

# O BEM-ESTAR DE DOCENTES DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL: UM ESTUDO ANCORADO PELO MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PROPOSTO POR WALTON

MYVIA FREITAS DA SILVA  
THALES BATISTA DE LIMA

## Resumo

Este estudo objetiva identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do Campus IV/UFPB balizado pelo modelo de Walton (1973). A pesquisa é quantitativa e descritiva, utilizando-se de questionário e a análise por meio da estatística descritiva. Os resultados evidenciaram uma percepção positiva pelos docentes participantes em relação aos aspectos de equidade salarial, autonomia e oportunidade de crescimento profissional. Conclui-se que esses resultados colaboram para a gestão universitária repensar sobre o fomento de suas políticas de bem-estar para obter maior satisfação de seus docentes em relação a qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Docentes; Administração.

## Abstract

This study aims to identify the factors that influence the quality of life of professors of the Administration course at Campus IV/UFPB guided by the Walton model (1973). The research is quantitative and descriptive, using a questionnaire and analysis using descriptive statistics. The results showed a positive perception by participating teachers regarding aspects of salary equity, autonomy and opportunities for professional growth. It is concluded that these results help university management to rethink the promotion of its well-being policies to obtain greater satisfaction from its professors in relation to quality of life at work.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Teachers; Administration.

## 1 Introdução

A temática da Qualidade de Vida - QV é amplamente disseminada na atualidade, representando um conceito multifacetado e de natureza polissêmica (Araújo *et al.*, 2019). Nesta perspectiva, Pereira, Teixeira e Santos (2012), destacam que a Organização Mundial de Saúde - OMS, define QV como sendo a percepção que os indivíduos têm da satisfação de suas necessidades, ultrapassando as dimensões física e mental. A QV penetra nos elementos tanto individuais quanto coletivos das pessoas no ambiente de trabalho, destacando a importância das discussões acerca da sua ramificação temática, sendo ela a perspectiva de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (Andrade, 2019).

A QVT está vinculada a elementos tanto internos quanto externos às condições de vida no contexto laboral. Isso abrange o bem-estar, a preservação da saúde e a segurança em dimensões físicas, mentais e sociais, além da capacitação para realizar tarefas de maneira segura e eficiente, otimizando o uso da energia pessoal (Araújo *et al.* 2019). Portanto, a qualidade de vida das pessoas está intrinsecamente ligada à sua atividade ocupacional, visto que a QVT e as respostas geradas nesse cenário se manifestam como uma extensão ou indicador da qualidade de vida.

Isso sugere que é impossível separar o indivíduo de seu ambiente de trabalho, sendo igualmente verdadeiro o contrário (Pereira *et al.*, 2020).

Guths e Fossatti (2023) destacam que o conceito de QVT, mesmo tendo surgido por volta de 1950, foi potencializado em meados da década de 1970 quando Werther e Davis elaboraram um modelo de QVT, fato esse que forneceu base para Richard Walton (1973) debruçar-se sobre os estudos aprofundados acerca da temática. Isso possibilitou, posteriormente, o desenvolvimento de seu próprio modelo de QVT. De acordo com Guths e Fossatti (2023), esses modelos demonstravam a relevância da saúde dos colaboradores como um dos componentes essenciais para o bem-estar geral no contexto organizacional, influenciando diretamente o desempenho das tarefas. Sob esse aspecto, existem diversas profissões, sendo a de professor universitário um desses exemplos, que apresentam vários elementos que tornam os profissionais mais vulneráveis a doenças de natureza psicoemocional e psicossomática (Martins, 2020).

Estes incluem demandas elevadas de produtividade científica, entre outras coisas inerentes à sua atividade profissional (Pereira & Silva, 2020). Para ilustrar, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN publicou em 25 de maio de 2023, o resultado do seu estudo intitulado “Enquete Nacional”. Esta enquete, de abrangência nacional, buscou delinear o cenário brasileiro no pós-pandemia a respeito das condições de trabalho e saúde dos docentes das Instituições de Ensino Superior Públicas Federais, Estaduais, Municipais, Institutos e Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs. A pesquisa contou com a participação de 1874 docentes distribuídos nessas instituições de ensino mencionadas.

Os resultados desse estudo realizado pela ANDES-SN mostram que 65% dos docentes avaliaram que tiveram um aumento em suas atividades, o que justifica 42% considerarem estar sempre sobrecarregados. Além disso, 46% julgaram ter sobre si um sentimento de pressão quanto ao cumprimento de prazos e metas, o que é potencializado, de acordo com 19% dos respondentes, pelo fato de terem que assumir atividades administrativas, burocráticas e outras que não fazem parte de suas atividades fins enquanto docente. Indagados como avaliam sua saúde, 40% dos docentes a consideram regular e sob este mesmo aspecto, entre as 19 doenças listadas pelo estudo, as seis principais doenças consideradas pelos docentes foram doenças musculoesqueléticas, transtornos de ansiedade, cardiovasculares, digestivas, enxaqueca e transtornos de humor. Sobre isto, o fato curioso é que 55% dos respondentes julgaram que a sua(s) doença(s) está relacionada ao trabalho.

A sobrecarga do professor vai além da necessidade de atualização científica, gerando sentimento de culpa e impotência diante da dificuldade em atender a tantas demandas de informação (Sanchez *et al.*, 2019). Ademais, a percepção como o professor enxerga seu trabalho também repercute na qualidade de vida atribuída por ele, conforme apontam Santos e Silva (2019), cujos docentes podem conceber sua profissão como um campo de atuação meramente para cumprir tarefas como de qualquer outro ambiente profissional de trabalho, bem como pode se enxergar como um educador que facilita o processo de ensino-aprendizagem ou, até mesmo, um autor capaz de mudar a vida de um estudante.

Assim, isso afeta no seu comprometimento com o trabalho, no quanto de esforço o indivíduo deposita no ambiente de trabalho, influenciando a sua qualidade de vida no trabalho, na medida em que o professor também percebe um ambiente que fornece os subsídios que ele julga necessários para exercer bem a sua concepção de ser docente, isto é, realizar efetivamente as suas atividades laborais. É tanto que Lima, Silva e Domingues Junior (2024) reforçam que ter qualidade de vida está associada à satisfação no âmbito laboral, perpassando por questões de relacionamento interpessoal e as condições físicas e de matérias de expediente.

Diante desse panorama, este estudo busca identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do Campus IV/Universidade Federal da Paraíba balizado pelo modelo de Walton (1973).

## **2 QVT e seus desdobramentos**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se refere à percepção individual dos trabalhadores sobre diversos aspectos relacionados ao seu ambiente de trabalho e ao impacto desses aspectos em sua qualidade de vida (Andrade, 2019). Ao longo da história diferentes autores contribuíram para o entendimento da evolução do conceito de QVT (Pizzolato; Moura; Silva, 2013). Nesse contexto, Limongi-França (2012) e Fernandes e Gutierrez (1988) destacam que o termo QVT é um conceito multidimensional e abrangente, aplicado bastante pela área de recursos humanos das organizações por meio do fomento de programas de QVT. É um tema recorrentemente explorado no âmbito acadêmico por meio de pesquisas que procuram capitanear nuances envolvendo os aspectos subjetivos inerentes às distintas percepções dos indivíduos sobre sua qualidade de vida (Barbosa & Lima, 2016).

Silva *et al.* (2021) estabelecem que a QVT pode ser compreendida a partir de sua abordagem multifacetada e em constante evolução, direcionada à humanização da estrutura de trabalho, que considera critérios compartilhados e também aspectos subjetivos e individuais relacionados à experiência do trabalho. Estes autores contextualizam que essa abordagem visa criar um ambiente de trabalho plural e equilibrado, adaptado às necessidades e expectativas dos funcionários que podem estar relacionadas a fatores econômicos, sociais, físicos, políticos e culturais que influenciam na realização de seu trabalho.

No entanto, as concepções modernas são baseadas em pressupostos definidos por teóricos a exemplo de Walton (1973), que define a QVT como sendo a relação entre as necessidades e as particularidades do trabalhador, como também a relação entre produtividade e o equilíbrio social das organizações (Lirio, Gallon & Costa, 2020). Neste mesmo prisma, esses autores destacam que a QVT é definida como o aglomerado de sentimento do trabalhador acerca de particularidades relacionadas ao trabalho, como: segurança, benefícios, condições de trabalho, recompensas e relacionamentos interpessoal.

Salienta-se que Eric Trist (1950) trouxe contribuições significativas sobre a QVT, pois explorou temas relacionados à satisfação e ao bem-estar dos indivíduos no contexto do trabalho e do desempenho. Os resultados forneceram base teórica para os pressupostos definidos por aquele que é frequentemente creditado como sendo o pioneiro, logo, patriarca dos estudos a respeito de QVT, Richard Walton (1973). Ele destacou a importância de atender as necessidades e aspirações dos trabalhadores no contexto do trabalho e enfatizou a responsabilidade social das empresas em relação à QVT (Alves *et al.*, 2022).

Neste ínterim, ao longo do tempo, as asserções a respeito da QVT foram sendo construídas a partir das contribuições de diversos teóricos que desenvolveram estudos para alavancar discussões e reflexões em torno da temática. Sobre isso, há de se destacar a contribuição de Elton Mayo, que evidenciou a influência de manifestações sociais na produtividade dos grupos, incluindo concentração diante de metas. Por outro lado, Abraham Maslow, com sua teoria da classificação das necessidades, trouxe à tona a compreensão de que as necessidades humanas são organizadas em uma posição hierárquica, influenciando o comportamento do trabalhador na organização na execução de sua atividade laboral (Pizzolato, Moura & Silva, 2013; Alirezaie, 2017).

Também teve Frederick Herzberg, ao diferenciar fatores higiênicos e motivacionais, oferecendo *insights* sobre os elementos que equilibram o trabalho e aumentam a satisfação do profissional. Já para Douglas McGregor, com sua teoria X, tentou alinhar os objetivos individuais e organizacionais através de um sistema de recompensas. Por fim, Kurt Lewin, através do Estudo da Dinâmica dos Grupos, ressaltou a importância da participação e convivência harmoniosa para melhorar a eficácia do trabalho (Pizzolato, Moura & Silva, 2013; Alirezaie, 2017). Esses estudos foram fundamentais para moldar a compreensão e práticas relacionadas à QVT, considerando as nuances da aplicação e da interação humana no ambiente de trabalho.

Tal modelagem ocorreu em um cenário de evolução contínua, destacando, a seu tempo, a contribuição de cada um destes teóricos. A este respeito, Pizzolato, Moura e Silva, (2013) enfatizam que essa evolução pode ser enquadrada em seis momentos, conforme Quadro 1.

**Quadro 1** - Evolução da QVT

<b>Evolução da QVT</b>
<b>1959 a 1972</b> - A QVT foi percebida como uma variável, centrando-se na ocorrência individual ao trabalhador e buscando melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
<b>1969 a 1974</b> - A QVT foi vista como uma abordagem que priorizava o indivíduo antes dos resultados organizacionais, passando por melhorias tanto para os trabalhadores quanto para a direção.

**1972 e 1975** - A QVT foi considerada um método, abrangendo abordagens, metodologias e técnicas para aprimorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e abrangente.

**1975 a 1980** - A QVT evoluiu para ser percebida como um movimento, uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.

**1979 a 1982** - A QVT como uma solução abrangente para vários problemas organizacionais.

**QVT como nada (Futuro)** - Sugere a possibilidade futura de que a mesma seja considerada apenas como uma moda passageira, por possíveis projetos de implementação de QVT que por ventura venham a fracassar.

Fonte: Baseado em Pizzolato, Moura e Silva (2013).

Conforme amplamente apresentado, estudiosos de diversas áreas começaram a explorar a influência da Qualidade de Vida no contexto profissional, o qual, mais tarde, desvincula-se de sua variável original – a Qualidade de Vida – e resulta na criação de um novo indicador: a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Pedroso; Pilatti, 2009). É fundamental compreender a definição de qualidade de vida no trabalho, sendo essencial tanto para a organização quanto para os colaboradores (Cunha & Assis, 2020). Diante disso, a subjetividade na definição da QVT contribui para a presença de distintos modelos teóricos na avaliação dessa variável (Pedroso & Pilatti, 2009).

A busca por novas formas de motivação e a criação de ambientes organizacionais mais agradáveis e produtivos deram origem aos modelos de QVT, caracterizados por enumerar diversos fatores, que surgem para compreender e melhorar a influência desses elementos, impactando diretamente na qualidade e produção dos colaboradores (Andrade, 2019). Sob essa ótica, Silva (2022) demonstra através de sua pesquisa a contribuição prática de um estudo sobre QVT ao identificar, mediante análise de dados colhidos com base na aplicação prática de um modelo de QVT por ela previamente escolhido, que os funcionários anseiam por iniciativas mais eficazes na QVT, e têm plena consciência dos impactos que essa qualidade pode exercer em suas vidas profissionais e pessoais. Diante do exposto, Andrade (2019), Leoncio Filho e Souza (2021) e Taimo (2023) destacam que os três modelos de QVT mais importantes são: o de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldham e o de Walton.

Enfatiza-se o modelo estudado, o de Walton (1973), que mesmo com passar dos anos de sua publicação, permanece sendo um dos mais discutidos, referenciados e aplicados no campo da QVT (Santos, 2023). Seu modelo está diretamente associado à motivação, autoestima e satisfação dos indivíduos, abrangendo suas necessidades, aspirações e a responsabilidade social dos trabalhadores (De Paula *et al.*, 2022). O referido modelo é organizado em 8 dimensões: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidades de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da empresa (Lima; Silva; Domingues Junior, 2024).

Segundo Lirio, Gallon e Costa (2020), Walton defendia que ao abranger as oito dimensões, o colaborador manifesta propensão a um estado de bem-estar, especialmente quando apresenta alto desempenho em suas atividades laborais. As contribuições do modelo de referência refletem características do ambiente de trabalho que têm o potencial de atender às necessidades individuais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que abordam as demandas da empresa (Tito *et al.*, 2022). Diferentemente de outros modelos de QVT, o modelo de Walton (1973), não apenas relaciona diversas dimensões relacionadas ao trabalho, mas também incorpora dimensões que exercem uma influência direta na vida do trabalhador (Souza, *et al.*, 2023).

Nesse contexto, Queiroz *et al.* (2019) destacam que o modelo proposto por Walton (1973) oferece uma estrutura completa para a avaliação da QVT nas organizações, pois as empresas têm a capacidade de identificar áreas passíveis de aprimoramento e, assim, implementar estratégias destinadas a promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

### 3 Metodologia

Este trabalho objetiva analisar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do *Campus* IV/UFPB balizado pelo modelo de Walton (1973). Sendo assim, utiliza-se a abordagem quantitativa, pois busca quantificar fenômenos e traduzi-los em números para representar percentualmente, por exemplo, os níveis estatísticos de um determinado comportamento (Silva & Menezes, 2005). Classifica-se como um estudo descritivo, dado que visa descrever as características e particularidades de um determinado fenômeno ou a correlação entre variáveis distintas (Gil, 2022) e sob esse aspecto, este artigo descreve a percepção dos respondentes acerca da QVT com base nas variáveis consideradas para análise.

O contexto estudado refere-se ao ambiente de trabalho dos docentes do curso de Administração do *Campus* IV da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no qual o *campus* se localiza em duas cidades, sendo Rio Tinto e Mamanguape e consta de um Centro, conhecido por Centro de Ciências Sociais Aplicadas, onde a sede da Direção de Centro fica em Rio Tinto. Por sua vez, o curso de Administração fica na unidade de Mamanguape. Destaca-se que no *campus* existem, atualmente, 11 cursos de graduação presenciais, cujo curso de bacharelado em Administração é o mais recente. Foi iniciado em 2019, tendo sua primeira turma formada em 2023. O curso contém 8 períodos letivos, abrangendo componentes curriculares em áreas como filosofia, estatística, ciências contábeis, economia, sociologia, direito, antropologia e psicologia.

A depender do nível de abrangência de um estudo quantitativo, este não consegue contemplar todos os representantes do universo, fazendo-se necessário definir uma amostra que representará a maioria (Gil, 2022). Nesse sentido, à época da pesquisa, o curso consta de 20 professores que lecionam em torno de 40 disciplinas, desconsiderando as de cunho optativo, conforme fluxograma do referido curso com a exposição dos componentes curriculares (PPC-UFPB, 2016). Deste total de docentes, 18 efetivamente participaram da pesquisa. Isto é, pôde-se

obter quase o universo da pesquisa, entretanto, 2 se negaram a responder o instrumento por demonstrar indisponibilidade dentro do período de coleta dos dados.

Inclusive, foi elaborado um questionário por meio do *Google Forms*, balizado pelo modelo de QVT proposto por Walton (1973), sendo aplicado de modo virtual, submetendo-o via *e-mail* e *whatsapp*. Reforça-se que a construção do instrumento se desmembrou em duas questões para cada uma das oito dimensões do referido modelo, tendo alternativas inspiradas pela escala de *Likert* referente ao grau de concordância sobre as afirmativas relacionadas à satisfação sobre cada dimensão.

Para a efetiva aplicação do questionário, foi conseguida uma lista contendo o endereço de *e-mail* dos docentes, junto à coordenação do curso de Administração, o que possibilitou iniciar a coleta dos dados de modo virtual. No entanto, alguns docentes não sinalizaram, via *e-mail*, o interesse em participar desta pesquisa, fazendo-se necessária a abordagem presencial do docente *in loco* de seu trabalho para explicar melhor sobre a pesquisa e a importância de sua participação.

Com efeito, o período de coleta se deu entre fevereiro e março de 2024. Dispondo dos dados, iniciou-se o processo de análise, utilizando a técnica da estatística descritiva de distribuição de frequência com evidenciação percentual, pois com base na análise de tabelas, foi possível, mediante aplicação do método dedutivo, estabelecer significados a partir da observação dos resultados (Marconi & Lakatos, 2022).

#### **4 Análise dos resultados**

Primeiramente, é interessante apresentar um breve perfil dos docentes participantes desta pesquisa. Foram 11 mulheres e 7 homens, dos quais 12 estão abaixo de 50 anos.

Quanto ao tempo de atuação, a maioria tem entre 6 a 15 anos de experiência docente e possuem predominantemente a titulação de doutor, uma vez que 14 são doutores. Há 3 mestres e somente 1 já adquiriu experiência em um pós-doutorado.

Destaca-se que a maioria dos doutores são os que se encontram há mais tempo na Universidade, pois, ao tempo desta pesquisa, possuem de 6 a 15 anos de exercício profissional. E os que estão com até 5 anos de atuação docente são mais do perfil feminino. Por conseguinte, tem-se as questões embasadas pelo modelo de QVT proposto por Walton (1973).

Os dados obtidos com a aplicação do questionário foram agrupados nas Tabelas 1, 2, 3 e 4. Cada Tabela é composta por duas dimensões. Para cada dimensão foram consideradas duas afirmativas. Para cada afirmação, os respondentes indicaram, em grau de concordância de 1, 2, 3 e 4, – sendo discordo totalmente, discordo, concordo e

concordo totalmente –, seu posicionamento acerca de cada afirmação. A Tabela 1 inicia a apresentação dos dados acerca do modelo adotado.

**Tabela 1** – Dimensões 1 e 2 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
<b>1. Compensação Justa e Adequada</b>	1.1 Sinto-me satisfeito(a) com a relação entre o meu salário recebido e a minha jornada de trabalho.	16,7%	16,7%	38,8%	27,8%
	1.2 Tenho uma percepção de equidade salarial com os meus colegas.	5,6%	11,1%	33,3%	50,0%
<b>2. Condições de Trabalho</b>	2.1 Considero o meu ambiente de trabalho agradável, seguro e adequado para realização das minhas tarefas.	0%	50,0%	33,3%	16,7%
	2.2 Sinto-me satisfeito(a) com os recursos estruturais e tecnológicos do meu ambiente de trabalho.	11,1%	44,5%	33,3%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Primeiramente, ao avaliar a relação entre o salário recebido e a jornada de trabalho, vê-se que a maioria dos funcionários expressa algum nível de concordância, seja parcial ou total. Isso sugere que uma parcela significativa dos colaboradores se sente satisfeita com a relação entre seu salário e o tempo dedicado ao trabalho. Esse resultado pode indicar uma percepção positiva em relação à remuneração, em comparação com o esforço exigido, o que está de acordo com Silva *et al.* (2021), quando estabelecem que os fatores econômicos são cruciais para uma boa experiência de trabalho e uma boa qualidade de vida do profissional.

Por outro lado, ao examinar a percepção de equidade salarial em relação aos colegas, observa-se que, metade dos respondentes concordam totalmente que possuem uma percepção equitativa do seu salário quando comparada a sua remuneração com a do seu colega, ou seja, podem sentir que estão sendo justamente remunerados em relação aos seus pares. Este fato quando somados aos que concordaram parcialmente, representa expressivos 83,3%. Isso pode ocorrer por se tratar de serviço público, no qual não há autonomia para discussão sobre fatores de remuneração com instâncias superiores da gestão universitária, uma vez que o ingresso deles se dá por meio de concurso público, com salários previamente estabelecidos pelo Ministério da Economia em conjunto com o Ministério da Educação a respeito do plano de cargo e carreira.

Então, os professores não veem disparidades salariais entre eles, até porque quando ocorrer alguma diferenciação, será devido ao docente assumir algum cargo de gestão com gratificação e obter aprovação em algum projeto da esfera de pesquisa, com disponibilidade de alguma modalidade de bolsa. Desse modo, para este cenário, é possível convergir com o entendimento de Silva *et al.* (2021) acerca da pluralidade do trabalho e de seu equilíbrio.

Os resultados da Tabela 1 sugerem que há uma divisão relativamente equilibrada nas opiniões sobre o ambiente de trabalho. Enquanto uma parcela significativa discorda (50%), a outra parcela concorda e concorda totalmente (33,3% e 16,7%, respectivamente, somando-se 50%) com a adequação do ambiente para realização de tarefas. Porém, constata-se que não há tanta extremidade nas respostas.

Percebe-se que existem áreas de melhoria no ambiente de trabalho que precisam ser consideradas para melhorar a satisfação dos funcionários e sua eficácia no desempenho de suas funções, a exemplo de questões pertinentes à segurança do referido *Campus*. Acerca da segurança no ambiente de trabalho, Lírio, Gallon e Costa (2020) atentam como um dos fatores primários a ser considerada nas questões pertinentes às condições do trabalho.

Em relação aos recursos estruturais e tecnológicos do ambiente de trabalho, nota-se uma tendência mais negativa nas respostas. Isso sugere que pode haver problemas percebidos com a infraestrutura e as tecnologias disponíveis no ambiente de trabalho para um melhor fomento de suas metodologias de ensino, impactando na sua atuação docente e, conseqüentemente, podem estar afetando a satisfação dos professores. Sob esta perspectiva, Tito *et al.*, (2022) apontam o quanto é fundamental uma estrutura física adequada e disponibilização de recursos e aparatos tecnológicos que possam contribuir nas atividades laborais.

**Tabela 2** - Dimensões 3 e 4 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	3.1 Percebo que tenho autonomia e flexibilidade para realização do meu trabalho.	0%	5,6%	33,3%	61,1%
	3.2 Tenho acesso fácil às informações no meu trabalho que contribuem para identificar as minhas tarefas.	0%	11,2%	44,4%	44,4%
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	4.1 Avalio positivamente as oportunidades para o meu crescimento profissional.	5,6%	5,6%	61,1%	27,8%
	4.2 Sinto-me seguro(a) com a estabilidade da minha carreira.	0%	27,8%	27,8%	44,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação a autonomia e flexibilidade, observa-se na Tabela 2, uma forte tendência de concordância, com a maioria dos respondentes indicando que percebem ter autonomia e flexibilidade para realizar suas tarefas, podendo desencadear em um maior engajamento e comprometimento do professor para com a instituição em seu ambiente de trabalho. O acesso fácil às informações também são ressaltadas pelos respondentes que contribuem para a identificação de suas tarefas no trabalho.

Esses resultados sugerem a eficácia do ambiente de trabalho em fornecer os recursos necessários para que os docentes identifiquem suas tarefas de maneira eficiente, o que pode contribuir para a produtividade. Sobre isso, Sanchez *et al.* (2019) destacam que uma das tarefas de um professor é a produção e a transmissão do conhecimento científico que é subsidiado, entre outras coisas, pelo acesso do docente à informação no ambiente de trabalho, destacando o resultado alcançado como de acordo a inferência dos autores.

No que diz respeito às oportunidades para o crescimento profissional, a Tabela 2 evidencia que a maioria deles se encontram satisfeitos com as oportunidades surgidas para seu desenvolvimento, influenciando no direcionamento que cada docente atribui à sua carreira, o que se remete ao entendimento de Walton (1973) acerca das oportunidades serem essenciais para alavancar a sensação de bem-estar dos funcionários. Apesar disso, a confiança quanto à sua estabilidade não foi plenamente satisfatória, tendo uma parcela de docentes demonstrando certa insegurança nessa estabilidade, que pode ser gerada por desconfiança nas políticas públicas de âmbito educacional em nível federal.

E isso pode repercutir como um dos fatores que prejudica na QVT por Walton (1973) considerar a Segurança com o seu trabalho um dos fatores determinantes para provocar satisfação nos funcionários. Frisa-se que esta segurança não diz respeito à segurança no tocante às condições de trabalho. De toda forma, por se tratar de um trabalho em esfera pública, isso possibilita os professores terem alguma segurança quanto aos seus trabalhos, de que não perderiam seus empregos com tanta facilidade e celeridade (Costin, 2020).

**Tabela 3** – Dimensões 5 e 6 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
5. Integração Social na Organização	5.1 Acredito que há um senso de coletividade no meu ambiente de trabalho para tomadas de decisões em prol da comunidade acadêmica.	16,7%	38,9%	27,8%	16,7%

	5.2 Sinto-me satisfeito(a) em relação ao meu relacionamento com colegas e chefes no trabalho.	0%	33,3%	55,6%	11,1%
6. Constitucion- alismo na Organização	6.1 Sinto-me respeitado(a) em minha privacidade e liberdade de expressão no meu trabalho.	22,2%	5,6%	50%	22,2%
	6.2 Percebo clareza nas normas e rotinas estabelecidas pelos órgãos competentes no meu trabalho.	16,7%	22,2%	50%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 3 apresenta que há uma divisão de opiniões entre os pesquisados sobre o grau de coletividade no ambiente de trabalho em relação às decisões que afetam a comunidade. Este resultado pode demonstrar uma possível percepção de senso de individualidade e centralização existente no processo de tomada de decisão. O resultado da discordância total e parcial contrapõe-se ao que Tito *et al.* (2022) consideram como elemento primordial da QVT, que trata-se da tomada de decisão fundamentada em benefícios mútuos, sem prejuízo às partes envolvidas, nesse caso, a administração superior da UFPB e docentes. Todavia, por mais que as decisões sejam colegiadas, alguns docentes reconhecem que nem sempre as articulações para tomadas de decisões são promovidas em prol de toda a comunidade acadêmica, ocasionando uma insatisfação com esse fator que repercute em seu bem-estar social.

No que tange os relacionamentos com colegas e chefes no trabalho, pode-se observar uma maioria satisfeita com essa relação, provavelmente, pela facilidade de desenvolver relações informais e sem necessitar que a relação seja tão rotineira, uma vez que a docência tem um dinamismo em sua atuação e bastante contato do professor com os seus alunos e demais colegas de trabalho. Sob esse aspecto, os autores Hackman e Oldham (1974) e Lírio, Gallon e Costa (2020) corroboram com a afirmativa de que as relações interpessoais amistosas são fundamentais para a condução diária das atividades laborais, fazendo com que o ambiente de trabalho, do ponto de vista desse tipo de relação, seja saudável e promova uma melhor QVT.

Quanto ao respeito à privacidade e liberdade de expressão no trabalho, fica evidenciado que há igualmente docentes que responderam nas extremidades, isto é, discordam ou concordam totalmente, precisando rever o quanto há de falhas sobre tal temática ou o quanto carece de maior transparência sobre isso perante os docentes. Até porque isso é relevante para a promoção de um programa de QVT, pois Walton (1973) destaca que o respeito pelos direitos trabalhistas, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão e as normas e rotinas são capazes de promover melhorias na QVT.

Essas melhorias também exercem uma relação com o quanto o docente tem conhecimento acerca das normas e rotinas estabelecidas pelos órgãos competentes no trabalho. E os resultados revelam certo equilíbrio nas

respostas, o que evidencia o quanto há professores que não percebem tanta clareza no fornecimento de informações quanto às normas e rotinas, principalmente, quando tais normas são recebidas por outras instâncias da gestão universitária, além de seu Departamento, por tornar a comunicação mais difusa, presumindo ser mais difícil a clareza das informações sobre normas e rotinas institucionais. Enfim, é importante uma comunicação eficaz e compreensível por parte dos órgãos competentes na elaboração e implementação de normas e rotinas de trabalho, visando garantir a conformidade e a efetividade nas operações laborais, conforme defende Walton (1973).

**Tabela 4** – Dimensões 7 e 8 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
7. Trabalho e Espaço Total de Vida	7.1 Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar trabalho e vida pessoal.	5,6%	16,7%	44,4%	33,3%
	7.2 Percebo o tempo bem estabelecido de início e término do meu trabalho.	11,1%	5,6%	55,6%	27,8%
8. Relevância Social da Empresa	8.1 Sinto-me satisfeito(a) com a imagem que a instituição que trabalho transmite à sociedade.	5,6%	16,7%	55,6%	22,2%
	8.2 Percebo e participo das atividades de responsabilidade social realizadas no meu trabalho.	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A dimensão que retrata o trabalho e espaço total de vida é bem marcante para uma maior qualidade de vida no contexto do trabalho. Para tanto, os professores pesquisados apontaram se sentirem bem com relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, convergindo com o entendimento colocado por Souza, *et al.* (2023). Muitos indicaram ter boa noção entre início e término do seu trabalho, o que é interessante para que se sintam bem durante seu expediente.

Entretanto, essas questões apresentam controvérsias em estudos com docentes, pois várias pesquisas acerca do papel docente enfatizam o excesso de atribuições, no qual misturam o trabalho entre presencial e remoto, levando trabalho para dentro de casa, bem como a sobrecarga de trabalho dos docentes e os problemas desencadeados em sua saúde por problemas em seus espaços laborais, exigindo, cada vez mais deles, uma gestão do tempo sobre a QVT, de acordo com Gomes e Lima (2023) e Montenegro *et al* (2020).

No entanto, os respondentes se colocam no caminho inverso, sentindo-se bem com essa dimensão 7. Pode-se, assim, refletir que esses professores procuram controlar mais os horários de seus trabalhos, regulando mais a carga de trabalho. Contudo, pode implicar naquela questão das responsabilidades sobre os resultados de seus desempenhos. Também, pode-se cogitar que a universidade tenha estabelecido uma melhor organização com relação ao exercício docente.

Enquanto isso, a dimensão 8 demonstra, de modo mais concreto, uma percepção majoritariamente positiva por parte dos docentes em relação à reputação e à imagem da UFPB perante à sociedade. A organização que transmite uma credibilidade junto à sociedade colabora para que seus funcionários sintam orgulho do lugar que trabalham, possibilitando uma sensação de pertencimento e exaltação à organização. O entendimento de Alves *et al.* (2022) consiste, justamente, na relevância da imagem institucional perante a sociedade, de maneira que a instituição não esteja envolvida em escândalos e difamações para garantir uma boa imagem às externalidades.

Em contrapartida, sobre a percepção da participação nas atividades de responsabilidade social no local de trabalho, observa-se um equilíbrio notável nas respostas dos professores. A distribuição das respostas indica que existe uma divisão relativamente uniforme entre os níveis de concordância e discordância, com uma pequena variação entre os extremos. Esse equilíbrio sugere uma diversidade de perspectivas e experiências entre os respondentes em relação às iniciativas de responsabilidade social praticadas pela UFPB.

Sob esse aspecto, Walton (1973) e De Paula *et al.* (2022) evidenciam que a participação em ações de responsabilidade social por parte dos colaboradores, seja no ambiente interno da organização ou externo a ele, está diretamente vinculado às aspirações pessoais a exemplo de valores, crenças e princípios. Por fim, o quadro 2 sintetiza as dimensões consideradas, os resultados alcançados e as sugestões de melhorias para serem adotadas, sobretudo por tratar-se de um contexto de serviço público federal.

**Quadro 2** - Dimensões, resultados e sugestões de melhorias.

<b>Dimensões</b>	<b>Resultados Encontrados</b>	<b>Sugestões de melhorias</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Os docentes estão satisfeitos com a equidade salarial e relação entre salário e jornada de trabalho.	Revisão periódica das políticas de remuneração para garantir justiça e equidade salarial. O Governo pode estabelecer uma periodicidade para atualização do plano de cargos e salários.
<b>Condições de trabalho</b>	Identificação de áreas de melhoria, especialmente relacionadas à segurança e recursos disponíveis.	Investir na melhoria das condições de segurança no ambiente de trabalho. A instituição pode realizar avaliações regulares da infraestrutura e tecnologia disponíveis, buscando atualizá-las

		conforme as necessidades dos docentes.
<b>Uso e desenvolvimento de capacidade</b>	Percepção positiva da autonomia e flexibilidade para realizar tarefas; e Acesso fácil às informações.	Fomentar uma cultura organizacional que promova e reconheça a autonomia dos docentes, permitindo maior engajamento na elaboração de planos de ensino e métodos de trabalho. Melhorar os processos de comunicação interna para garantir que as informações sejam acessíveis e compreensíveis, além de confiáveis. Investir mais na qualidade dos sistemas de gestão utilizados pelo corpo docente para contribuir na celeridade e eficiência de suas atividades.
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional, mas insegurança quanto à estabilidade.	Desenvolver programas de capacitação contínua e transmissão dos planos de carreira e de especificidades de suas atividades laborais. Comunicar de forma clara à comunidade acadêmica o que envolve a estabilidade do professor. A instituição pode envolver bem mais o docente em atividades de desenvolvimento profissional.
<b>Integração social na organização</b>	Opiniões divididas sobre a coletividade no ambiente de trabalho; e Satisfação com relacionamentos interpessoais.	Promover eventos e atividades que incentivem a integração entre os docentes e incentivar a comunicação aberta e o trabalho em equipe por meio de ações em seus Departamentos.
<b>Constitucionalismo na organização</b>	Satisfação quanto a opiniões divergentes sobre respeito à privacidade e liberdade de expressão; e Equilíbrio na percepção das normas e rotinas.	Estabelecer políticas institucionais mais transparentes sobre o que abrange a privacidade e liberdade de expressão para saber sobre seus limites na esfera de sua atuação docente, bem como a instituição pode oferecer canais de comunicação seguros e confidenciais para que os docentes possam expressar suas opiniões livremente, independente do viés ideológico. Aprimorar a comunicação sobre normas e procedimentos de trabalho para que as instâncias superiores possam transmitir com maior efetividade sobre, em especial, os dispositivos legais que afetam na realidade do docente. Estabelecer medidas, com suporte de tecnologia da informação, para garantir que os docentes estejam cientes das normas e rotinas institucionais.
<b>Trabalho e espaço</b>	Percepção positiva do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e	Promover uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando práticas de

<b>total de vida</b>	Tempo bem estabelecido de início e término do meu trabalho.	autocuidado e autoconhecimento. Oferecer programas de apoio ao bem-estar, por meio de uma atuação mais presente da Pró-Reitoria de gestão de pessoas da instituição, que incentivem hábitos saudáveis entre os docentes.
<b>Relevância social da empresa</b>	Satisfação com a reputação e imagem da instituição; e opiniões divididas sobre Participação em atividades de responsabilidade social.	Continuar investindo em políticas e práticas que fortaleçam a reputação da instituição perante a sociedade por meio da propagação de resultados da esfera da pesquisa e da qualidade do ensino e suas atividades extensionistas. Incentivar e facilitar a participação dos docentes em projetos e atividades de responsabilidade social e promover iniciativas que envolvam os docentes na comunidade local e incentivem a responsabilidade social como parte integrante da cultura institucional.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nada obstante, conforme o Quadro 2, os resultados sobre todas essas dimensões do modelo de Walton (1973) revelam uma visão abrangente da percepção dos docentes participantes desta pesquisa sobre diversos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Destaca-se a importância da remuneração equitativa, da autonomia e flexibilidade no trabalho, do acesso a recursos e informações, bem como das oportunidades de crescimento profissional. Contudo, também são ressaltadas questões a serem endereçadas, como a percepção sobre o ambiente de trabalho, a segurança e os recursos estruturais disponíveis. Enfim, a QVT tornou-se, cada vez mais, objeto de discussão e relevância para ser incorporado nas estruturas organizacionais (Alves, Correia & Silva, 2019).

Além disso, a pesquisa aponta para a relevância do ambiente social e da reputação institucional na promoção do bem-estar dos professores. Portanto, a análise dessas dimensões reflete não apenas a satisfação dos professores do *Campus IV* da UFPB em relação a diferentes aspectos do ambiente laboral, mas também evidencia áreas de oportunidade para melhorias.

## 5 Considerações Finais

O objetivo da pesquisa consistiu em identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do *Campus IV/UFPB* balizado pelo modelo de Walton, assim, destaca-se que os fatores mais influenciadores da QVT apontados pelos pesquisados foram a percepção positiva em relação à remuneração equitativa e justa, a autonomia e flexibilidade no desempenho das tarefas, o acesso a recursos e informações

necessárias, as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela instituição, e a reputação e imagem positiva da UFPB perante a sociedade. Apesar de alguns desafios identificados, como a percepção sobre o ambiente de trabalho e a necessidade de melhorias em questões estruturais, os docentes demonstraram geralmente uma visão favorável em relação aos aspectos que mais influenciam sua qualidade de vida laboral.

Em suma, conclui-se que os resultados obtidos fornecem informações valiosas que podem ser utilizadas para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho dos docentes do curso de Administração do *Campus IV/UFPB*, identificando tanto aspectos em que a instituição se destaca quanto áreas que necessitam de melhorias. Sob essa perspectiva, para futuras pesquisas, recomenda-se aplicar estudos semelhantes, também balizados pelo modelo de Walton (1973), por exemplo, nos cursos de Administração do *Campus I* em João Pessoa, e do *Campus III* em Bananeiras.

Adicionalmente, sugere-se um estudo comparativo entre os três cursos de Administração destacados, como também ampliação de estudos desta natureza em outros cursos da instituição e a aplicação de uma pesquisa semelhante junto aos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação – TAE. Por fim, seria útil investigar o impacto de variáveis contextuais, neste caso, por *Campi*, a fim de identificar como as políticas institucionais ou mudanças no ambiente de trabalho influenciam na qualidade de vida dos docentes.

## Referências

Alirezaie, F. (2017) Study of Theoretical Ideas on Neoclassical. *Research Journal of Management Reviews*, v. 3, n.1, p. 61-65.

Alves, C. R. A.; Correia, A. M. M.; Silva, A. M. (2019) Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Universitária na América Latina – GUAL*, v. 12, n. 1. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>.

Alves, G. M. M.; Galli, L. C. L. A.; Batalhão, A. C. S.; Silva, P. A.; Prates, G. A. (2022) Análise do nível de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa familiar. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional - Gestão.Org*. DOI: <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.252780>.

Andes. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. (2024) *Enquete nacional*. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/aNDES-sN-publica-enquete-sobre-condicoes-de-trabalho-e-saude-docente1>. Acesso em: 13 jan. 2024.

Andrade, V. A. M. (2019) *Qualidade de vida no trabalho no século XXI*. 2019. 25f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) Faculdade Anhanguera, Jacareí/SP. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/27781/1/Vinicius\\_antonio\\_moraes\\_Andrade\\_Defesa.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/27781/1/Vinicius_antonio_moraes_Andrade_Defesa.pdf). Acesso em: 13 nov. 2023.

Araújo, A. L.; FÉ, É. M.; Araújo, D. A. M.; Oliveira, E. S.; Moura, I. H.; Silva, A. R. V. (2019) Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro, [S. l.]*, v. 9,. DOI: <https://doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>. Acesso em: 15 dez. 2023.

Barbosa, R. G.; Lima, T. B. (2016) Qualidade de vida no trabalho em um hotel. *Revista Turismo e Desenvolvimento*, v.15, n.2, jul-dez. Campinas/SP: Editora Átomo.

Costin, C. (2020) *Administração Pública*. GEN Atlas Editora. 1ª edição.

Cunha, A. A; Assis, M. E. A. (2020) *Qualidade de Vida no Trabalho*. Disponível em: <http://dspace.sws.net.br/jspui/handle/prefix/1178>. Acesso em: 02 dez. 2023.

De Paula, M. V.; Marques, A. L.; Beraldo, D. F. A.; Couto, L. C.; Gonçalves, I. B.; Gonçalves, V. B. (2022) Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do estado de Minas Gerais. *Revista GUAL*, Florianópolis/SC, v. 15, n. 1.

Fernandes, E. C.; Gutierrez, L. H. (1988) Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. *Revista de Administração, [S. l.]*, v. 23, n. 4, p. 29-38. DOI: 10.1016/rausp.v23i4.179990. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990>. Acesso em: 13 nov. 2023.

Gil, A. C. (2022) *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 13 jan. 2024.

Gomes, E. R.; Lima, T. B. (2023) Fatores mediadores na articulação entre metodologias ativas e tecnologias digitais no ensino remoto emergencial: um olhar docente do curso de administração de uma instituição federal de ensino superior no Brasil. *Revista GUAL*. Vol. 16. N. 1.

Guths, H.; Fossatti, P. (2023) Gestão da qualidade de vida no trabalho docente. *Perspectiva*, [S. l.], v. 41, n. 1., DOI:<https://doi.org/10.5007/2175-795X.2023.e85292>. Acesso em: 15 dez. 2023.

Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580> Acesso em: 15 Nov. 2023.

Leoncio Filho, L. O.; Souza, L. A. S. (2021) Qualidade de vida no trabalho: fatores e consequências causadas pelo estresse no ambiente de trabalho. *Revista Mangaio Acadêmico*, v. 6, n. 1, p. 205-221.

Lima, L. A. O.; Silva, L. L.; Domingues Junior, P. L. (2024) Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). *RECAPE*. V. 14. N. 2.

Limongi-França, A. C. (2012) *Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas.

Lirio, A. B.; Gallon, S.; Costa, C. (2020) Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, v.36, n.107. DOI: 10.13037/gr.vol36n107.5398.

Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. (2022) *Metodologia Científica*. Rio de Janeiro: Grupo GEN. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 01 jan. 2024.

Martins, A. P. (2020) *Perfil sociodemográfico e qualidade de vida no trabalho entre os docentes de um centro universitário*. 2020. 48f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Saúde Coletiva). Programa de Pós-Graduação: Gestão e Saúde Coletiva, Piracicaba/SP,. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1149284>. Acesso em: 15 dez. 2023.

Montenegro, C. B.; Maia, H. C. F. D. N.; Silva, I. L. C.; Guimarães, J. C. F.; Severo, E. A. (2020) A influência da gestão do tempo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. *Organizações em Contexto*. V. 16. N. 32.

Pedroso, B.; Pilatti, L. A. (2009) *Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária*. Conexões, v. 7, n. 3, p. 29-43. DOI: <https://doi.org/10.20396/conex.v7i3.8637766>. Acesso em: 02 dez. 2023.

Pereira, A. P. L.; Maia, L. G.; Santos, S. V. M.; Robazzi, M. L. C. C.; Silva, L. A. (2020) Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. *Revista de Salud Pública*, v. 22, p. 544-551. Doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.V22n5.75923>. Acesso em: 15 dez. 2023.

Pereira, É. F.; Teixeira, C. S.; Santos, A. (2012) Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, v. 26, n. 2, p. 241–250, abr.. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso: 15 dez. 2023.

Pereira, G. P.; Silva, C. M. G.D. (2020) Prática de atividade física e qualidade de vida no trabalho do docente universitário: revisão bibliográfica. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 10. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-067>.

Pizzolato, B. P.; Moura, G.L.; Silva, A. H. (2013) Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. *Contribuciones a la Economía*, v. 4, p. 1-16.

Queiroz, F. L. V.; Correia, A. M. M.; Oliveira, R. M. A.; Silva, A. M.; Sousa, J. P. (2019) Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 17, n. 1, p. 1-33.

Sanchez, H. M.; Sanchez, E. G. M.; Barbosa, M. A.; Guimarães, E. C.; Porto, C. C. (2019) Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, n. 11, p. 4111-4123, nov. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>.

Santos, L. G. (2023) *Qualidade de Vida no Trabalho em Shopping a partir do Modelo TQWL-42*. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/6223>. Acesso em: 15 Nov. 2023.

Santos, G. T.; Silva, A. B. (2019) “Mergulhando” nos significados e revelando concepções do ser professor na Administração. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, n. 5, p.. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190144>. Acesso em: 13 jan. 2024.

Silva, A. M.; Cabral, A. C. A.; Santos, S. M.; Silva, A. L. L. (2021) A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia. *Revista eletrônica Gestão e Sociedade*, v.15, n.43, p. 4551-4581, set-dez. DOI: 10.21171/ges.v15i43.3441.

Silva, E. L.; Menezes, E. M. (2005) *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4.ed. rev. atualizada. Florianópolis: UFSC. Disponível:  
[https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024\\_Metodologia\\_de\\_pesquisa\\_e\\_elaboracao\\_de\\_teses\\_e\\_dissertacoes1.pdf](https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes1.pdf). Acesso em: 01 jan. 2024.

Souza, V.; Lourenço, R. L.; Souza, E. R.; Fonseca, S. S. O. (2023) Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público. *Multitemas, [S. l.]*, v. 28, n. 69, p. 115–146. DOI: 10.20435/multi.v28i69.3928.

Taimo, B. C. M. C. (2023) Contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações. *ALBA, [S. l.]*, v. 1, n. 1, p. 22–32. Disponível em:  
<https://alba.ac.mz/index.php/alba/article/view/8>.

Tito, A. L. A.; Guedes, J. D. R. K. L. B.; Santos, A. M.; Ferreira, L. V. F. (2022) Relações entre cultura organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro. *Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território, [S. l.]*, v. 10, n. 1, p. 135–150. DOI: <https://doi.org/10.26512/revcenario.v10i1.44556>.

Walton, Richard E. (1973) Quality of working life: what is it? USA: *Slow Management Review*, v.15, n.1, p.11-21.