



# **UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ<sup>1</sup>**

## **A CASE STUDY ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS AT A PUBLIC INSTITUTION IN AMAPÁ**

**Paulo Edson da Silva Tenório FILHO<sup>2</sup>**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP)**

**E-mail: pauloedson1958@gmail.com**

**ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2689-3016>**

**Janderson Henrique Mota de SOUSA<sup>3</sup>**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP)**

**E-mail: Henrique.janderson@gmail.com**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5557-8596>**

**Michael Machado de MORAES<sup>4</sup>**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP)**

**E-mail: Michael.moraes@ifap.edu.br**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2201-2910>**

### **RESUMO**

Este estudo analisou a percepção de professores sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma instituição pública no estado do Amapá, utilizando como base as oito dimensões teóricas propostas por Walton (1973). Sob a hipótese de que as condições de trabalho afetam diretamente o bem-estar docente, foi desenvolvido um questionário estruturado, aplicado digitalmente. Tem-se como objetivo geral deste artigo: Analisar e problematizar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores docentes de uma instituição pública de ensino localizada na cidade de Laranjal do Jari, no estado do Amapá. Os resultados apontaram altos índices de contentamento em dimensões como aprimoramento de habilidades e relevância social, evidenciando aspectos positivos do ambiente de trabalho. Contudo, emergiram insatisfações significativas relacionadas à remuneração e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A maioria dos

---

<sup>1</sup> Este artigo é uma adaptação de um Trabalho de Conclusão de Curso defendido no ano de 2024.

<sup>2</sup> Graduado em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari. E-mail: pauloedson1958@gmail.com.

<sup>3</sup> Mestre em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (UFT). Professor EBTT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Santana. E-mail: Henrique.janderson@gmail.com.

<sup>4</sup> Mestre em Matemática pela Universidade Federal do Oeste do Pará UFOPA (PA). Professor EBTT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari. E-mail: Michael.moraes@ifap.edu.br.

respondentes está há menos de um ano na instituição, o que pode influenciar algumas percepções devido à inexperiência. Além disso, greves recentes podem ter sido fator determinante para que todos os docentes pudessem responder ao questionário. A abordagem quantitativa do estudo permitiu não apenas mapear os fatores que impactam positivamente ou negativamente a QVT, mas também propor medidas concretas para o aprimoramento dessas condições. Entre as sugestões destacam-se ações voltadas para a valorização salarial, a promoção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a criação de um ambiente mais inclusivo e colaborativo.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Instituições de Educacionais. Docentes. Amapá. Laranjal do Jari.

### ABSTRACT

This study analyzed teachers' perception of quality of work life (QWL) in a public institution in the state of Amapá, using as a basis the eight theoretical dimensions proposed by Walton (1973). Under the hypothesis that working conditions directly affect teacher well-being, a structured questionnaire was developed and applied digitally. The general objective of this article is: To analyze and problematize the quality of work life (QWL) of teaching staff at a public educational institution located in the city of Laranjal do Jari, in the state of Amapá. The results pointed to high levels of contentment in dimensions such as skills enhancement and social relevance, highlighting positive aspects of the work environment. However, significant dissatisfactions emerged related to remuneration and the balance between personal and professional life. The majority of respondents have been in the institution for less than a year, which may influence some perceptions due to inexperience. In addition, recent strikes may have been a determining factor for all teachers to be able to answer the questionnaire. The quantitative approach of the study allowed not only to map the factors that positively or negatively impact QWL, but also to propose concrete measures to improve these conditions. Among the suggestions, actions aimed at salary appreciation, the promotion of balance between work and personal life and the creation of a more inclusive and collaborative environment stand out.

**Keywords:** Quality of work life. Educational Institutions. Teachers. Amapá. Laranjal do Jari.

## INTRODUÇÃO

O ambiente laboral é uma temática estudada por diversas áreas do conhecimento e, além de ser estudado por diversas áreas, possibilita a realização de múltiplos recortes. Um desses recortes possíveis é a qualidade de vida no trabalho (QVT). Considerando que uma boa QVT é fundamental em qualquer ocupação, independentemente do contexto social, observa-se que muitos profissionais de diferentes setores não possuem uma perspectiva clara sobre o futuro de suas funções (Sampaio, 2012).

Como observado por Conte (2003), o Brasil passou por uma revolução significativa na produtividade, o que gerou um ritmo de vida acelerado nos grandes centros urbanos. Nesse contexto, o lado profissional acabou sendo muito mais exigido, muitas vezes em detrimento do bem-estar dos trabalhadores, incluindo os docentes.

Esta pesquisa busca explorar a temática da QVT a partir das percepções de docentes sobre o ambiente laboral que lhes é peculiar. Ou seja, tem-se o intuito de investigar as percepções dos professores de uma instituição pública de ensino no estado do Amapá. De acordo com Boas (2016), uma programação de estudos e pesquisas em QVT deve levar em conta que o maior obstáculo para a QVT é a criação de um saber aplicável às novas modalidades de relações laborais e de organização do trabalho. A finalidade da QVT no ambiente profissional é entender os fatores que impactam a felicidade e o bem-estar dos colaboradores no local de trabalho, ao se concentrar na execução das atividades e nas situações que influenciam a vivência laboral.

De acordo com Ducci (2015), a qualidade de vida no trabalho procura examinar as necessidades de grupos específicos por meio da compreensão que possuem do ambiente laboral que os cerca. Segundo Rothmann e Cooper (2017), a globalização tem promovido avanços significativos na tecnologia e na comunicação, aumentando a exposição das pessoas a diferentes culturas e estilos de vida ao redor do mundo. Essas transformações podem gerar expectativas mais elevadas dentro das empresas e impactar a vivência e o contentamento dos funcionários, incluindo os professores.

A evolução dos estudos sobre QVT evidencia que a implementação de ações voltadas para o aprimoramento do bem-estar no ambiente profissional enfrenta

obstáculos relevantes atualmente. Esses desafios decorrem, principalmente, da necessidade de recursos e de pesquisas contínuas para aplicar o conceito de maneira efetiva e benéfica (Vasconcelos, 2001).

Segundo Sanchez (2019), a carreira docente exige dos profissionais um equilíbrio emocional significativo, considerando o papel fundamental que os educadores desempenham na sociedade. Enfrentando desafios diários, como turmas numerosas, pressão por resultados, demandas administrativas e a constante necessidade de atualização de conhecimentos, os professores estão expostos a diversas fontes de estresse. Compreender os fatores que influenciam a QVT dos docentes é, portanto, essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Apesar de desempenhar um papel fundamental na formação de outras profissões, os educadores continuam sendo uma das categorias menos valorizadas no Brasil. Esse cenário foi evidenciado por uma pesquisa realizada em 2022, utilizando o Indicador de Valorização de Professores (IVP). Os resultados mostraram que apenas 26% dos brasileiros acreditam que a profissão docente é devidamente valorizada (Exame, 2023).

Esta pesquisa tem como objetivo compreender o grau de QVT dos professores de uma instituição pública de ensino do estado do Amapá. A partir dessa análise, será possível quantificar dados relevantes sobre as relações entre o trabalho e a qualidade de vida desses profissionais.

O desenvolvimento deste estudo justifica-se pela necessidade de embasar a formulação de políticas públicas voltadas para à classe docente, com o intuito de promover melhores condições de trabalho.

A partir da análise dos dados, espera-se compreender o ambiente de trabalho dos professores e, se necessário, identificar áreas de melhoria que possibilitem avanços nas condições laborais desses profissionais. A pesquisa poderá contribuir para o bem-estar individual e coletivo da categoria docente, além de subsidiar a formulação de políticas públicas mais eficazes para o setor.

O objetivo geral deste estudo é analisar e problematizar, com base nas oito dimensões propostas por Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores docentes de uma instituição pública de ensino localizada na cidade de Laranjal do Jari, no estado do Amapá. Como objetivos específicos tem-se: 1 - Aplicar um

questionário estruturado para avaliar as dimensões de Walton (1973) e identificar possíveis correlações com o ambiente de trabalho dos docentes; 2 - Analisar o grau de QVT com base nas respostas coletadas sobre o ambiente de trabalho dos docentes; 3 - Identificar as dimensões que necessitam de maior atenção para promover uma melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES**

### **QVT: Conceitos Iniciais**

O movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 1950, na Inglaterra, liderado pelo psicólogo Eric Trist, um dos pioneiros na área de Desenvolvimento Organizacional. Trist e seus colaboradores realizaram estudos sobre a relação entre trabalhador e a organização, focando nos fatores que levavam os indivíduos a desempenharem suas atividades de forma satisfatória (Rabelo, 2015).

Na década de 1960, o movimento de QVT ganhou força, com os trabalhadores se tornando mais conscientes de seu bem-estar e as empresas buscando reduzir os impactos negativos na saúde física e mental dos funcionários. No início da década de 1970, o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” tornou-se uma discussão nos centros de estudos dos Estados Unidos, especialmente por Louis Davis (UCLA, Los Angeles), que pesquisava sobre o delineamento de cargos. O movimento, então se tornou conhecido mundialmente, intensificando a preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Rabelo, 2015).

Com as transformações econômicas e globais, as relações de trabalho continuam a evoluir, sendo cada vez mais importante encontrar um sentido no trabalho. Quando os trabalhadores compreendem a relevância de suas tarefas e como elas contribuem para os objetivos da organização, sua motivação e desempenho tendem a melhorar.

A QVT abrange aspectos como motivação, satisfação, bem-estar social, psicológico e físico, produtividade no trabalho e, conseqüentemente, a individualidade do trabalhador. Walton (1973) destaca a necessidade de resgatar os valores humanísticos e ambientais que estão sendo negligenciados em função dos avanços tecnológicos, que visam aumentar a produtividade e, conseqüentemente, o crescimento econômico.

Walton (1973), em sua abordagem pioneira, desenvolveu um modelo teórico abrangente para avaliar a QVT. Para ele, a qualidade de vida no trabalho vai além das condições físicas e organizacionais do ambiente de trabalho. Walton enfatiza a importância do bem-estar, da participação dos funcionários nas decisões e da motivação para a QVT. Portanto, compreender os múltiplos fatores que impactam a QVT é essencial para promover um ambiente saudável, produtivo e satisfatório para os profissionais.

O modelo de Walton (1973) é composto por oito dimensões conceituais que abrangem aspectos fundamentais das situações no trabalho, funcionando como critérios para avaliar a QVT:

**Compensação Justa e Adequada:** Refere-se à remuneração justa em relação ao trabalho realizado, considerando a experiência, as habilidades e as responsabilidades do trabalhador.

**Condições de Trabalho:** Envolve a criação de um ambiente seguro e saudável, com jornadas de trabalho adequadas e materiais apropriados para a execução das tarefas. Também leva em consideração a quantidade de estresse a que o colaborador está exposto.

**Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** Refere-se às oportunidades que os trabalhadores têm para aplicar e desenvolver suas habilidades e conhecimentos no ambiente de trabalho, incluindo autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de atividades e feedback.

**Oportunidade de Crescimento e Segurança:** Refere-se à segurança no emprego e às oportunidades de crescimento profissional dentro da organização, incluindo promoções e o desenvolvimento de carreira.

**Integração Social na Organização:** Refere-se ao ambiente social no trabalho, incluindo relações interpessoais, apoio social e a ausência de discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo.

**Constitucionalismo:** Refere-se à garantia dos direitos dos trabalhadores, como privacidade, liberdade de expressão e tratamento justo, promovendo um ambiente de trabalho no qual os direitos dos colaboradores são respeitados.

**Trabalho e Espaço Total de Vida:** Refere-se ao equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, garantindo que o trabalho não interfira negativamente na vida pessoal dos colaboradores.

Relevância Social do Trabalho na Vida: trata da percepção dos trabalhadores sobre a importância e o impacto social de seu trabalho, promovendo a sensação de que o trabalho realizado é significativo e contribui para a sociedade.

### **QVT e as Relações no Ambiente da Docência**

Diversos autores têm se dedicado a investigar o ambiente de trabalho docente sob a perspectiva da QVT. Sampaio (2012) propõe uma visão ampla da QVT, considerando aspectos como motivação, satisfação e bem-estar dos professores. Vital (2019) também discute a evolução do conceito e sua relevância para os gestores, explorando diferentes perspectivas sobre a QVT e suas implicações práticas.

Para Ferreira (2015), a questão da QVT está se tornando cada vez mais relevante no ambiente empresarial, ocupando um espaço crescente nas agendas de líderes e gestores. Esse interesse está inserido em um contexto que une, simultaneamente, a reestruturação da produção, o aumento de indicadores negativos em saúde e segurança laboral e os desafios para atingir objetivos e metas empresariais. Nesse cenário, as empresas estão investindo cada vez mais em QVT. Esses estudos contribuem para a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e para o desenvolvimento de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O ambiente de trabalho faz parte da vida dos indivíduos que nele estão inseridos, sendo este um espaço onde passam uma quantidade significativa de seu tempo (Dessen; Paz, 2010). Para Dessen e Paz (2010), é extremamente importante que estes trabalhadores se sintam confortáveis nesse espaço, buscando sempre promover a satisfação por meio de uma boa gestão de QVT dentro da organização, mesmo reconhecendo que cada indivíduo possui características e necessidades distintas.

Uma pesquisa de Nascimento (2023), realizada com 297 docentes de educação física da Grande Florianópolis, revelou que, embora houvesse satisfação no trabalho e uma avaliação positiva da qualidade de vida, a satisfação no trabalho não influenciou significativamente a percepção da qualidade de vida.

Segundo Rabelo (2021), os docentes da educação básica do sul de Minas Gerais consideram a QVT, em geral, satisfatória, especialmente nos aspectos psicológicos e comportamentais. No entanto, há áreas significativas que necessitam de melhorias, como a falta de oportunidades de crescimento profissional, benefícios inadequados e



serviços de saúde e assistência social insuficientes. O autor destaca a necessidade de intervenções para melhorar as condições dos docentes, o que pode influenciar positivamente a qualidade da educação oferecida.

Por fim, Praça (2020) investigou os impactos da pandemia de COVID-19 na QVT de 40 docentes do ensino superior em Minas Gerais. Constatou-se que, embora os docentes se sentissem seguros e vissem oportunidades de crescimento, a QVT diminuiu devido ao aumento da carga horária e às tarefas extras além de sintomas de estresse, ansiedade e depressão. Contudo, os docentes estão satisfeitos com o ensino remoto, pois receberam suporte e treinamento adequados.

## PERCURSO METODOLÓGICO

### Da Classificação Geral da Pesquisa

Em relação à classificação quanto à natureza da pesquisa, esta é classificada como aplicada. Segundo descrito por Gil (2002), uma investigação sobre questões práticas pode conduzir à descoberta de princípios científicos. Da mesma forma, é essencial também que o projeto elucide como se organizará a pesquisa, quais as fases que serão desenvolvidas e quais os recursos que devem ser alocados para atingir seus objetivos.

Classifica-se esta pesquisa como aplicada, pois ela visa compreender questões práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho dos professores de uma instituição pública de ensino. Seu objetivo é fornecer informações relevantes e contribuir para a implementação de políticas públicas ou ações que melhorem as condições de trabalho e o bem-estar dos docentes.

Em relação aos objetivos da pesquisa, pode-se classificar este trabalho como uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva determina ao investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo anseia descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (Triviños, 1987). E conforme Yin (2001), a pesquisa exploratória foca em questões como “o que”, como o exemplo: “o que pode ser feito para tornar as escolas mais eficazes? ”, esse tipo de questão é uma base lógica justificável para conduzir um estudo exploratório.

Classifica-se o presente estudo como uma pesquisa descritiva e exploratória, com este trabalho buscando proporcionar uma compreensão inicial sobre as condições de

trabalho e a percepção dos professores em relação à qualidade de vida no trabalho, levantando questões e gerando hipóteses que possam ser exploradas em estudos futuros.

Em relação aos métodos empregados, classifica-se esta pesquisa como uma abordagem quantitativa. De acordo com Silveira e Córdova (2009) a abordagem quantitativa prioriza a aquisição de dados que representam numericamente uma população, empregando ferramentas estatísticas para identificar padrões e realizar generalizações baseadas em amostras representativas. O método quantitativo é empregado nesta pesquisa por meio da aplicação de um questionário que é baseado na escala de Likert (1932). O método quantitativo é comumente utilizado na análise das respostas dos professores ao questionário como se vê em Walton (1973), Rabelo (2021), Sanchez (2019), Ribeiro (2015) e Freitas (2009).

Em relação ao tipo de pesquisa, pode-se classificar esta pesquisa como bibliográfica e estudo de caso. A pesquisa bibliográfica, ou de fontes complementares, compreende toda a bibliografia já tornada pública em conexão com o tema de estudo (Lakatos, 2003). A revisão bibliográfica é fundamental para embasar teoricamente o estudo e contextualizar os dados obtidos. Com relação ao estudo de caso, Yin (2001) descreve o estudo de caso como uma metodologia que permite investigar fenômenos contemporâneos em seu ambiente real, especialmente quando a separação entre o fenômeno e o contexto não é claramente delimitada. Esse método é particularmente útil para ajudar a capturar a realidade de forma mais ampla e integrada.

O estudo de caso será realizado em uma instituição pública de ensino no estado do Amapá, com o objetivo de analisar as percepções que os servidores docentes dessa instituição têm em relação às suas vivências laborais. O presente estudo permitirá uma análise detalhada e contextualizada da realidade dos docentes.

### **Do Instrumento de Coleta de Dados**

O instrumento utilizado na pesquisa é um questionário estruturado, desenvolvido com base nos estudos de Walton (1973), Rabelo (2021), Sanchez (2019), Ribeiro (2015) e Freitas (2009). O questionário analisa as oito dimensões propostas por Walton (1973), visando identificar e descrever como os indivíduos percebem o ambiente em que desempenham suas funções.

Na concepção do instrumento de coleta de dados, utilizou-se os princípios da escala de Likert (1932). Essa é uma escala de classificação que mede atitudes e percepções, permitindo, assim, que os respondentes emitam seu grau de concordância em relação a uma ou mais temáticas (Júnior; Costa, 2014). A escala do estudo vai de 01 a 05 e foi adaptada com as seguintes representações: 01 “Muito Insatisfeito”, 02 “Insatisfeito”, 03 “Neutro”, 04 “Satisfeito” e 05 “Muito Satisfeito”.

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi composto por 27 perguntas, distribuídas em 8 categorias, sendo aplicado entre 26 de agosto e 10 de setembro de 2024. Para facilitar o acesso dos participantes, a aplicação foi realizada de forma online, utilizando a plataforma *Google* Formulários. O *link* para o formulário foi enviado diretamente aos docentes por e-mail, garantindo a praticidade e a confidencialidade das respostas. Podemos verificar no quadro 1 o instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa, sem contar com as perguntas para coleta de dados pessoais, demonstrando todas as perguntas e suas determinadas dimensões:

**Quadro 01:** Instrumento de coleta de dados.

<b>Dimensão 01:</b> Compensação justa e adequada	
1.1	Tomando como parâmetros a sua carga horária total (ensino, pesquisa e extensão) e as suas responsabilidades, como você considera a sua remuneração atual?
1.2	Qual a sua percepção entre a sua remuneração e o custo de vida na região onde você reside no Amapá?
<b>Dimensão 02:</b> Condições de trabalho seguras e saudáveis no <i>campus</i>	
2.1	Como você avalia as condições de segurança no <i>campus</i> que trabalha?
2.2	Qual a sua percepção sobre o clima em seu ambiente de trabalho?
2.3	Como você avalia as medidas em vigor para lidar com questões de segurança e saúde ocupacional no <i>campus</i> ?
2.4	Como você avalia as condições físicas (estrutura) dos seus espaços de trabalho na instituição?
<b>Dimensão 03:</b> Oportunidades para crescimento e segurança	
3.1	Como você avalia o apoio da instituição para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

3.2	Como vo c e ^avalia as oportunidades para aplicar suas habilidades e conhecimentos no seu trabalho como professor?
3.3	De que maneira vo c e ^compreende a oferta de programas de desenvolvimento profissional na instituiçã o?
3.4	Como vo c e ^avalia a efi cá cia dos programas de capacitaçã o e desenvolvimento oferecidos pela instituiçã o?
<b>Dimensã o 04:</b> Integraçã o social na organizaçã o	
4.1	Como vo c e ^avalia a qualidade das suas relaço es interpessoais com seus colegas de trabalho?
4.2	De que maneira vo c e ^percebe o suporte social entre os funcioná rios na instituiçã o?
4.3	Como vo c e ^avalia as oportunidades de promoçã o e progresso na sua profissã o?
<b>Dimensã o 05:</b> Constitucionalismo organizacional (direitos e deveres/tomada de decisã o)	
5.1	O quanto vo c e ^está satisfeito com o grau de participaçã o dos funcioná rios nas decisõ es organizacionais?
5.2	O quanto vo c e ^está satisfeito com a maneira como sa ã o realizadas as tomadas de decisõ es pela instituiçã o em ní vel de transparê ncia e justiça ?
5.3	Qual a sua percepça o acerca das diretrizes da instituiçã o, em relaça o a forma como elas afetam a di nã mica e a colaboraçã o entre vo c e e seus colegas?
5.4	Como vo c e ^avalia a efi cá cia da instituiçã o em encorajar e proporcionar um ambiente onde feedbacks e opinio es crí ticas sa ã o bem-vindos?
<b>Dimensã o 06:</b> Trabalho e espaço em casa	
6.1	Como vo c e ^avalia a adequaçã o do tempo que lhe e ´ disponibilizado para lazer em relaça o a s suas responsabilidades profissionais?
6.2	O trabalho que vo c e ^realiza pode contribuir para o bem-estar da comunidade, tanto dentro quanto fora do ambiente educacional, qual a sua percepça o acerca desse fator?
6.3	Como vo c e ^percebe a influê ncia do seu hora rí o de trabalho na qualidade do seu tempo com a famí lia e em seus relacionamentos pessoais?
6.4	Vo c e ^considera que levar trabalho para casa interfere no tempo dedicado a ` sua famí lia e as suas atividades pessoais?
<b>Dimensã o 07:</b> Relevâ ncia social e vida no trabalho	

7.1	Como vo c e ^avalia o equilí'brío entre o trabalho, a famí'lia e outras atividades pessoais?
7.2	Como vo c e ^avalia o suporte da instituiçã o para ajuda' -lo a gerenciar suas demandas profissionais e pessoais?
7.3	Vo c e ^acha que o seu ambiente laboral na instituiçã o contribui para o seu bem-estar geral no trabalho?
<b>Dimensão 08:</b> Desenvolvimento de competências e aprendizado contí'nuo	
8.1	Como vo c e ^percebe a qualidade do seu trabalho na instituiçã o e as contribuiçõ es para a comunidade local?
8.2	Como vo c e ^avalia o reconhecimento da imp orta ncia do papel dos professores na instituiçã o e na sociedade?
8.3	Como vo c e ^avalia a valorizaçã o ou reconhecimento pelo seu trabalho na instituiçã o?

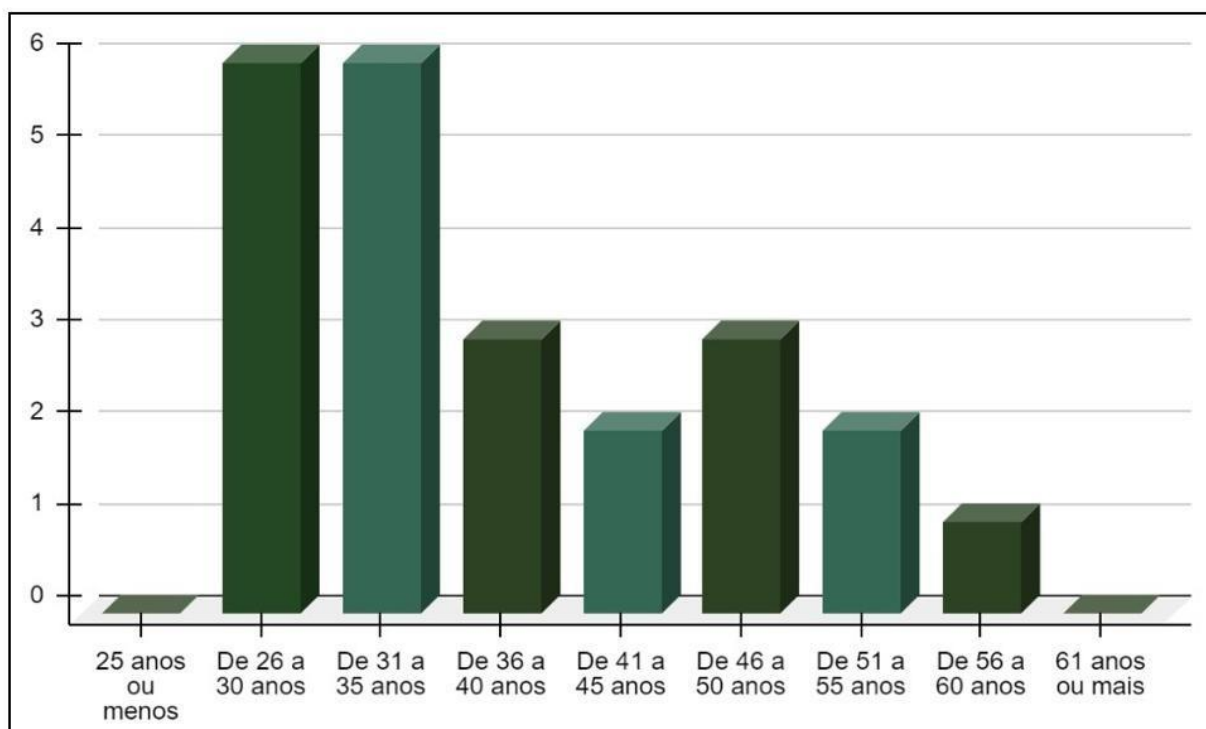
**Fonte:** Elaborado pelos autores

### **Dos Participantes da Pesquisa**

O estudo obteve respostas de 23 dos 62 possíveis participantes que receberam o questionário da presente pesquisa por e-mail. Dos participantes infere-se que a maior parte deles é do quadro efetivo da instituição com 21 respostas. Apenas 2 dos participantes possuem vínculo de contrato. A maior parte dos entrevistados encontra-se na instituição há menos de 1 ano e correspondem a 52,2% do total de participantes da pesquisa.

Dos 23 participantes da pesquisa pode-se inferir que: 13 se identificam do gênero masculino totalizando 56,5% dos participantes e 10 se identificam como do gênero feminino totalizando 43,5%. Quanto à faixa etária dos participantes, apresenta-se o gráfico 1, com a quantidade de respostas ao lado esquerdo, onde podemos identificar as faixas etárias com maior presença no *campus*.

**Gráfico 1:** Faixa etária, docentes de uma instituição pública no Amapá - 2024.



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

A faixa etária de 26 a 30 anos e de 31 a 35 anos possuem o maior número de participantes, com 06 respostas em cada uma. Isso demonstra que a maioria dos participantes está em fase relativamente jovem de suas carreiras.

A faixa etária de 36 a 40 anos apresenta 03 respondentes, assim como a faixa de 46 a 50 anos, que também conta com 03 respondentes. Esses grupos representam uma parcela significativa do público. Faixas menos representadas: as faixas etárias de 41 a 45 anos e de 51 a 55 anos possuem 02 respondentes cada, mostrando menor representatividade na amostra. A faixa etária de 56 a 60 anos representa o menor número de participantes, com apenas 01 respondente. Não houve participantes nas faixas de 25 anos ou menos e 61 anos ou mais.

Observa-se que a maioria dos participantes (12) se encontra nas faixas etárias de 26 a 35 anos, indicando que esses participantes estão em fases mais ativas e de desenvolvimento profissional. A representatividade diminui gradualmente a partir dos 36 anos, sugerindo uma composição majoritária de docentes em estágios iniciais e intermediários da carreira.

A predominância de faixas etárias mais jovens e intermediárias sugere que a instituição possui um corpo docente relativamente recente e ativo. A baixa presença de

docentes mais velhos pode indicar alta rotatividade na profissão, com muitos profissionais saindo do sistema antes de atingirem a aposentadoria formal. A ausência de docentes com mais de 60 anos pode apontar para possíveis fatores de desgaste profissional ou aposentadoria precoce. Sugerindo políticas que possibilitem melhorar a retenção de profissionais por mais tempo.

### A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ

A seguir, serão analisadas e interpretadas as respostas obtidas nesta pesquisa. Para isso, emprega-se tabelas que representarão as respostas obtidas por meio do instrumento de coleta de dados aplicado aos participantes da pesquisa. As tabelas apresentadas na análise terão os indicadores correspondentes como a letra “P”, que acompanhada de um número que indica qual é a pergunta de determinada dimensão. Ademais, utilizaremos “Fi” para representar a frequência absoluta, demonstrando a quantidade de respostas em cada nível. E “Fr” representando a frequência relativa, demonstrando a proporção das respostas em porcentagem.

#### Compensação Justa e Adequada

A primeira dimensão, compensação justa e adequada busca analisar a relação entre a remuneração e as responsabilidades dos docentes, na tabela 1, podemos analisar os indicadores dessa dimensão com base nas respostas obtidas em cada pergunta.

**Tabela 1:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria: compensação justa e adequada.

Grau de Satisfação	P1		P2	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	1	4,3%	4	17,4%
Neutro	8	34,8%	7	30,4%

Satisfeito	11	47,8%	9	39,1%
Muito Satisfeito	3	13%	2	8,7%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

A primeira pergunta investigou a satisfação dos servidores com sua carga horária e atribuições em relação a sua remuneração. Nessa questão, nenhum respondente se percebeu em “Muito Insatisfeito”, o que é positivo e sugere que a compensação não é vista como inadequada, embora existam margens para melhorias.

Apenas 4,3% indicaram insatisfação. Este é um número baixo, mas que requer atenção para evitar seu crescimento. Já 34,7% responderam em “Neutro”, indicando que, embora não estejam insatisfeitos, também não estão plenamente satisfeitos, o que pode apontar para uma percepção de remuneração adequada, mas não excelente.

Do total de participantes da pesquisa, percebe-se que 47,8% se declararam satisfeitos, mostrando que, para quase metade deles a remuneração atende às expectativas. Por fim, 13,4% afirmaram estarem muito satisfeitos, o que reflete políticas salariais ou benefícios bem-sucedidos para essa parcela do corpo docente.

É provável que os indicadores positivos desta questão estejam relacionados a três fatores principais: 1 – a remuneração atual dos docentes atende às expectativas mínimas, refletindo na ausência de respostas em “Muito Insatisfeito”; 2 – a percepção “Neutra” de muitos participantes pode estar associada a uma remuneração vista como adequada, mas não excepcional, possivelmente em razão da carga horária elevada ou da falta de benefícios adicionais que complementem os ganhos; 3 – a maior parte dos servidores docentes tenha menos de 1 ano como servidores efetivos, e encontrar-se em fase inicial de carreira.

Na segunda pergunta o foco é entender a percepção dos docentes na relação entre a remuneração e custo de vida na região. Nota-se que cerca de 47,8% consideram sua remuneração entre os níveis satisfatório e muito satisfatório. Além de 30,4% com a percepção neutra, o que indica equilíbrio instável ou falta de opinião definida sobre a adequação da remuneração ao custo de vida. No entanto, vale salientar que 21,7% se encontram entre os níveis muito insatisfeito e insatisfeito, expressando preocupante insatisfação e revelando que uma parcela significativa enfrenta dificuldades para ajustar seus ganhos ao custo de vida local.



Esses dados revelam uma percepção mista, com uma leve tendência à satisfação, mas com espaço para melhorias, especialmente no atendimento das necessidades daqueles que se encontram insatisfeitos ou neutros. Fato este que sugere a importância de políticas voltadas para a valorização salarial e o equilíbrio econômico na região, apesar dos resultados indicarem uma leve inclinação para a satisfação com a remuneração, é crucial levar em conta medidas que favoreçam um maior equilíbrio entre os rendimentos e o custo de vida, especialmente para aqueles que estão insatisfeitos ou em estado neutro. Políticas de valorização do funcionário, tais como aumentos salariais regulares, vantagens adicionais e estímulos financeiros, podem não só diminuir os índices de insatisfação, mas também aumentar o envolvimento e a motivação dos professores, impactando positivamente na qualidade do ambiente de trabalho.

### **Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis no *Campus***

A segunda dimensão, condições de trabalho seguras e saudáveis no campus, trata da garantia de um ambiente físico e psicológico adequado para o desempenho das atividades laborais. Na tabela 2 apresenta-se as respostas obtidas em cada pergunta nessa dimensão.

**Tabela 2:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria: condições de trabalho seguras e saudáveis no campus.

Grau de Satisfação	P1 Como você avalia as condições de segurança no <i>campus</i> que trabalha?		P2 Qual a sua percepção sobre o clima em seu ambiente de trabalho?	
	<u>Fi</u>	<u>Fr (%)</u>	<u>Fi</u>	<u>Fr (%)</u>
Muito Insatisfeito	1	4,3%	1	4,3%
Insatisfeito	1	4,3%	2	8,7%
Neutro	2	8,7%	2	8,7%
Satisfeito	11	47,8%	4	17,4%
Muito Satisfeito	8	34,8%	14	60,9%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

Grau de Satisfação	P3 Como você avalia as medidas em vigor para lidar com questões de segurança e saúde ocupacional no <i>campus</i> ?		P4 Como você avalia as condições físicas (estrutura) dos seus espaços de trabalho na instituição?	
	<u>Fi</u>	<u>Fr (%)</u>	<u>Fi</u>	<u>Fr (%)</u>
Muito Insatisfeito	2	8,7%	1	4,3%
Insatisfeito	3	13%	0	0%
Neutro	5	21,7%	12	52,2%
Satisfeito	7	30,4%	8	34,8%
Muito Satisfeito	6	26,1%	2	8,7%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Na primeira pergunta a respeito das condições de segurança e trabalho no *campus*, há grande satisfação na percepção dos docentes sobre a segurança no *campus* com 82,6% das respostas entre satisfeito ou muito satisfeito com a segurança. Porém, uma pequena parcela de 8,6% se encontra com a percepção entre muito insatisfeito e insatisfeito, o que deve ser levado em consideração para que esse número não aumente. Além de 8,7% estarem neutros em relação a segurança no *campus*. Esses indicadores positivos podem demonstrar que: 1 – A maior parte do corpo docente se sente seguro no ambiente laboral do *campus*; 2 – Existe uma pequena parcela de professores que podem estar se sentindo desconfortável com as condições de segurança; 3 – Da mesma

forma existe uma pequena parcela neutra que pode não estar totalmente de acordo com segurança no ambiente de trabalho, possibilitando melhorias nesse quesito.

Na segunda pergunta buscou-se compreender como são as relações entre os participantes da pesquisa e seus pares. A grande maioria percebe o ambiente sendo muito satisfatório com 60,9% das respostas neste nível, destacando positivamente o clima no ambiente de trabalho. Além de outros 17,4% que consideram o clima satisfatório, com indicadores em um nível alto de satisfação. Apenas 8,7% são neutros quanto a essa questão, o que pode causar preocupação caso esse número aumente. Restando somente 13% que percebem o ambiente entre muito insatisfatório ou insatisfatório, um número que deve receber atenção por parte do *campus* caso deseje criar um ambiente mais acolhedor para seus integrantes.

Com esses três indicadores percebemos que: 1 – o clima para a grande maioria é positivo; 2 – uma pequena parcela se sente neutra, o que pode indicar que não se sentem totalmente integrados ao ambiente, talvez por serem novos no *campus* e ainda não estarem acostumados com os colegas; 3 – o instituto pode criar políticas para receber e apresentar os novos colegas ou criar melhores formas de integração ao ambiente para que mais docentes se sintam confortáveis com o ambiente laboral.

Na terceira pergunta sobre a eficácia das medidas em vigor para proteger a segurança e saúde dos docentes, podemos ver que 21,7% dos respondentes percebem as medidas entre o nível muito insatisfeito e insatisfeito, demonstrando certa negatividade nesse quesito. Por seqüência, à demonstração de certa neutralidade com relação a segurança ocupacional com 21,7% das respostas, um número alto e que deve receber atenção. Porém, ainda é perceptível a maior parte das respostas entre os níveis satisfeito e muito satisfeito totalizando 56,5% das respostas.

Esses indicadores podem demonstrar que 1 – pouco mais da metade do corpo docente percebe positivamente as medidas em relação a segurança e saúde; 2 – o alto nível de insatisfação demonstra que nem todos concordam com as medidas em vigor ou não sentem que essas medidas são eficientes para sua segurança e saúde; 3 – o grande nível de neutralidade pode indicar que as medidas em vigor podem não ser tão relevantes para essa parte do público e não refletem algo positivo ou negativo, o que pode indicar uma área que precisa de melhorias apesar do índice geral positivo.

Na quarta pergunta sobre a avaliação das condições físicas e da infraestrutura incluindo aspectos como manutenção, conforto e funcionalidades dos ambientes utilizados pelos docentes, foi notável uma posição neutra. Obteve-se como resultado um percentual de 52,2%. Isso pode indicar que embora os professores não se sintam insatisfeitos, também não estão totalmente satisfeitos com as condições dos ambientes de trabalho.

Com relação à pergunta anterior, houve, ainda, 43,5% dos respondentes indicarem estarem entre satisfeito e muito satisfeito. Nota-se, portanto, que uma parte considerável do corpo docente percebe as condições adequadas ou até mesmo agradáveis. Não houve resposta no nível insatisfeito e apenas 4,3% estão muito insatisfeitos.

Esses indicadores em maior parte neutro nessa questão podem estar ligados aos fatores: 1 – a maior parte dos docentes parecem considerar as condições de infraestrutura aceitáveis, e nada muito além disso, resultando em um nível razoável, mas nada de excepcional em relação aos espaços de trabalho; 2 – a porcentagem positiva de 43,5% indica que para essa parte do corpo docente, o ambiente parece adequado e confortável se bem mantidos, atendendo bem às necessidades desses docentes.

### Oportunidade para Crescimento e Segurança

A terceira dimensão, oportunidades para crescimento e segurança, refere-se à percepção dos trabalhadores sobre as possibilidades de desenvolvimento profissional e estabilidade dentro da organização. Na tabela 3, é possível analisar os indicadores da terceira dimensão com base nas respostas obtidas em cada pergunta.

**Tabela 3:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria: oportunidades para crescimento e segurança.

Grau de Satisfação	P1		P2	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	0	0%

Insatisfeito	1	4,3%	1	4,3%
Neutro	5	21,7%	5	21,7%
Satisfeito	3	13%	7	30,4%
Muito Satisfeito	14	60,9%	10	43,5%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

Grau de Satisfação	P3 De que maneira voce compreende a oferta de programas de desenvolvimento profissional na instituição?		P4 Como voce avalia a eficácia dos programas de capacitação e desenvolvimento oferecidos pela instituição?	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	0	0%
Insatisfeito	3	13%	2	8,7%
Neutro	6	26,1%	6	26,1%
Satisfeito	7	30,4%	6	26,1%
Muito Satisfeito	7	30,4%	9	39,1%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Na primeira pergunta, em relação ao apoio institucional para seu desenvolvimento, os docentes em maior parte, com 60,9% das respostas percebem este ponto sendo muito satisfatório. Apenas 21,7% possuem uma percepção neutra em relação a esta questão.

Esses indicadores, em geral positivos, demonstram que: 1 – a maior parte do corpo docente compreende estar entre satisfeito e muito satisfeito, o que pode indicar que a maioria dos docentes se sentem apoiados na instituição; 2 – a ausência de respostas no nível muito insatisfeito e insatisfeito, demonstra que há pouquíssimas pessoas que não sentem ou recebem o apoio da instituição para o seu desenvolvimento pessoal e profissional; 3 – Com relação a parte neutra com 21,7% das respostas, pode-

se compreender que essa parte do corpo docente pode não estar se sentindo apoiada ou não acha o apoio recebido suficientemente adequado para seu desenvolvimento.

Na segunda pergunta, acerca das oportunidades para aplicar suas habilidades e conhecimentos, grande parte se encontra entre satisfeito e muito satisfeito, somando 73,9% nestes dois níveis. Não houve respostas em “Muito Insatisfeito”, e apenas 4,3% dos docentes avaliaram essa questão com insatisfação.

Com relação a essa pergunta, é possível inferir com bases nos dados que do total de respondentes 73,9% se mostraram satisfeitos e apenas 43,5% se encontram no nível muito satisfeito, demonstrando uma queda em relação à questão anterior, que possuía maior porcentagem em “Muito Satisfeito”.

É possível acrescentar ainda que a ausência de respostas em “Muito Insatisfeito” é um ponto positivo, com apenas 4,3% em “Insatisfeito”. Isso demonstra que há poucos professores insatisfeitos com a sua oportunidade de aplicar seus conhecimentos em sala de aula. Com relação às respostas obtidas para o nível neutro, percebe-se um resultado de 21,7% das respostas. Esse número pode causar preocupação caso aumente, pois demonstra que uma pequena parcela dos docentes não se sente confortável para cultivar uma metodologia diferente do padrão comum ou não manifesta interesse em aplicar suas habilidades como professor fora do padrão convencional.

Na terceira pergunta, em relação à percepção sobre a oferta de programas de desenvolvimento profissional na instituição, grande parte das respostas encontram-se com 30,4% entre satisfeito e 30,4% muito satisfeito, com apenas 13% no nível insatisfeito. Esses indicadores equilibrados demonstram que, ainda assim, é entendido de forma positiva a oferta de programas de desenvolvimento profissional pela instituição.

Não houve resposta em “Muito Insatisfeito” sendo um ponto positivo, já que apenas 13% demonstraram insatisfação. Indicando uma pequena parcela do corpo docente que não percebe a oferta como adequada ou suficiente para seu desenvolvimento. Com um maior número em “Neutros” com 26,1%, esse dado revela que muitos podem estar indiferentes quanto a oferta de programas ou não tem conhecimentos sobre tal fato. Possibilitando uma área de melhoria, tanto na disposição de informação ou para melhor adequação desses programas aos docentes.

Na quarta pergunta, em relação a eficácia dos programas de capacitação e desenvolvimento oferecidos pela instituição, a maior parte percebe a eficácia em “Satisfeito” com 26,1% e “Muito Satisfeito” com 39,1%. Apesar do valor positivo, indicam uma queda em relação às questões anteriores. Não houve respostas em “Muito Insatisfeito”, sendo um ponto positivo.

Fazendo um panorama desta dimensão é possível afirmar com base nos dados coletados: 1 – ainda há grande parte dos docentes satisfeito com a eficácia dos programas ofertados, apesar de uma pequena queda na porcentagem geral de satisfação; 2 – não houve resposta em “Muito Insatisfeito” assim como em todas as perguntas anteriores desta dimensão, indicando que nenhum dos docentes se sente extremamente insatisfeito com as propostas dessa dimensão. Isso é um ponto geral positivo para a percepção acerca da instituição; 3 – apesar dos números positivos, chama a atenção novamente que 26,1% em “Neutro” em relação aos programas ofertados. Indicando uma área de melhoria, pois, os programas podem estar sendo de pouca utilidade ou esse grupo de docentes ainda não teve experiências suficientes para ter opiniões claras sobre o tema para emitir uma avaliação sobre eles.

### Integração Social na Organização

A quarta dimensão, integração social na organização, refere-se à avaliação de aspectos relacionados ao ambiente social no trabalho e a qualidade das relações interpessoais no contexto organizacional. Como observado na tabela 4, que contém as respostas obtidas em cada pergunta desta dimensão, poderemos analisar.

**Tabela 4:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria integração social na organização.

Grau de Satisfação	P1 Como você avalia a qualidade das suas relações interpessoais com seus colegas de trabalho?		P2 De que maneira você percebe o suporte social entre os funcionários na instituição?		P3 Como você avalia as oportunidades de promoção e progresso na sua profissão?	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	2	8,7%	4	17,4%	0	0%

Neutro	4	17,4%	4	17,4%	5	21,7%
Satisfeito	4	17,4%	6	26,1%	6	26,1%
Muito Satisfeito	13	56,5%	9	39,1%	11	47,8%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Com a primeira pergunta sobre a percepção da qualidade das relações interpessoais com colegas de trabalho, mais da metade percebe as relações em “Muito Satisfatório” com 56,5% das respostas neste nível. Não houve resposta para a opção muito insatisfeito, um sinal positivo, indicando que nenhum professor se sente extremamente desconfortável em suas relações. Com apenas 17,4% em “Neutro” indicando que há dificuldades ou falta de conexão entre parte do grupo docente com o restante.

Com esses indicadores podemos avaliar que: 1 – as relações interpessoais entre os colegas em grande maioria são satisfatórias, demonstrando que o instituto dispõe de um bom ambiente de trabalho entre os docentes; 2 – a ausência de resposta em “Muito Insatisfeito” é um indicador positivo que demonstra que quase nenhum docente se sente deslocado em relação aos colegas de trabalho, porém, há 8,7% em “Insatisfeito”, sugerindo que ainda existem docentes que podem perceber o ambiente e a qualidade das relações como não tão agradáveis, possibilitando melhorias nesse quesito.

Na segunda pergunta sobre a percepção do suporte social entre os servidores, grande parte das respostas se encontram entre o nível satisfeito e muito satisfeito correspondendo a 65,2% do total, o que indica boa relação com o suporte social. A ausência de respostas no nível muito insatisfeito indica que nenhum funcionário se sente totalmente sem suporte. Existindo outros 17,4% em “Neutro”, sugerindo que uma parcela dos docentes não percebe o suporte social como algo tão positivo ou negativo. No entanto, 17,4% dos professores se encontram em “Insatisfeito”, o que pode indicar que, apesar do apoio recebido, há espaço para melhorias ou que nem todos se sentem necessariamente apoiados.

Esses dados coletados permitem chegar às seguintes análises desse ambiente: 1 – o apoio social entre os funcionários é no geral bastante positivo, e a maior parte do corpo docente percebe que as políticas do *campus* são adequadas para a possibilidade



dessas relações; 2 – a parte dos docentes que se encontram em “Insatisfeitos” precisa de atenção, demonstrando certa carência em relação ao apoio recebido por parte do corpo docente; 3 – a parcela dos docentes que se encontram em “Neutro” com 17,4%, sugere que nem todos percebem esse apoio como suficiente ou necessário, possibilitando melhorias para que essa parte dos docentes possam se sentir apoiados pelos outros colegas.

Na terceira pergunta sobre as oportunidades de promoção e progresso em sua profissão, totalizam 73,9 % das respostas entre o nível satisfeito e muito satisfeito, indicando um bom nível geral de satisfação. Com apenas 4,3% no nível muito insatisfeito e nenhuma resposta em “Insatisfeito”, indicando uma percepção negativa muito baixa em relação ao progresso da carreira. A presença de 21,7% em “Neutro”, pode indicar um espaço para melhorias, pois os docentes podem ser impactados positivamente com a possibilidade de iniciativas que possam melhorar as oportunidades de progressão.

Esses dados coletados permitem que possamos sintetizar as seguintes percepções: 1 – existe satisfação geral entre os docentes, sugerindo que ainda se trata de uma boa carreira com promoções e progressão; 2 – há a possibilidade de criar políticas melhores e que possam impactar a faixa que se encontra neutra em relação a progressão da profissão de forma mais positiva do que as políticas atuais.

### **Constitucionalismo Organizacional (Direitos e Deveres/Tomada de Decisão)**

A quinta dimensão, constitucionalismo organizacional avalia-se o respeito aos direitos e garantias dos trabalhadores dentro da organização. Na tabela 5 poderemos analisar os indicadores dessa dimensão com base nas respostas obtidas em cada questão.

**Tabela 5:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria: constitucionalismo organizacional (direitos e deveres/tomada de decisão).

Grau de Satisfação	P1 O quanto você está satisfeito com o grau de participação dos funcionários nas decisões organizacionais?		P2 O quanto você está satisfeito com a maneira como são realizadas as tomadas de decisões pela instituição em nível de transparência e justiça?	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	3	13%	3	13%
Neutro	6	26,1%	5	21,7%
Satisfeito	6	26,1%	5	21,7%
Muito Satisfeito	8	34,8%	9	39,1%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

Grau de Satisfação	P3 Qual a sua percepção acerca das diretrizes da instituição em relação a forma como afetam a dinâmica e a colaboração entre você e seus colegas?		P4 Como você avalia a eficácia da instituição em encorajar e proporcionar um ambiente onde feedbacks e opiniões críticas são bem-vindos?	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	2	8,7%
Insatisfeito	2	8,7%	3	13%
Neutro	6	26,1%	4	17,4%
Satisfeito	4	17,4%	3	13%
Muito Satisfeito	11	47,8%	11	47,8%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Na primeira pergunta sobre satisfação com o grau de participação nas decisões as respostas entre o nível satisfeito com 26,1% e muito satisfeito com 34,8% constituem 60,9% somados, indicando significativa satisfação geral. Porém houve respostas no nível insatisfeito correspondendo a 13,04%, enquanto outros 26,1% se mostraram neutros.

Isto pode indicar uma área para melhorias, especialmente se for do interesse da organização aumentar a participação dos colaboradores em decisões.

Esses dados mostram que há uma percepção majoritariamente positiva dos docentes com o grau de participação nas decisões organizacionais. Além de não haver resposta em “Muito Insatisfeito”, ponto positivo que demonstra baixo nível de insatisfação quanto a essa questão. Mostram, ainda, que a presença de 13% em “Insatisfeito” e 26,1% em “Neutro” sugere a necessidade de expandir e fortalecer vias de conversa e envolvimento. Essa sugestão poderia solidificar ainda mais a satisfação e adicionar mais alinhamento entre os objetivos individuais e institucionais.

Na segunda pergunta sobre a transparência nas tomadas de decisões, as respostas entre os níveis satisfeito com 21,7% e muito satisfeito com 39,1% correspondem a 60,8% somados, indicando que, de maneira geral, os servidores se mantêm com um bom nível de satisfação. Isto indica uma percepção positiva, porém ainda há uma parte que se sente insatisfeita com 17,3% das respostas entre os níveis, muito insatisfeito com 4,3% e insatisfeito com 13%, o que corresponde a 17,3% se somados. Indicando um número preocupante caso venha a crescer e deve ser um fator que precisa de atenção por parte da instituição.

Os dados coletados sugerem que: 1 – em grande parte o corpo docente percebe as decisões de forma positiva e respeitosa aos seus direitos; 2 – uma pequena parte dos docentes insatisfeitos, que podem não achar as tomadas de decisões justas ou transparentes com a maioria, o que demonstra discordância entre o que deve ser feito e o que é feito na realidade de forma justa e transparente; 3 – existe uma parcela neutra maior, percebendo de forma neutra as decisões dentro do instituto, talvez por estarem no *campus* a pouco tempo e não terem experiências suficientes para opinar ou não serem afetados de forma negativa ou positiva.

Na terceira pergunta sobre as diretrizes da instituição e a forma como elas afetam a dinâmica entre os colaboradores, não houve nenhuma resposta no nível muito insatisfeito, o que é um bom indicativo. A percepção no nível muito satisfeito obteve 47,8% das respostas, indicando um bom nível de satisfação, porém houve grande parte das respostas entre o nível insatisfeito e neutro, correspondendo a 32,7% das respostas. Esses dados indicam um ponto a ser melhorado para fortalecer ainda mais a dinâmica colaborativa entre os funcionários.

Esses dados podem revelar ainda que: 1 – existe uma percepção predominantemente positiva sobre as diretrizes institucionais com 65,2% de satisfação em geral. Dessa forma fica evidenciado que a maioria dos docentes reconhecem as diretrizes de forma a favorecer a interação no ambiente de trabalho. No entanto, vale observar os 8,7% insatisfeitos e os 26,1% neutros, indicando para um espaço que pode ganhar adaptações para fortalecer ainda mais a cooperação entre os docentes do instituto.

Na quarta pergunta sobre o fato de a instituição encorajar e criar um ambiente onde *feedbacks* e opiniões críticas são bem-vindas, 47,8% dos docentes percebem uma boa rede de encorajamento para se expressar com o nível em “Muito Satisfeito” e outros 17,4% em

“Satisfeito”. Porém, cerca de 21,7% dos respondentes percebem essa questão com insatisfação (8,7% muito insatisfeitos e 13% insatisfeitos). Contudo, a presença de 26,1% das respostas no nível neutro, pode indicar uma quantia significativa de professores que estão indiferentes ou incertos sobre a eficácia da instituição em acolher *feedbacks*.

Os dados coletados apontam que a maior parte do corpo docente percebe como adequada a prática de *feedbacks*, indicando que o instituto acolhe com eficácia as opiniões críticas. Essa quantia expressiva de professores neutros pode significar que esse público possa não ter experiências claras o suficiente sobre essa prática na instituição ou não percebem o impacto direto dessa postura no ambiente de trabalho. Além disso, o alto índice de insatisfação sinaliza que existe a necessidade de aprimorar práticas que incentivem ainda mais a troca aberta de ideias e críticas construtivas dentro da instituição.

### **Trabalho e Espaço em Casa**

A sexta dimensão, trabalho e espaço em casa, é avaliado o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, considerando o impacto no tempo disponível para atividades familiares, sociais e pessoais. Apresenta-se na tabela 6 as respostas obtidas em cada pergunta desta dimensão.

**Tabela 6:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria: trabalho e espaço em casa.

Grau de Satisfação	P1		P2	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	3	13%	0	0%
Neutro	5	21,7%	2	8,7%
Satisfeito	3	13%	10	43,5%
Muito Satisfeito	12	52,2%	10	43,5%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

Grau de Satisfação	P3		P4	
	Fi	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	3	13%	4	17,4%
Neutro	3	13%	6	26,1%
Satisfeito	11	47,8%	4	17,4%
Muito Satisfeito	6	26,1%	8	34,8%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Na primeira questão relacionada à percepção dos docentes entre o equilíbrio entre suas atividades e o tempo destinado ao lazer, a maioria das respostas indicaram muita satisfação com

52,2%, um sinal positivo. Com apenas 13% em “Insatisfeito” e 21,7% em “Neutro”. Com uma percepção predominantemente satisfatória, porém, o alto baixo índice de insatisfação e o médio nível neutro podem ser indícios de uma área que

necessita de melhorias abordando as preocupações dos que estão insatisfeitos ou neutros.

Esses indicadores sugerem que: 1 – embora grande parte do corpo docente se mostra satisfeita com relação entre trabalho e lazer, existe uma parte do corpo docente que pode ter dificuldades em conciliar ambos aspectos, sugerindo que há espaço para melhorias nas políticas organizacionais para proporcionar melhor equilíbrio.

Na segunda questão, o objetivo é entender como os docentes percebem o impacto do seu trabalho para a comunidade. É notável que grande parte dos docentes têm uma percepção positiva, no geral com 89% de satisfação, indicando uma percepção positiva sobre o impacto de suas atividades para a comunidade. Houve apenas 4,3% indicando muita insatisfação, enquanto não houve nenhum correspondente em nível insatisfeito. Os 8,7% em “Neutros” podem sugerir que alguns professores têm uma percepção dúbia a respeito da contribuição de sua atividade.

Tais indicadores demonstram que há um alto nível de satisfação geral entre os docentes, percebendo sua contribuição de forma significativa para o bem-estar da comunidade. Porém, em relação aos professores que se sentem muito insatisfeitos ou neutros, seria útil promover discussões para que possam ampliar a percepção sobre o impacto de seu trabalho.

Na terceira questão, a pergunta busca entender se o tempo dedicado ao trabalho interfere no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A maioria dos correspondentes percebem essa divisão entre “Satisfeito” com 47,8% e “Muito Satisfeito” com 26,1%, somando um total de 73,9% de satisfação geral. No entanto houve 13% dos respondentes em “Neutro” e 13% em “Insatisfeito”, demonstrando que uma pequena parte do corpo docente pode estar com preocupações em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, o que pode causar um impacto negativo ou incerto em suas vidas e pode ser um ponto mais explorado pela instituição.

Esses dados podem sugerir que: 1 – de forma geral, a maioria dos professores estão satisfeitos com o equilíbrio entre carga horária e a qualidade de seu tempo com a família; 2 – existe uma pequena parcela que pode estar enfrentando dificuldades ou desafios nesse aspecto, pois apresenta um número significativo de insatisfação.

Na quarta questão, trata-se da percepção dos docentes quanto ao ato de levar trabalho para casa poder afetar o tempo dedicado à família e outras atividades pessoais.

Essa questão teve uma percepção geral levemente positiva com 17,4% em “Satisfeito” e 34,8% em “Muito.

Satisfeito”, resultando em 52,2% de satisfação geral de docentes que possuem a percepção de que o impacto do trabalho extra, em casa não afeta significativamente sua vida pessoal ou familiar. Entretanto houve uma parcela relevante de docentes em “Neutro”, com 26,1% das respostas neste nível, indicando que essa parcela não possui uma opinião clara, podendo indicar incerteza ou falta de clareza sobre a questão. Podemos ver outra parcela que se percebe insatisfeita com essa questão, chegando a 21,7% de insatisfação geral, sugerindo que há uma parcela que se sente realmente afetada por esse tipo de atividade.

Esses indicadores sugerem que embora a pequena maioria dos docentes perceba o trabalho extra fora do ambiente laboral como algo que não prejudique tanto sua vida pessoal, ainda existe uma divisão de opiniões. Essa parte significativa do público em discordância indica que um número alto de docentes não tem uma posição definida sobre essa questão.

### Relevância Social e Vida Trabalho

A sétima dimensão, relevância social e vida no trabalho, busca compreender como o trabalho contribui para a integração do indivíduo com a sociedade, tanto dentro quanto fora do ambiente profissional e o suporte e equilíbrio proporcionado pela instituição. Na tabela 7 poderemos analisar os indicadores dessa dimensão com base nas respostas obtidas em cada questão.

**Tabela 7:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria relevância social e vida no trabalho.

Grau de Satisfação	P1		P2		P3	
	Fi	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fi	Fr (%)
	Como voce avalia o equilíbrio entre o trabalho, a família e outras atividades pessoais?		Como voce avalia o suporte da instituição para ajudá-lo a gerenciar suas demandas profissionais e pessoais?		Voce acha que o seu ambiente laboral na instituição contribui para o seu bem-estar geral no trabalho?	

Muito Insatisfeito	1	4,3%	1	4,3%	0	0%
Insatisfeito	2	8,7%	5	21,7%	2	8,7%
Neutro	7	30,4%	2	8,7%	3	13%
Satisfeito	6	26,1%	4	17,4%	5	21,7%
Muito Satisfeito	7	30,4%	11	47,8%	13	56,5%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Na primeira questão sobre essa dimensão, avaliamos a percepção dos professores em relação ao equilíbrio entre trabalho, família e outras atividades, considerando suas responsabilidades profissionais e demandas pessoais. Com percepções variadas, predominada por equilíbrio positivo entre a satisfação, “Satisfeito” com 26,1% e “Muito Satisfeito” com 30,4%, indicam que muitos são capazes de conciliar a vida pessoal e o trabalho de forma adequada. 30,4% demonstram neutralidade, indicando uma experiência moderada ou dificuldade em expressar uma opinião clara e definida sobre esse balanceamento. Entretanto cerca de 13% relatam insatisfação, número que pode causar preocupação com seu crescimento, revelando que para alguns docentes esse equilíbrio ainda é um desafio.

Esses indicadores sugerem que: 1 – existe uma parcela grande do corpo docente que considera estar satisfeita com o equilíbrio proporcionado pela instituição; 2 – há uma parcela enfrentando dificuldades, sugerindo a importância de iniciativas voltadas à promoção de um ambiente mais equilibrado, e favorável para aqueles que se encontram neutros quanto a essa questão, para que possam melhorar sua percepção nesse quesito de balanceamento.

Na segunda questão, buscou-se entender o nível de suporte oferecido pela instituição, para que os professores consigam equilibrar suas demandas profissionais e pessoais, e se a instituição proporciona condições que auxiliem no gerenciamento desses aspectos. Os indicadores apontam que há 26% de insatisfação em parte do corpo docente, demonstrando que uma quantidade considerável de professores que percebe a carência do suporte da instituição nesse aspecto. Apenas 8,7% em “Neutro” indicam que um pequeno grupo não é capaz de avaliar precisamente, podendo sugerir uma falta de informação ou experiências mistas com o suporte oferecido. Por fim, 65% dos respondentes percebem com satisfação o suporte oferecido pela instituição.



Esses indicadores demonstram que embora a maioria dos docentes reconheça que há um suporte expressivo por parte da instituição para equilibrar demandas pessoais e profissionais, existe um número expressivo insatisfeito com o suporte atual ou falta de informação sobre tais suportes. Com relação à parcela significativa de docentes satisfeitos, isso mostra que a instituição está no caminho certo, porém, há espaço para melhorias, sobretudo para atender uma ampla parte que não está se sentindo inteiramente contemplada.

Na última questão desta dimensão, a pergunta avalia como o ambiente físico, social e organizacional influencia positivamente a condição emocional e psicológica dos professores. Nota-se baixa parcela demonstrando insatisfação, com apenas 8,7%, sem nenhuma resposta em “Muito Insatisfeito”. Outros 13% foram neutros, indicando uma opinião indiferente ou falta de percepção sobre o impacto do ambiente relacionado ao bem-estar. Houve um alto nível de satisfação geral nessa questão, com 56,5% das respostas em “Muito Satisfeito” e outros 21,7% em “Satisfeito”. Somando 78,2% das respostas com a percepção positiva acerca dessa questão, indicando que a instituição proporciona um ambiente propício ao bem-estar dos docentes.

Os indicadores sugerem que a maioria dos professores avalia positivamente o impacto do ambiente laboral sobre o seu bem-estar, sugerindo que a instituição é capaz de criar condições positivas e favoráveis para a saúde emocional e psicológica dos professores. O pequeno número de docentes com percepção em insatisfeito (8,7%) e neutro (13%), podem sugerir que a percepção comum é amplamente positiva nessa questão, mas que ainda existem oportunidades para reforçar práticas que sustentem e ampliem essas condições positivas.

### **Desenvolvimento de Competências e Aprendizado Contínuo**

A oitava dimensão, desenvolvimento de competência e aprendizado contínuo, avalia a percepção dos professores sobre as oportunidades que têm para aprimorar suas habilidades profissionais e o reconhecimento de seu papel no contexto acadêmico e social. A tabela 8 apresentará as respostas obtidas em cada pergunta desta dimensão:

**Tabela 8:** Demonstra os resultados da pesquisa em analogia à categoria desenvolvimento de competências e aprendizado contínuo.

Grau de Satisfação	P1		P2		P3	
	Fi	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fi	Fr (%)
Muito Insatisfeito	0	0%	0	0%	1	4,3%
Insatisfeito	1	4,3%	1	4,3%	1	4,3%
Neutro	3	13%	1	4,3%	4	17,4%
Satisfeito	7	30,4%	3	13%	5	21,7%
Muito Satisfeito	12	52,2%	18	78,3%	12	52,2%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

A primeira questão dessa dimensão busca entender como os docentes percebem a qualidade do trabalho que realizam na instituição e suas contribuições para a comunidade local, avaliando a relação entre o trabalho desempenhado e seu impacto positivo na sociedade. Os indicadores demonstram uma percepção amplamente positiva com 82,6% de satisfação a respeito do trabalho realizado pelos docentes e seu impacto na comunidade local. A ausência de respostas em “Muito Insatisfeito” e o baixo índice de insatisfação reforçam que, de forma geral, os docentes acreditam que estão desempenhando um papel importante tanto na instituição quanto na comunidade.

Sobre essa primeira pergunta percebe-se que houve 13% de neutros, sugerindo uma pequena parcela do corpo docente que pode ter dúvidas ou não se sentirem convencidos sobre a relevância de suas atribuições, sinalizando a necessidade de iniciativas institucionais para fortalecer o impacto percebido ou um sistema que possibilite o reconhecimento de forma mais clara sobre o resultado do trabalho dos docentes.

Esses dados sugerem que: 1 – a maioria dos docentes tem a percepção de que seu trabalho é relevante e positivo para a comunidade, com alto índice de satisfação geral; 2 – a presença de uma pequena parcela neutra e insatisfeita pode sugerir que alguns professores não enxergam um impacto claro ou mesmo direto de suas atividades no contexto social.

A segunda pergunta desta dimensão busca entender como os professores avaliam o reconhecimento, tanto da instituição, quanto da sociedade, em relação a importância do seu trabalho e contribuição. Os resultados mostram a maior quantidade de respostas obtidas em todo o questionário no nível satisfatório com 91,3%, evidenciando a percepção positiva de que a instituição e a sociedade demonstram uma postura favorável no sentido de valorização ao trabalho e importância dos professores. Os insatisfeitos e neutros somam 8,6% das respostas, sem nenhuma resposta em “Muito Insatisfeito”, representando uma pequena parcela que sente que ainda há quesitos que podem melhorar, isto indica que para esses docentes, podem existir mais ações de valorização.

Os indicadores podem sugerir que: 1 – existe grande parte do corpo docente com uma ampla percepção positiva em relação ao reconhecimento de suas atividades; 2 – o pequeno nível de insatisfação e neutralidade pode sugerir que a instituição pode buscar formas de engajar mais esse pequeno grupo, empregando estratégias como campanhas de valorização educadora ou ações que evidenciem o impacto do trabalho dos professores na sociedade.

A terceira questão investiga como os professores percebem o nível de reconhecimento e valorização que recebem da instituição por seu trabalho. Os dados indicam que a maior parte do corpo docente com cerca de 74% de satisfação geral sente-se valorizado e reconhecido em seu trabalho. Esse indicador reflete uma percepção positiva predominante entre os docentes, indicando que a instituição realiza esforços para reconhecer o trabalho dos professores. Por outro lado, uma pequena parcela de 8,6% dos docentes expressou certo grau de insatisfação, embora seja uma minoria, ainda pode representar um grupo de docentes que não se sente plenamente reconhecido. O índice de 17,4% em “Neutro” pode sugerir que um grupo se sente parcialmente atendido nas questões de valorização, ou que não possuem experiências ou situações que evidenciem seu reconhecimento.

A partir da análise realizada nesta seção compreende-se que apesar da satisfação geral da maior parte do corpo docente, ainda há espaço para que a instituição possa reforçar práticas de reconhecimento para alcançar níveis mais amplos de satisfação. Esses dados indicam, ainda, que a instituição está percorrendo um bom caminho, mas que precisa ter mais iniciativas para reconhecer o trabalho exercido por seus professores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo surgiu da necessidade de analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes de uma instituição pública no estado do Amapá. Este assunto foi selecionado por sua importância no contexto educacional contemporâneo, onde vários elementos têm afetado física e emocionalmente o bem-estar dos professores. A razão para esta pesquisa focou-se na relevância de entender e reconhecer os elementos que impactam as condições de trabalho desta categoria profissional.

Com base nos dados que foram analisados nesta pesquisa, permitiram compreender que o trabalho dos docentes, assim como o ambiente laboral deles, poderia influenciar diretamente em sua satisfação e desempenho profissional. Os resultados sugeriram que dimensões positivas como desenvolvimento de competências, oportunidades de crescimento e relevância social estão associadas a maior satisfação e engajamento dos docentes. Por outro lado, foram apresentadas insatisfações significativas relacionadas à compensação financeira, condições de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que demonstraram impactos negativos na motivação e no bem-estar dos professores.

Conforme demonstrado na seção de análise, embora existam aspectos positivos no ambiente de trabalho, existem desafios estruturais, como a falta de remuneração condizente e o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, que comprometem a percepção da QVT pelos docentes da instituição. Esses fatores são capazes de afetar negativamente o cotidiano e a satisfação dos docentes, reforçando a hipótese inicial, de que um ambiente de trabalho estruturado e alinhado às necessidades dos docentes é essencial para seu desempenho e qualidade no ensino, além de ressaltar a necessidade de intervenções para melhorar as condições de trabalho e de vida.

Deste modo, o estudo evidenciou que as dificuldades apontadas pelos docentes não são isoladas, mas representam um reflexo de desafios estruturais mais amplos enfrentados pelo sistema de educação pública no Brasil. Os altos níveis de insatisfação com a remuneração e a falta de tempo adequado para lazer e convivência familiar apontam para uma sobrecarga de trabalho que compromete a saúde física e mental dos professores, influenciando negativamente em sua motivação e desempenho.

Considerando os resultados e as restrições identificadas, sugere-se que a instituição implemente ações concretas para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos professores. Em primeiro lugar, é crucial investir em políticas que garantam uma compensação mais equitativa e apropriada, levando em conta as obrigações e a carga horária dos docentes, bem como o custo de vida na região. Ademais, é essencial aprimorar as condições físicas e de segurança no campus para assegurar um ambiente mais salutar e receptivo.

Outra sugestão é a execução de programas contínuos de aprimoramento profissional, que incluam formações adequadas às demandas dos professores. Isso não só valoriza o profissional, como também auxilia no aprimoramento da qualidade da educação. Em última análise, é crucial que a instituição estabeleça canais de diálogo e uma participação mais ativa dos professores nas decisões da organização.

Sugere-se, ainda, que ocorra uma apreciação do retorno (feedback) e uma maior clareza nas decisões, que podem fortalecer a confiança dos docentes na administração e aprimorar a interação social no local de trabalho. Essas medidas têm a capacidade de fomentar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, aprimorar a satisfação no trabalho e, por consequência, melhorar a qualidade do ensino proporcionado pela entidade.

## REFERÊNCIAS

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, jul./set. 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477749667001/html/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v.62, n.2,

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ. Paulo Edson da Silva Tenório FILHO; Janderson Henrique Mota de SOUSA; Michael Machado de MORAES. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE MARÇO - Ed. 60. VOL. 01. Págs. 243-281. <http://revistas.faculadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculadefacit.edu.br).

p.e2021-0456, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220209>. Acesso em: 15 jul. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Disponível em: [http://www.unilago.com.br/download/arquivos/21016/glossario\\_P.E.PDF](http://www.unilago.com.br/download/arquivos/21016/glossario_P.E.PDF). Acesso em: 24 ago. 2024.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 3234, 2003. Disponível em: <https://abrir.link/gsqAA>. Acesso em: 14 set. 2024.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. **Bem-estar pessoal nas organizações**: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 26, p. 549-556, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>. Acesso em: 20 set. 2024.

DUCCI, Larissa Zamarian. Relações de trabalho, higiene, saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho. In: OLIVEIRA, Elizete. A. Z. (Org.). **Gestão de pessoas**. – Londrina: UNOPAR, 2015. p.137-165. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/425815669/Gestao-de-Pessoas>. Acesso 7 out. 2024.

EXAME. **Apenas 26% dos brasileiros acreditam que professores são bem valorizados**. Exame, São Paulo, SP, p.1, 23 out. 2023. Disponível em: <https://exame.com/bussola/apenas-26-dos-brasileiros-acreditam-que-professores-sao-bemvalorizados>. Acesso em: 14 jun. 2024.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. 2, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/laboreal.3552>. Acesso em: 20 set. 2024.

FRAGMENTO, I. Vieira Cassemiro; CABANA, R. del P. López. Qualidade de vida no trabalho de docentes de universidades federais no Brasil. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 3 nov. 2022. ISSN 2594-8083. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/17377/11755>. Acesso em: 21 set. 2024.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: <https://abrir.link/ijdoj>. Acesso em: 21 jul. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <http://biblioteca.isctem.ac.mz/bitstream/123456789/734/1/%5BAntonioCarlos-Gil%5D-Como-elaborar-projetos-de-pes%28z-lib.org%29.pdf>. Acesso em: 20 out. 2024.

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ**. Paulo Edson da Silva Tenório FILHO; Janderson Henrique Mota de SOUSA; Michael Machado de MORAES. *JNT Facit Business and Technology Journal*. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE MARÇO - Ed. 60. VOL. 01. Págs. 243-281. <http://revistas.faculadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculadefacit.edu.br).

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Tradução de Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Tradução de: The balance scorecard. Rio de Janeiro: Campus, 1997. ISBN 85-352-0149-1. Disponível em: <https://abrir.link/wOqni>. Acesso em: 10 nov. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. ISBN 8522433976. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/3097>. Acesso em: 9 nov. 2024.

LEITE, Aline Chaves; DORNELAS, Myriam Angélica. QVT docente. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 2022. ISSN 2594-8083. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/17327/11761>. Acesso em: 17 ago. 2024.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, v. 22, n.140, p. 1-55, 1932. Disponível em: [https://www.academia.edu/118125341/A\\_technique\\_for\\_the\\_measurement\\_of\\_attitud](https://www.academia.edu/118125341/A_technique_for_the_measurement_of_attitud) es. Acesso em: 12 out. 2024.

NASCIMENTO, Raquel Krapp do; et al. Satisfação no trabalho e qualidade de vida de docentes de Educação Física da Grande Florianópolis. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 45, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/rbce.45.e20230012>. 20 set. 2024.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista brasileira de educação física e esporte**, v. 26, p. 241-250, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso em: 20 nov. 2024.

PRAÇA, Letícia Aparecida; OLIVEIRA, Victor Miranda de. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso em: 25 nov. 2024.

PRATES, Liliam Catiani de Miranda. Qualidade de vida no trabalho. 2013. Monografia (**Especialização em Gestão Pública**) - **Universidade Federal de Santa Maria, Modalidade EAD**, Santa Maria, RS, 2013. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/230/Prates\\_Liliam\\_Catiani\\_de\\_Miranda.pdf?se quence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/230/Prates_Liliam_Catiani_de_Miranda.pdf?se quence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 jun. 2024.

RABELO, Clauber Baldim; CAMARINI, Gladis; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. Qualidade de vida no trabalho: estudo com professores do sul de Minas Gerais. **Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 23, n. 2, p. 69-80, 2021. ISSN 1517-848X. e-ISSN: 2446-9874. Disponível em: <https://doi.org/10.33836/interacao.v23i2.595>. Acesso em: 15 jun. 2024.

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ. Paulo Edson da Silva Tenório FILHO; Janderson Henrique Mota de SOUSA; Michael Machado de MORAES. **JNT Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE MARÇO - Ed. 60. VOL. 01. Págs. 243-281. <http://revistas.faculadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculadefacit.edu.br).

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. ISSN 2258-1166. Disponível em: <https://maiscursoslivres.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 26: ago. 2024.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2017. Disponível em: <https://abrir.link/UulbB>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012. ISSN 1984-6657. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 18 jun. 2024.

SANCHEZ, Hugo Machado; et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413812320182411.28712017>. Acesso em: 20 jul. 2024.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014. Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhospdf/1012.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. **A pesquisa científica**. métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

TRIVISIOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. V.133. Disponível em: <https://abrir.link/XmrDU>. Acesso em: 15 nov. 2024.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira; et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001. Disponível em: <https://abrir.link/aJdiO>. Acesso em: 10 ago. 2024.

VITAL, Mirian Serrão; PAIVA, Kely César Martins de. Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisas. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 20, 2019. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.20.5854>. Acesso em: 15 jul. 2024.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: <https://abrir.link/XNREO>. Acesso em: 18 ago. 2024.

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO AMAPÁ. Paulo Edson da Silva Tenório FILHO; Janderson Henrique Mota de SOUSA; Michael Machado de MORAES. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 – MÊS DE MARÇO - Ed. 60. VOL. 01. Págs. 243-281. <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br).