

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil

Quality of Work Life (QWL): an analysis of teachers in Secondary and Higher Education in Brazil

Anderson Catapan

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR – Curitiba – Paraná – Brasil
anderson@catapancontadores.com.br

Barbara Luzia Sartor Bonfim

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR – Curitiba – Paraná – Brasil
barbarals.bonfim@yahoo.com.br

Laurindo Panucci-Filho

Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP – Cornélio Procopio – Paraná – Brasil
laurindopanucci@hotmail.com

Edilson Gomes de Oliveira

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR – Curitiba – Paraná – Brasil
edilson.goliveira@yahoo.com.br

Eric William Vila

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR – Curitiba – Paraná – Brasil
eric_wv@hotmail.com

Erica Bruna dos Reis

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR – Curitiba – Paraná – Brasil
erica_bruna_reis@hotmail.com

RESUMO

OBJETIVO: Analisar a percepção do nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais docentes do ensino médio e superior que atuam no Brasil.

MÉTODO: Foram aplicados 217 questionários em docentes brasileiros e, como mecanismo para coleta de dados, foi utilizado a ferramenta gratuita de questionário on-line do *Googledocs*. O questionário utilizado foi o de Petroski (2005). A apresentação dos dados envolveu a utilização da análise de clusters para definição de grupos em relação à percepção da QVT. Então, os resultados foram analisados com base em estatística descritiva.

RESULTADOS: A análise de clusters apresentou dois grupos: o primeiro com menor percepção de QVT e o segundo com maior percepção. No primeiro grupo aparecem professores menos felizes com as condições atuais em que se encontram. Este grupo é composto por 89 professores, com média de percepção da QVT de 3,79. No segundo grupo, os respondentes apresentaram características que evidenciam terem alcançado algumas realizações que proporcionam satisfação com o trabalho e que resulta em maior percepção de QVT. Neste grupo encontram-se 128 professores, com média de QVT de 6,98.

CONCLUSÕES: Os resultados demonstraram que os respondentes do primeiro grupo ainda buscam realizar-se profissionalmente em suas vidas e as condições de trabalho não os satisfazem integralmente, condições as quais são alcançadas nos respondentes do segundo grupo, o que demonstra que estes possuem QVT.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Docentes. Brasil. Ensino médio e superior.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To assess the perceived level of Quality of Work Life (QWL) of teachers in secondary and higher education professionals working in Brazil.

METHOD: 217 questionnaires were completed in Brazilian teachers and, as a mechanism for data collection, a free tool from the online questionnaire was used GoogleDocs. The questionnaire was used Petroski (2005). The presentation of the data involved the use of cluster analysis to define groups regarding the perception of QWL. Then the results were analyzed using descriptive statistics.

RESULTS: Cluster analysis showed two groups: the first with a lower perception of QWL and the second with greater insight. In the first group teachers appear less happy with the current conditions in which they find themselves. In this group, there are 89 teachers surveyed, average perception of QWL is 3.79. In the second group, respondents exhibited characteristics that show they have achieved some accomplishments that provide job satisfaction and results in greater perception of QWL. In this group, there are 128 teachers, with an average of 6.98 of QWL.

CONCLUSIONS: The results showed that respondents in the first group still seeking conduct themselves professionally in their lives and working conditions do not fully meet the conditions which respondents are achieved in the second group, which demonstrates that they have QWL.

KEYWORDS: Quality of work life. Teachers. Brazil. Secondary and Higher.

1 Introdução

A saúde e o bem-estar podem ser influenciados, entre outros atributos, pelo trabalho, tanto positiva como negativamente (LEVI, 2002). Assim, segundo Petroski (2005), considerando a influência positiva, o trabalho pode proporcionar alguns sentimentos: identidade, autorrespeito, suporte social, recompensas materiais, entre outros.

Mas estes sentimentos apenas podem ser gerados quando algumas premissas são cumpridas: (i) as demandas do trabalho são ótimas (não máximas) e possibilitam exercitar um razoável grau de autonomia; (ii) o clima da organização de trabalho é amigável e de apoio (PETROSKI, 2005).

Os conceitos sobre QVT são abrangentes, e cada autor tangencia para aquilo que considera como fundamental para que o colaborador obtenha a qualidade de vida dentro da organização onde trabalha. Dessa forma, Feigenbaum (1994) entende que QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. Para Fernandes (1996), QVT é uma ferramenta dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e socio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Ainda, a QVT pode ser entendida como uma ferramenta dinâmica, porque tanto as organizações, quanto as pessoas mudam com o passar do tempo. É contingencial, porque depende da realidade vivida no momento por cada empresa no contexto em que está inserida. Deve também atentar para os fatores físicos, sociológicos e psicológicos que atuam simultaneamente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, sem esquecer-se dos aspectos tecnológicos da organização

do trabalho, que em conjunto, afetam a cultura e o clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

Assim, para Davis e Newstrom (1991), a proposta da QVT é desenvolver ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para a organização. Para tanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho de forma a deixá-lo mais desafiador.

Vários fatores podem ser preponderantes na influência da satisfação de um profissional. Por exemplo, a cultura organizacional pode afetar na qualidade de vida do trabalhador. Da mesma forma, a imagem que a organização passa para o ambiente externo pode fazer com que os profissionais sintam orgulho ou não de pertencer a tal empresa (BOM SUCESSO, 1998).

Corrêa (1993) considera a QVT como um fenômeno complexo, que vem sendo desvendado pouco a pouco. Ao longo da história, no que concerne a melhoria da qualidade de vida, registra-se que a luta pela melhor qualidade de vida no trabalho tem sido introduzida como segurança, conforto, lazer, desenho de cargos, novas estruturas e distribuição de tarefas, melhor remuneração, garantia de desenvolvimento e treinamento.

Já Vieira e Hanashiro (1990) apresentam uma definição bastante abrangente sobre QVT como sendo a melhoria nas condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes.

Entendendo que a educação é um importante pilar para o crescimento e desenvolvimento de uma nação, torna-se relevante analisar a QVT de professores, visto que estes são a base de uma boa educação, e professores sem qualidade de vida em seus trabalhos não possuem condições favoráveis para desempenhar com eficácia sua função: transmitir o conhecimento.

Neste contexto, surge o objetivo geral da pesquisa que se concentra em analisar a percepção do nível de QVT dos profissionais docentes do ensino médio e superior que atuam no Brasil. A pesquisa justifica-se pela importância de entender a QVT, uma vez que os seres humanos passam um terço de suas vidas no trabalho (CONRAD, 1988). Além disso, professores são os responsáveis diretos pela melhora no nível de educação de determinada nação, e professores sem qualidade de vida em seus trabalhos podem influenciar no nível de educação desta nação.

2 Aspectos Metodológicos

2.1 Caracterização da Pesquisa

O presente estudo é explicativo, visto que se concentra em explicar a QVT percebida pelos docentes por meio de agrupamentos. Faz-se isto, no intuito de descobrir e descrever as características do fenômeno em questão (RICHARDSON, 1999). Em relação à abordagem do problema, esta pesquisa classifica-se como quantitativa.

2.2 Design da Pesquisa

Para a coleta dos dados, foi utilizado o instrumento desenvolvido por Petroski (2005), que pesquisou a QVT em docentes de uma universidade do sul do Brasil. Este instrumento possui, além das questões de caracterização do respondente, 33 questões sobre o assunto específico. No instrumento é utilizada uma escala Likert de 7 pontos. Nesta pesquisa, optou-se por utilizar um questionário com 10 pontos, sendo 1 para discordo totalmente e 10 para concordo totalmente. A justificativa para esta escolha foi baseada em Malhotra (2004) e Hair et al. (2005). Esses autores defendem que a utilização da escala de 10 pontos melhora a normalidade da curva de respostas.

Esta pesquisa propôs um agrupamento para o levantamento dos diferentes níveis da QVT percebidos pelos docentes, utilizando-se, para isto, agrupamento não hierárquico de *clusters*, adotando o método de *k-means*, com dois agrupamentos ($k = 2$). As respostas também foram evidenciadas com o auxílio da estatística descritiva, além de Testes de diferença entre situações (ANOVA).

2.3 População e Amostra de Pesquisa

A população contempla docentes de instituições de ensino convidados aleatoriamente a participar da pesquisa. Para coletar os dados, utilizou-se um questionário disponibilizado em ambiente virtual (ferramenta gratuita de questionário on-line do *Googledocs*). O link do questionário foi enviado, via e-mail ou convidados por meio de redes sociais em que se agrupam professores alvos da pesquisa. Assim, a amostra será composta por todos os professores que responderam a pesquisa de forma não intencional.

3 Resultados e Discussão

A primeira etapa da análise estatística buscou definir os grupos, com base na ANOVA. Esta análise evidenciou dois grupos: com menor percepção de QVT (Grupo 1) e com maior percepção de QVT (Grupo 2). Para melhor compreender o perfil dos respondentes, as questões de caracterização foram analisadas comparando os grupos. Na .

Tabela 5, onde se questiona o tempo de docência na Instituição de ensino em que o respondente atualmente trabalha, observa-se que há crescimento inversamente proporcional. O número maior de observações concentra-se nos anos iniciais de atividade na instituição, enquanto que com o tempo, os respondentes do Grupo 2 crescem proporcionalmente comparados aos docentes do Grupo 1.

Tabela 1 - Tempo de docência na Instituição

Há quanto tempo você é docente nesta Instituição de Ensino?						
	Grupo 1		Grupo 2		Total	
De 1 a 5 anos	55	46,6%	63	53,4%	118	54,4%
De 6 a 10 anos	15	36,6%	26	63,4%	41	18,9%
De 11 a 20 anos	14	34,1%	27	65,9%	41	1,89%
Mais de 20 anos	5	29,4%	12	70,6%	17	7,8%
Total	89	41,0%	128	59,0%	217	100,0%

Fonte: Autoria própria (2013).

Como se tem constatado na análise descritiva, os elementos do Grupo 2 são os respondentes com maior percepção de realização e melhor QVT. A Tabela 1 mostra a distribuição dos respondentes pelo tempo de docência.

Tabela 2 – Tempo de docência

Há quanto tempo você é docente?						
	Grupo 1		Grupo 2		Total	
De 1 a 5 anos	26	51,0%	25	49,0%	51	23,5%
De 6 a 10 anos	25	52,1%	23	47,9%	48	22,1%
De 11 a 20 anos	24	32,0%	51	68,0%	75	34,6%
Mais de 20 anos	14	32,6%	29	67,4%	43	19,8%
Total	89	41,0%	128	59,0%	217	100,0%

Fonte: Autoria própria (2013).

Se de um lado o grupo dos respondentes com maior satisfação na QVT cresce com o passar do tempo, é razoável observar que no grupo dos que ainda não alcançaram a satisfação na QVT, encontram-se os iniciando na carreira docente. Salienta-se que não foi o intuito desta pesquisa comprovar se a percepção deles vai se modificando com o passar do tempo.

A maioria dos respondentes possui a Pós-Graduação *Latu Sensu*, como se destaca na Tabela 3. Essa titulação foi de exatos 50,0% entre os grupos. Aqueles que se posicionaram no grupo dos mais satisfeitos com sua qualidade de vida, possuem maiores titulações (mestrado e doutorado).

Tabela 3 – Maior título acadêmico

Qual é o seu maior título acadêmico atual?						
	Grupo 1		Grupo 2		Total	
Graduado(a)	18	62,1%	11	37,9%	29	13,3%
Pós-Graduado(a) <i>Latu-sensu</i>	54	50,0%	54	50,0%	108	49,8%
Mestre	14	22,6%	48	77,4%	62	28,6%
Doutor	3	16,7%	15	83,3%	18	8,3%
Total	89	41,0%	128	59,0%	217	100,0%

Fonte: Autoria própria (2013).

Por último, a Tabela 4 mostra em que nível de ensino os respondentes atuam. Destes, a maioria (53%) atuam no ensino médio e 59% desta maioria situa-se no Grupo 1, o que se demonstrou menos satisfeitos com a qualidade de vida no seu trabalho.

Tabela 4 – Ocupação no nível de ensino

Superior/Ensino Médio						
	Grupo 1		Grupo 2		Total	
Superior	21	20,6%	81	79,4%	102	47,0%
Ensino Médio	68	59,1%	47	40,9%	115	53,0%
Total	89	41,0%	128	59,0%	217	100,0%

Fonte: Autoria própria (2013).

Evidenciadas as particularidades de cada grupo, observa-se que a QVT de profissionais docentes contempla condições de inserção social desses elementos e algumas conquistas pessoais no decorrer de suas vidas.

A Tabela 5 ilustra a caracterização dos respondentes, comparando medidas de tendência central entre os dois grupos (Grupo 1 e Grupo 2). Em seguida, a aplicação da ANOVA de um fator, como análise multivariada, no intuito de obter o nível de significância entre as respostas dos grupos.

Tabela 5 – Médias, desvio padrão, moda e valores de probabilidade associada

Variáveis	Grupo 1			Grupo 2			p
	Média	Desvio Padrão	Moda	Média	Desvio Padrão	Moda	
1. A jornada de trabalho é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	3,92	(2,6)	1	6,02	(2,8)	8	0,001
2. Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	4,45	(2,8)	5	6,41	(2,2)	8	0,001
3. A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	3,00	(1,9)	1	8,23	(2,0)	10	0,001
4. Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	4,56	(3,1)	1	6,63	(2,5)	8	0,001
5. Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	2,44	(2,2)	1	7,75	(2,0)	8	0,001
6. As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	5,78	(3,1)	10	5,11	(2,8)	1	0,103
7. Na instituição, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	5,78	(3,4)	10	7,52	(2,9)	10	0,001

8. Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	1,64	(1,7)	1	3,90	(2,8)	1	0,001
9. Estou satisfeito com a quantidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.	3,08	(2,4)	1	5,82	(2,4)	5	0,001
10. Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	2,34	(1,7)	1	6,27	(2,5)	5	0,001
11. Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	4,04	(2,6)	1	7,84	(1,9)	8	0,001
12. A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	3,90	(2,6)	1	7,98	(1,7)	10	0,001
13. Realizo minhas atividades com tranqüilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	2,70	(2,2)	1	6,45	(2,4)	8	0,001
14. Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor nesta instituição.	2,97	(2,0)	1	7,84	(1,8)	8	0,001
15. A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	5,56	(3,1)	1	8,84	(1,9)	10	0,001
16. Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição.	3,78	(2,8)	1	7,82	(1,8)	9	0,001
17. Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	3,08	(2,4)	1	6,78	(2,2)	7	0,001
18. Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	2,17	(1,7)	1	5,30	(2,8)	5	0,001
19. Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	2,17	(1,6)	1	5,41	(2,8)	8	0,001
20. Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.	4,31	(2,9)	1	8,65	(1,6)	10	0,001
21. O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	4,08	(2,6)	1	7,14	(2,1)	8	0,001
22. Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	4,04	(2,4)	3	7,88	(2,0)	10	0,001
23. Minha remuneração como professor nesta instituição é adequada para viver com dignidade.	2,53	(1,9)	1	5,94	(2,7)	7	0,001
24. Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	3,46	(2,5)	1	7,38	(2,1)	8	0,001
25. O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.	3,74	(2,4)	1	7,85	(1,9)	8	0,001
26. Professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da região.	3,06	(2,3)	1	5,43	(3,1)	1	0,001
27. Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.	2,84	(2,1)	1	6,45	(2,3)	5	0,001
28. Nesta instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	5,43	(3,4)	1	6,33	(2,6)	5	0,001
29. O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	4,36	(3,0)	1	7,66	(2,3)	10	0,029
30. Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	3,33	(2,3)	1	6,67	(2,3)	7	0,001
31. Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	3,90	(2,5)	1	6,55	(2,3)	8	0,001
32. Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	6,99	(3,0)	10	9,06	(1,7)	10	0,001
33. Meu trabalho é relevante para mim.	7,81	(2,6)	10	9,49	(1,2)	10	0,001

Fonte: Autoria própria (2013).

Partindo da análise das médias, observa-se que o Grupo 1 pontuou suas respostas nos níveis inferiores da escala de respostas. Isso denota que o grupo posicionou-se contrariamente ao que cada assertiva buscava na afirmativa. A média geral de respostas (3,79) caracterizou esse grupo com fortes indicativos de QVT não muito satisfatórias, na expectativa de cada um deles.

A Moda das respostas no Grupo 1 também é um dado relevante nesta análise. Entre todas as questões o numero 1 (discordo totalmente) foi o mais respondido, seguido pelo numero 10 (concordo totalmente). No que se refere ao desvio padrão (segunda coluna na Tabela 5), observa-se que nos dois grupos a dispersão das respostas foi similares, não apresentando variações muito acentuadas. Isso denota que os respondentes de cada grupo mantiveram-se coesos no entendimento do que cada pergunta representa para a sua QVT.

Na análise descritiva do Grupo 2, observa-se que este apresentou média de respostas (média geral de 6,98) opostas ao Grupo 1 quando estabeleceu a predominância de respostas na área de concordância. Diferentemente do Grupo 1, a Moda (terceira coluna na Tabela 5) deste foi mais dispersiva, situando-se de forma distribuída pelos níveis de concordância. Esse fato denota que os respondentes deste grupo, embora apresentem satisfação na QVT ainda não estão plenamente realizados.

Nos dois grupos, a análise da probabilidade associada é de $p < 0,001$. Isso significa que as respostas são diferentes na percepção da QVT entre seus integrantes. Como se constatou na .

Tabela 5 em que também estão os valores descritivos, somente a questão número 6 não mostrou significância estatística ($p = 0,103$).

Os resultados aqui apresentados não corroboram a pesquisa de Pereira (2006), que realizou um estudo em duas instituições de ensino superior, sendo uma pública (Universidade Federal de Viçosa – UFV) de outra privada (UNEC) no Leste de Minas Gerais, comparando de forma abrangente dois grupos de docentes pesquisados. Os resultados da pesquisa deste autor ilustraram que grupos maduros profissionalmente, estavam satisfeitos com as condições de QVT, mas que ressaltam modificações em aspectos penitentes ao trabalho (PEREIRA, 2006).

Outra pesquisa que tratou da qualidade de vida no trabalho de professores foi Petroski (2005), que concluiu que cerca de metade dos professores analisados percebiam a QVT, enquanto que Penteado e Pereira (2007) obtiveram, em sua pesquisa, um percentual de 65,6% de professores que percebem a QVT. Neste trabalho, observou-se uma parcela de professores que percebem a QVT que se situa entre os resultados encontrados nestes dois trabalhos apresentados (59%). Analisando os resultados destas três pesquisas, percebe-se que, ao menos, 50% dos professores pesquisados em ambas possuem percepção de bom nível da QVT.

Pesquisas anteriores justificaram diferentes níveis de QVT percebidas por professores. Por exemplo, Penteado e Pereira (2007) afirmam que a quantidade de períodos lecionados pode influenciar na qualidade de vida, assim, quanto mais o professor trabalhava, pior era a qualidade de vida. Mas a literatura da área apresenta, como Penteado e Pereira (2007) explicam, divergências em relação a estes aspectos. Por exemplo, Schwarz e Cielo (2005) refutam e Fuess e Lorenz (2003) confirmam relação entre carga horária de trabalho e problemas com voz, que influenciam na QVT dos professores. Assim, percebe-se que a QVT pode variar dependendo de características e do contexto onde o professor encontra-se inserido: local de trabalho, tempo de trabalho, idade, formação acadêmica, atuação acadêmica (ensino médio, graduação, mestrado, doutorado), entre outros.

4 Conclusão

Como o objetivo deste trabalho foi o de identificar diferentes níveis na QVT na percepção dos docentes brasileiros, dois grupos foram identificados com perfil e características diferenciadas entre eles.


No Grupo 1, de minoria, estes se demonstraram menos felizes com as condições atuais em que se encontram, respondendo o questionário de escalas nos níveis inferiores das respostas. Isso significa que estes respondentes ainda buscam realizar-se em suas vidas e as condições de trabalho e a ascensão social não os completam integralmente. O perfil destes também é um indicativo de que as realizações pessoais integram a busca por novas realizações, sendo um fator de satisfação na QVT. Entre eles estão os recém-integrantes na carreira docente, os recentemente contratados nas

Instituições de ensino em que trabalham, os de titulação em que se exige menos tempo de dedicação aos estudos e aqueles que atuam no ensino médio.

A diferenciação dada ao Grupo 2 reside no fato de que, além das respostas, posicionarem-se no quadrante de concordância da escala de respostas, apresentaram características que evidencia terem alcançado algumas realizações que proporcionam satisfação e que resulte em qualidade de vida.

Referências

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

CONRAD, P. Health and fitness at work: a participants' perspective. **Social Science & Medicine**, v. 26, n. 5, p. 545-550, 1988. 

CORRÊA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento publico e competitividade. **Revista de Administração Pública**, v. 7, n. 2, p. 33-39, 1993.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1991.

FEIGENBAUM, A. V. **Controle de qualidade total**. São Paulo: Makron Books, 1994.

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

FUESS, V. L. R.; LORENZ, M. C. Disfonia em professores do ensino municipal: prevalência e fatores de risco. **Revista Brasileira de Otorrinolaringologia**, v. 96, n. 1, p. 807-812, 2003.



HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LEVI, L. Spice of life or kiss of death? Working on stress. **Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work**, v. 2, n. 1, p. 11-13, 2002.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Guia para a boa prescrição médica**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Revista Saúde Pública**, v. 41, n. 2, p. 236-243, 2007. 

PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 2006. 132 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) – Centro Universitário de Caratinga, Caratinga Minas Gerais, 2006.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com o estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHWARZ, K.; CIELO, C. A. A voz e as condições de trabalho de professores de cidades pequenas do Rio Grande do Sul. **Revista Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia**, v. 10, n. 2, p. 83-90, 2005.

SILVA, M. A.; MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 11, n. 2, p. 41-46, 1990.

Recebido em: 08 abr. 2014.
Aprovado em: 30 jun. 2014.