneração é adequada, dando ao trabalhador as condições necessárias para sua sobrevivência e dignidade. Avalia-se, ainda, o quanto a remuneração está equilibrada comparando-a com as de outros membros da própria organização e com relação ao que é remunerado pelo mercado.

Outro ponto avaliado pelo modelo de Walton (1973) diz respeito às condições de trabalho, que visa mensurar a QVT em relação às condições de saúde e segurança no local de trabalho. Nesse critério aborda-se a jornada e a carga de trabalho do empregado, considerando a sua relação com as tarefas desempenhadas e o estresse que o mesmo pode ser submetido na execução do trabalho. Avalia-se, também, o ambiente físico e os materiais e equipamentos disponíveis, no qual os mesmos devem estar adequados e saudáveis para bem-estar do empregado (FERNANDES, 1996).

Detoni (2001) destaca que a terceira categoria do modelo de Walton (1973) refere-se ao uso e desenvolvimento de capacidades, e propõe a mensuração da QVT em relação às oportunidades que o empregado deve aplicar no seu dia a dia, seu conhecimento e suas habilidades. Neste critério avalia-se a autonomia do empregado na execução do seu trabalho e a avaliação da tarefa que o mesmo executa, tendo em vista a sua integridade, a ponderação dos resultados e a relevância que ela apresenta na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da organização. Fernandes (1996) corrobora mencionando que esse critério visa, ainda, a possibilidade de utilização de amplas capacidades e habilidades do indivíduo e o feedback acerca da avaliação dos seus resultados organizacionais.

A autora menciona, também, que a quarta categoria que prevê a oportunidade de crescimento e segurança, remete a mensuração da QVT em relação às oportunidades que a organização estabelece para o desenvolvimento de carreira e o crescimento pessoal de seus empregados, considerando o desenvolvimento e a aplicabilidade das potencialidades da pessoa e o reconhecimento por parte dos colegas, membros da família e comunidade. Nesse critério é mensurado também, o grau de segurança percebido pelos empregados quanto à manutenção de seus empregos.

A integração social na organização, segundo Fernandes (1996) é outro ponto avaliado pelo modelo de Walton (1973), sendo que ele afere a igualdade de oportunidades em grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, diferenças hierárquicas marcantes e preconceito quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência. Pondera-se, ainda, o grau de relacionamento marcado por auxílio mútuo e sócio emocional, abertura interpessoal, respeito às individualidades e, por fim, o grau do senso de comunidade existente na organização.

A sexta categoria do modelo de Walton (1973) refere-se ao constitucionalismo, que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na organização, respeitando as leis e direitos trabalhistas. Mede-se também, o grau de privacidade que o empregado possui dentro da organização, a forma como ele expressa sua opinião aos superiores

sem sofrer represálias, e a maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento das tarefas (FERNANDES, 1996).

O trabalho e espaço total de vida diz respeito à sétima categoria do modelo de Walton (1973), que busca mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Segundo Fernandes (1996) neste critério avalia-se o equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho, jornada de trabalho, viagens, exigências de carreira e o convívio familiar.

Por fim, a última categoria do modelo de Walton (1973) refere-se à relevância social da vida no trabalho, que visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social e a imagem da organização perante a comunidade. Mede-se, ainda, a percepção dos empregados acerca da qualidade dos produtos e prestação dos serviços oferecidos à comunidade e à sua valorização e participação na organização, considerando a política de Recursos Humanos (DETONI, 2001).

É importante ressaltar que, segundo Timossi et al. (2009); Detoni (2001); Fernandes (1996) os oito critérios que integram o modelo de Walton (1973) não possuem uma ordem de prioridade. Todos os critérios possuem o mesmo grau de importância na qualidade de vida no trabalho, na qual é possível adaptá-la de acordo com a realidade de cada organização.

2.2.2. O MODELO DE WALTON ADAPTADO POR TIMOSSO ET AL. (2009)

O estudo proposto por Timossi et al. (2009) objetivou adaptar e transcrever para uma linguagem mais clara e objetiva o modelo proposto por Walton (1973), acerca da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O autor também destaca que o modelo de Walton possui o maior número de critérios, e, por esse motivo, é o mais aplicado na avaliação da QVT. Já Limongi-França (2007) corrobora citando que o modelo de QVT proposto por Walton é o mais utilizado no Brasil.

Vale ressaltar, que Walton (1973) não criou um instrumento de avaliação, e sim um modelo teórico. Esse modelo foi traduzido para o português por Fernandes (1996) que também propôs adaptações ao modelo, utilizando uma linguagem mais simples e objetiva, assim como, Detoni (2001) e Timossi et al. (2009), visando facilitar a compreensão do mesmo. Contudo, após adaptações acerca dos termos utilizados pelo autor foi elaborado um instrumento de avaliação por Timossi et al. (2009).

O questionário adaptado e validado por Timossi et al. (2009), buscando demonstrar a percepção acerca da QVT, possui uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo que, o 1 representa “muito insatisfeito”, o 2 “insatisfeito”, o 3 “nem insatisfeito e nem satisfeito”, o 4 “satisfeito” e o 5 “muito satisfeito”. Para a quantificação dos resultados utiliza-se uma escala que varia de 0 a 100, sendo o valor 50 o ponto central e o determinante dos valores intermediários. Os autores citam, ainda, que os pontos 25 e 75 são considerados referências, dessa forma, os resultados encontrados abaixo de 25 representam “elevada insatisfação” e os acima de 75 “elevada satisfação”. Já os valores compreendidos de 25 a 50 (ponto central) caracterizam resultados “insatisfatórios” e os que se situam entre 50 e 75 são considerados resultados “satisfatórios” (TIMOSSO ET AL., 2009).

A análise dos dados se dá a partir dos cálculos das médias aritméticas de cada item que compõe a escala de Timossi (2009) visando evidenciar os escores médios de cada uma das oito categorias de QVT do modelo de Walton (1973). Considera-se que o grau número 1 “muito insatisfeito” tem como escala o “0%”, o número 2 “insatisfeito” apresenta-se como “25%”, o grau número 3 “nem satisfeito e nem insatisfeito” escala “50%”, o número 4 “satisfeito” aparece na escala como “75%” e, por fim, o grau número 5 “muito satisfeito” representa “100%” na escala conforme demonstrado no tabela 2, abaixo:

Na figura 1, abaixo, é possível visualizar a classificação acerca da Qualidade de Vida no Trabalho proposta Timossi et al. (2009) descrita anteriormente:

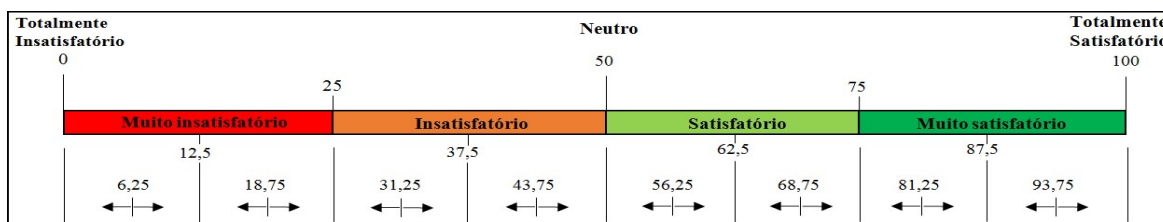


Figura 1: Classificação da QVT proposta por Timossi et al. (2009).
Fonte: Timossi et al. (2009)

Além dos pontos principais (0, 25, 50, 75, 100) a escala proposta por Timossi et al. (2009) apresenta subdivisões em cada intervalo, que estão representados na figura acima por setas unilaterais, que visam apresentar tendências para outra classificação. Dessa forma, a partir das subdivisões das categorias é possível demonstrar se existe uma tendência de evolução para outra categoria a partir da mensuração da percepção de cada indivíduo acerca da QVT. Destaca-se, ainda, que a percepção de QVT é subjetiva e, portanto, só é possível a sua mensuração a partir da construção de um modelo reacional conforme o que foi elaborado pelos autores (TIMOSSI et al., 2009).

2.3. DESAFIOS DO TRABALHO DOCENTE

Segundo Barros (2017), o docente é um profissional que vivencia em seu trabalho as exigências do mundo moderno e que desenvolve atividades diversas fora do ambiente de sala de aula. Desse modo, o trabalho docente ultrapassa o ambiente organizacional, fazendo com que seja necessário pensar a QVT de maneira mais ampla em relação às necessidades humanas.

Pereira, Teixeira e Lopes (2013), por sua vez, explicitam que os professores representam uma categoria profissional altamente suscetível aos riscos psicossociais, tendo em vista, a exposição a problemas posturais, uso da voz em excesso, adversidades oriundas do uso demorado do computador, problemas de ordem circulatória, além, de em alguns casos, exposição a agentes físicos e químicos, dentre outros. Destacam-se, ainda, as situações que podem gerar desmotivação em função de expectativas frustradas e que afetam sua qualidade de vida.

Os autores mencionam, inclusive, que embora as pesquisas acerca da qualidade de vida de professores sejam restritas e recentes, várias delas têm apresentado resultados importantes que sinalizam para relação estreita entre as condições de trabalho e o desencadeamento de diversas doenças, tais como a Síndrome de *Burnout*, oriunda do estresse crônico e resultante da lida diária com pessoas; disfonias, que acarretam mudanças na voz e problemas nas cordas vocais; transtornos mentais, físicos e psicossomáticos. (PEREIRA; TEIXEIRA e LOPES, 2013). Sendo que, essas morbidades podem acarretar o abandono da profissão docente.

Servilha (2011) complementa destacando que ocorreram muitas mudanças na organização do trabalho nos últimos anos, nas instituições de ensino, o que acarretou maior carga psicológica para os docentes. Explicita, também, que essa sobrecarga se relaciona não somente às exigências diversas atinentes ao próprio trabalho docente, mas, às questões relativas à competitividade e reconhecimento observados nesse meio. Menciona que a morbidade mais frequente se refere ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, ocasionada pela insatisfação com o excessivo volume de trabalho e alto grau de instabilidade no emprego.



Por fim, vale destacar que as pessoas são agentes transformadores das organizações, portanto, garantidoras de maior competitividade organizacional, respondendo, inclusive, pelo grau de inovação, pela flexibilidade, pelo processo de aprendizagem e melhoria dos produtos e serviços. Em uma instituição de ensino, parte da excelência no alcance dos objetivos organizacionais depende do grau de engajamento e satisfação de seus docentes, logo, é fundamental avaliar e adotar ações que oportunizem o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho do professor.

3. METODOLOGIA

Buscando identificar qual a percepção dos pesquisados acerca da qualidade de vida no ambiente de trabalho, optou-se por um estudo de caso, com a adoção de uma abordagem qualitativa descritiva, a partir da realização de uma pesquisa de campo.

Para a coleta de dados, optou-se pela aplicação de um questionário de QVT adaptado de Timossi et al. (2009), a partir do modelo de Walton (1973), a 183 colaboradores contratados como docentes, pertencentes à instituição de ensino. O instrumento é composto de três partes, sendo que, a primeira parte buscou caracterizar os pesquisados a partir de variáveis demográficas, pessoais e profissionais. A segunda parte, abordou os oito critérios propostos por Walton (1973) divididos em 35 (trinta e cinco) subcritérios (questões) adaptados por Timossi et al. (2009). Já a terceira parte buscou evidenciar a percepção dos pesquisados acerca do trabalho por meio de três questões dissertativas que versam sobre pontos fortes e fracos e a importância do trabalho, além de uma questão em que os pesquisados podiam deixar comentários e sugestões acerca do tema e da pesquisa.

O instrumento foi disponibilizado por um *link* gerado pelo site *Google Forms*, para os 183 colaboradores que exercem a função de docentes na instituição de ensino pesquisada. Foram recebidos 69 questionários válidos. Dessa forma, salienta-se que a amostra se configurou como não probabilística já que não foram utilizados cálculos amostrais para a definição do número de respostas.

Vale ressaltar que, o questionário adaptado e validado por Timossi et al. (2009), buscando demonstrar a percepção acerca da QVT possui uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo que, o 1 representa “muito insatisfeito”, o 2 “insatisfeito”, o 3 “nem insatisfeito e nem satisfeito”, o 4 “satisfeito” e o 5 “muito satisfeito”.

A análise dos dados se deu considerando as especificidades de cada parte do questionário. Assim, na primeira parte apresentou-se a frequência relativa observada em cada item. A análise dos itens pertencentes a segunda parte se deu a partir dos cálculos das médias aritméticas de cada subcritério que compõe o questionário, visando evidenciar os escores de cada um dos critérios de QVT. Realizou-se, também, o cálculo do escore total a partir das médias aritméticas simples das oito categorias da QVT, conforme previsto por Timossi et al. (2009).

A quantificação dos resultados, oriundos da segunda parte e conforme Timossi et al. (2009), adotou-se uma escala de que varia de 0 a 100, sendo o valor 50 o ponto central e o determinante dos valores intermediários. Os autores citam, ainda, que os pontos 25 e 75 são considerados referências, dessa forma, os resultados encontrados abaixo de 25 representam “elevada insatisfação” e os acima de 75 “elevada satisfação”. Já os valores compreendidos de 25 a 50 (ponto central) caracterizam resultados “insatisfatórios” e os que se situam entre 50 e 75 são considerados resultados “satisfatórios”.

Por fim, os dados da última parte foram apresentados a partir da descrição, a análise e interpretação dos mesmos.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA

A unidade de análise é uma instituição de ensino superior privada localizada na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais. Sendo uma das mais tradicionais instituições da rede particular de ensino superior de Belo Horizonte, essa instituição está no mercado a mais de cinco décadas, e possui quase cinquenta cursos de graduação nas modalidades de bacharelado, licenciatura e tecnologia, e dezenas de cursos de extensão, pós-graduação e MBA.

A pesquisa foi realizada em um dos *campi*, sendo que esta unidade possui cursos nas áreas de Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Humanas, Educação, Engenharia e Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas. Conta com uma infraestrutura de excelência e com diversos projetos de parcerias com empresas do entorno e projetos de extensão.

4.2. PERFIL DOS PESQUISADOS

O questionário foi disponibilizado para os 183 docentes ativos na unidade de análise, obtendo-se 69 questionários respondidos corretamente. Verificou-se que dos respondentes 50,7% informaram que são do sexo masculino e 49,3% do sexo feminino.

Acerca da distribuição etária, observou-se que a maior parte dos respondentes informou que possui de 31 a 40 anos, representando 42% do total. 34,8% informou que se encontra na faixa de 41 a 50 anos, 20,3% possui mais de 51 anos e notou-se que a presença de respondentes com idade de 25 a 30 anos é menos frequente nesta amostra com apenas 2,9%.

Sobre a formação dos professores, evidenciou-se que o mestrado é o nível de escolaridade que possui a maior representatividade, com 72,5% do total. Sendo que 24,6% dos docentes pesquisados possuem doutorado e apenas 2,9% informou que possui especialização (pós Lato-sensu). A maior predominância de professores com mestrado e doutorado coaduna com o cenário do ensino superior que demanda professores cada vez mais qualificados.

Quando os pesquisados foram perguntados sobre o tempo de casa, observou-se que as faixas ficaram bem equilibradas, com exceção daqueles que possuem menos de 1 ano de casa. verificou-se que a maioria dos respondentes, ou seja, 28% se enquadram na faixa de 5,1 a 10 anos. Aqueles que têm de 1,1 a 3 anos de efetivo trabalho na instituição representam 23% do total. Com mais de 15,1 anos de empresa identificou-se 22% dos respondentes. Tanto a faixa de 3,1 a 5 anos, quanto à de 10,1 a 15 anos representam 13% da amostra pesquisada. Observou-se, ainda, que 1% dos respondentes trabalham na instituição há menos de 1 ano, um percentual expressivamente baixo.

Quanto à distribuição dos dados referente à faixa salarial, observou-se que a faixa salarial mais relevante foi à de 5 a 7 salários mínimos, cerca de 27% do total. Tanto a faixa salarial de 7 a 10 salários mínimos, quanto à de 4 e 5 salários mínimos representaram 25% da amostra pesquisada. Os dados apontaram também que tanto a faixa salarial de 3 a 4 salários mínimos, quanto à de acima de 10 salários mínimos representaram 10% dos respondentes. Notou-se que a presença de respondentes com faixa salarial de 1 a 3 salários mínimos é menos frequente nesta amostra, com cerca de 3%.

Por fim, para melhor caracterização dos professores pesquisados questionou-se sobre a área de atuação. Os achados apontaram que a área mais expressiva entre os respondentes foi à área de Engenharias e Tecnologia, cerca de 29% do total. Tanto à área de Gestão, quanto à área de Saúde e Biológicas, quanto à área de Educação e Licenciatura representaram 21,7% da amostra pesquisada. A área com menor participação foi a de Comunicação, Design e Artes,

com cerca de 5,9%, o que era esperado, tendo em vista que não são ofertados cursos desta área na unidade estudada.

4.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA IES DE ENSINO SUPERIOR

Aqui, analisa-se as percepções dos professores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton (1973), adaptado por Timossi et al. (2009), no qual investiga-se cada uma das oito categorias propostas pelo modelo: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidades de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, Trabalho e Vida, e Relevância Social.



Gráfico 1: Resultados obtidos na pesquisa acerca dos critérios de QVT.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Em relação à qualidade de vida no trabalho conforme dados demonstrados no gráfico 1, observou-se que o escore médio geral de QVT, que se refere ao grau em que as pessoas avaliam que existe Qualidade de Vida no Trabalho na organização estudada, foi de 66,81. Segundo Timossi et al. (2009) o percentual encontrado nessa pesquisa é considerado satisfatório.

Os dados relativos à Oportunidade de Crescimento e Segurança foram de 52,26, sendo este o critério com o menor escore da pesquisa. Vale ressaltar que segundo Timossi (2009), esse critério remete às oportunidades que a organização estabelece para o desenvolvimento de carreira e o crescimento pessoal de seus empregados, além do grau de segurança percebido pelos empregados quanto à manutenção de seus empregos.

O critério mais positivo acerca da QVT foi o relativo à Integração Social na Organização, com escore médio de 80,34. Esse critério refere-se à percepção do empregado acerca da responsabilidade social, imagem da organização perante a comunidade, a qualidade dos serviços prestados e a sua valorização e participação na organização, considerando a política de Recursos Humanos (DETONI, 2001).

O instrumento elaborado e validado por Timossi et al. (2009) a partir do modelo de Walton (1973), além de estabelecer a percepção acerca de cada critério da QVT, propõe subdivisões em cada intervalo buscando evidenciar se existe uma tendência de evolução para outra classificação a partir dos achados, ou seja, o modelo evidencia se há uma tendência de melhorar ou piorar a partir da comparação dos escores encontrados e os intervalos propostos pelos autores. As tendências encontradas nesse estudo são apresentadas na tabela 2, abaixo:

Tabela 2: Resultados, escores e tendências dos Critérios de QVT obtidos na pesquisa.

Critérios de QVT	Escore	Intervalo	Resultado	Tendência
Integração Social na Organização	80,34	75,01 a 81,25	Muito Satisfatório	Tendência para satisfatório
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	74,14	68,76 a 75	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
Relevância Social	73,48	68,76 a 75	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
Constitucionalismo	72,19	68,76 a 75	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
Condições de Trabalho	65,70	56,26 a 68,75	Satisfatório	Tendência neutra
Trabalho e Vida	62,68	56,26 a 68,75	Satisfatório	Tendência neutra
Compensação Justa e Adequada	54,02	50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
Oportunidades de Crescimento e Segurança	52,26	50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
Escore QVT	66,81	56,26 a 68,75	Satisfatório	Tendência neutra

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Observa-se que todos os critérios de QVT mensurados na pesquisa possui uma tendência de evolução para outra categoria, como o critério de Integração Social na Organização que de “muito satisfatório” possui uma tendência para “satisfatório” e os critérios de Compensação Justa e Adequada e Oportunidades de Crescimento e Segurança que de “satisfatório” apresentam uma tendência para “neutro/insatisfatório”. As tendências são importantes medidas para evidenciar se, embora, um resultado tenha sido negativo há uma possibilidade de melhoria e, que, com um pouco de esforço por parte da organização é possível mudar esse cenário. Da mesma forma, quando se encontra um resultado positivo, o estudo da tendência, demonstra se existe a possibilidade de uma piora no resultado encontrado, sinalizando para a necessidade de um plano de ação.

O instrumento de Timossi et al. (2009) sugere a estratificação dos achados a partir de uma análise fatorial, ou seja, demonstrando as médias encontradas em cada item que compõe os oito critérios da QVT. Na tabela 3, abaixo, é possível visualizar as médias encontradas em cada um dos itens que formam o critério Compensação Justa e Adequada (itens 1, 2, 3 e 4 do instrumento) e que diz respeito à remuneração percebida como retribuição ao trabalho realizado.

Tabela 3: Critério de QVT - Compensação Justa e Adequada

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
1	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	65,22	21,95
2	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o compara com o salário dos seus colegas?	67,75	22,73
3	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	38,55	28,58
4	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a empresa oferece?	44,57	29,35
Escore Médio		54,02	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Verificou-se que embora o critério Compensação Justa e Adequada tenha apresentado um escore médio de 54,02 o que representa um resultado satisfatório, observou-se que o item 3 que diz respeito às recompensas e a participação em resultados, ficou abaixo do escore médio com 38,55. Bem como o item de número 4 que avalia a satisfação em relação aos benefícios ofertados pela empresa, que também ficou abaixo do escore médio com 44,57.

Para encontrar o escore médio do critério Condições de Trabalho são avaliados os itens de 5 a 10 do instrumento de coleta de dados, conforme observa-se na tabela 4, abaixo:

Tabela 4: Critério de QVT - Condições de Trabalho.

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
5	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	65,58	24,67
6	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	60,51	28,57
7	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz como você se sente?	73,55	20,06
8	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	71,74	26,75
9	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	68,84	23,25
10	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	53,99	23,25
Escore Médio		65,70	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Destaca-se que o critério Condições de Trabalho, visa mensurar a QVT em relação às condições de saúde e segurança no local de trabalho (FERNANDES, 1996). Nesse critério o escore médio encontrado foi de 65,70, o que representa um resultado satisfatório, o subcritério mais relevante foi o uso de tecnologia no trabalho, com um escore de 73,55. O item de número 6 que versa sobre a carga-horária e o item 10 que trata do cansaço observado apresentam resultados abaixo da média do critério, 60,51 e 53,99, respectivamente.

Na tabela 5, abaixo, verifica-se os resultados atinentes ao terceiro critério avaliado e que se refere ao Uso e Desenvolvimento de Capacidades (itens de 11 a 15 do instrumento) que diz respeito às oportunidades que o empregado deve aplicar no seu cotidiano, seu conhecimento e habilidades (DETONI, 2001). O escore médio desse critério foi de 74,14, sendo, portanto, o segundo critério bem mais avaliado desta pesquisa. Entretanto, dois itens apresentam resultados abaixo da média do critério. O item 11 destinado a avaliar a satisfação em relação à autonomia percebida pelos professores ficou com uma média de 65,65 e o item 13 voltado para polivalência ficou com uma média de 71,01.

Tabela 5: Critério de QVT - Uso e Desenvolvimento de Capacidades.

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
11	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	65,65	25,58
12	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	79,71	19,31
13	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	71,01	21,28
14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	75,36	20,78
15	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	78,99	16,95
Escore Médio		74,14	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Oportunidade de Crescimento e Segurança remete às oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de carreira, crescimento pessoal, reconhecimento por parte dos colegas, membros da família e comunidade, e o grau de segurança percebido quanto à manutenção de seus empregos (FERNANDES, 1996). Os achados demonstrados na tabela 6

(itens de 16 a 19 do instrumento) evidenciam que embora o escore médio desse critério tenha sido 52,26, o que representa um resultado satisfatório, observou-se que o item 18 que diz respeito à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, ficou com média negativa de 23,55. Sendo esse o resultado mais negativo dentre todos os itens de todos os critérios avaliados.

Tabela 6: Critério de QVT - Oportunidades de Crescimento e Segurança.

Itens	Descrição	Média	Desvio- Padrão
16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	63,04	25,22
17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	68,84	26,91
18	Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	23,55	24,21
19	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	53,62	30,10
Escore Médio		52,26	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

O critério Integração Social na Organização afere a igualdade de oportunidades em grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, diferenças hierárquicas marcantes e preconceito (FERNANDES, 1996). Para encontrar o escore médio desse critério são avaliados os itens de 20 a 23 do instrumento de coleta de dados. Esse foi o critério mais bem avaliado da pesquisa, com um escore médio de 80,34, o que representa um resultado muito satisfatório. Entretanto, o item de número 23 que avalia a valorização de ideias e iniciativas no trabalho, ficou abaixo do escore médio com 71,38, conforme dados apresentados na tabela 7, abaixo.

Tabela 7: Critério de QVT - Integração Social na Organização

Itens	Descrição	Média	Desvio- Padrão
20	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?	83,33	18,02
21	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	85,51	17,37
22	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	81,16	16,27
23	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	71,38	21,12
Escore Médio		80,34	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Na tabela 8, abaixo, verifica-se os resultados atinentes ao critério Constitucionalismo (itens 24, 25, 26 e 27 do instrumento), que se refere aos direitos e deveres do empregado, liberdade de expressão, individualidade e como as normas e regras influenciam o desenvolvimento de suas tarefas (FERNANDES, 1996). Nesse critério o escore médio encontrado foi de 72,19, o que representa um resultado satisfatório. Entretanto, dois itens apresentam resultados abaixo da média do critério. O item 25 que versa sobre a liberdade de expressão ficou com uma média de 71,01 e o item 26 destinado a avaliar a satisfação em relação às normas e regras do trabalho ficou com uma média de 69,57.

Tabela 8: Critério de QVT – Constitucionalismo.

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
24	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	72,10	24,08
25	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	71,01	23,73
26	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	69,57	22,22
27	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	76,09	21,19
Escore Médio		72,19	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Acerca do Trabalho e Vida que busca aferir o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho (FERNANDES, 1996), obteve-se um escore médio de 62,68, o que representa um resultado satisfatório (itens 28, 29 e 30 do instrumento). Contudo, o item de número 28 que buscou analisar o quanto os colaboradores estão satisfeitos com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, apresentou um resultado abaixo da média do critério, com 60,51, conforme verifica-se na tabela 9.

Tabela 9: Critério de QVT - Trabalho e Vida.

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
28	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	63,04	24,86
29	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	60,51	27,25
30	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	64,49	25,51
Escore Médio		62,68	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Os achados demonstrados na tabela 10 (itens de 31 a 35 do instrumento), que remete a Relevância Social evidenciam que embora o escore médio desse critério tenha sido 73,48, o que representa um resultado satisfatório, observou-se que três itens apresentam resultados abaixo da média do critério. O item 33 que afere a satisfação dos professores com a integração comunitária da empresa ficou com uma média de 71,38, o item 34 que diz respeito aos serviços prestados pela empresa ficou com uma média de 68,48 e o item 35 que mensura a satisfação referente à política de recursos humanos ficou com uma média de 61,96.

Tabela 10: Critério de QVT - Relevância Social.

Itens	Descrição	Média	Desvio-Padrão
31	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	87,68	15,82
32	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	77,90	22,09
33	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	71,38	21,98
34	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?	68,48	22,95
35	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	61,96	29,27
Escore Médio		73,48	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019)

Por fim, a última parte do instrumento aplicado buscou analisar a percepção dos respondentes acerca do trabalho por meio de três questões dissertativas que versaram sobre os pontos fracos, pontos fortes e a importância do trabalho, além de uma questão em que os pesquisados podiam deixar comentários e sugestões acerca do tema e da pesquisa. Os pontos fracos do trabalho destacados pelos respondentes da pesquisa foram à instabilidade de carga horária, insegurança devido às demissões frequentes, turmas com grande número de alunos e excesso de trabalho extraclasse. Em relação aos pontos fortes, os itens mais evidenciados foram o relacionamento com os colegas de trabalho, o ambiente de trabalho, a autonomia e a colaboração com o aprendizado dos alunos.

Outro ponto analisado remete-se a importância do trabalho e os itens mais relevantes foram à participação no desenvolvimento dos estudantes como profissionais, respeito e satisfação pessoal. A última questão do questionário referente aos comentários e sugestões acerca do tema e da pesquisa não era obrigatória, por isso obteve-se poucas respostas. Os comentários mais evidenciados foram à melhoria nas condições do estacionamento e uma maior valorização dos professores.

Com base nos dados adquiridos a partir da aplicação do instrumento de coleta de dados, pode-se afirmar que o conceito de QVT é amplo e complexo. A percepção dos professores dessa instituição de ensino superior privada acerca da Qualidade de vida no Trabalho no geral foi satisfatória. Entretanto, há questões que devem ser avaliadas, pois apresentam análises negativas, tais como as recompensas e a participação em resultados dados pela empresa e a instabilidade, uma vez que demonstram insegurança quanto à continuidade no emprego.

Vale ressaltar que essas insatisfações refletem, diretamente no desempenho do trabalho realizado, o que pode afetar a qualidade do ensino, o que torna imprescindível que a empresa adote medidas de promoção e manutenção de altos níveis de satisfação de seus docentes em relação à qualidade de vida no trabalho. É recomendável que a organização estudada busque elaborar programas de melhoria na QVT, de forma que os colaboradores se sintam mais satisfeitos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção de professores de uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte, Minas Gerais, a partir das dimensões de Walton (1973). O problema de pesquisa foi respondido na medida em que foi possível obter dados e constatou-se que em geral os professores estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, com a exceção dos itens relacionados às recompensas e a participação em resultados dados pela empresa estudada e a instabilidade já que se consideram inseguros quanto à continuidade do emprego.

Como limitação destaca-se a baixa adesão às perguntas dissertativas, que trataram dos pontos fortes e fracos, a importância do trabalho e a possibilidade de fazer sugestões. Isto porque, estas perguntas viabilizariam um confronto com os dados encontrados na segunda parte do questionário (instrumento de Timossi et. al., 2009) em que seria possível validar a qualidade de vida no trabalho a partir de uma análise comparativa e mais aprofundada.

Por fim, os conhecimentos apresentados podem contribuir para novos estudos, e sugere-se que novas pesquisas, nesse âmbito, sejam realizadas com professores de diferentes áreas do conhecimento, bem como, àqueles que têm estabilidade em seus empregos, uma vez que o ambiente laboral está propício aos transtornos mentais e comportamentais, e estudos sobre a Qualidade de Vida no trabalho podem, cada vez mais, contribuir para a melhoria dos serviços prestados e para o bem-estar dos docentes.

REFERÊNCIAS

- 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, jan. 2017.
- CONSTANTINO, M. A. C.** Avaliação da qualidade de vida: desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo-USP. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia e Administração - FEA, Programa de Pós-Graduação em Administração, São Paulo, 2007.
- DETONI, D. J.** Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, SC, 2001.
- FERNANDES, E. C.** Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H.** Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez. 1988.
- GIL, A. C.** Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B.** Qualidade de vida no trabalho. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.); et al. *As pessoas na organização*. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002, 295-306 p.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, Ferramentas e Procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE 2017**, Estatísticas mundiais de saúde 2017: monitoramento da saúde para os ODS, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=84E08B66CFEF2BC0ABC047F73C247B48?sequence=1>>. Acesso em: 17 mar. 2019.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L.** Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. *Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP*, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, set./dez. 2009.
- PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; LOPES, A. da S.** Qualidade de vida de professores de educação básica do município de Florianópolis, SC, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 7, p. 1963-1970. 2013.
- ROCHA, S. K.** Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor Têxtil. Dissertação (Mestrado de Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 1998.
- SERVILHA, E. A. M.; ARBACH, M. de P.** Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. *Distúrbios da Comunicação*. ISSN 2176-2724, v. 23, n. 2, 2011.
- TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C.** Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.
- WALTON, R. E.** Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, Cambridge, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, R. E.** Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, Boston, v. 12, no. 155, p. 12-19, 1974.