

Qualidade de vida no trabalho docente em uma universidade federal: dimensões fragilizadas e possibilidades institucionais dentro de seus limites estruturais

Faculty quality of work life at a federal university: weakened dimensions and institutional possibilities within structural limits

RESUMO

Yasmin Dihl Vaz 
chrismestrado@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

Marielle de Souza 
chrismestrado@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

Nickolas Kalil Oliveira Reis 
chrismestrado@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

Adolfo Aparecido Palhano da Silva 
chrismestrado@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

Luiz Alberto Pilatti 
chrismestrado@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

OBJETIVO: Identificar, com base nas percepções dos docentes da UTFPR, Campus Ponta Grossa, aferidas pelo TQWL-42, as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho mais fragilizadas e discutir possibilidades-limite de enfrentamento institucional à luz da legislação.

MÉTODOS: Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com delineamento descritivo e abordagem transversal, realizada com 30 docentes vinculados ao campus Ponta Grossa da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Utilizou-se o instrumento TQWL-42, desenvolvido e validado para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em diferentes dimensões. A análise dos dados foi conduzida por meio de estatísticas descritivas, com foco na identificação das dimensões mais fragilizadas da QVT no contexto investigado.

RESULTADOS: Os resultados apontam uma percepção global de QVT considerada regular (média geral de 3,08). O domínio com melhor avaliação foi o Físico e Psicológico (média de 3,36), enquanto o Sociológico e Relacional obteve o menor escore (média de 2,90). A ausência de reconhecimento, dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a falta de participação nas decisões institucionais figuram entre os principais desafios relatados.

CONCLUSÕES: As percepções dos docentes evidenciam tensões estruturais no cotidiano universitário, sinalizando a necessidade de ações institucionais que promovam o bem-estar, o reconhecimento e a valorização no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: qualidade de vida no trabalho; docência no ensino superior; bem-estar docente; TQWL-42; instituições federais de ensino superior.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To identify, based on the perceptions of faculty members at UTFPR, Ponta Grossa Campus, as measured by the TQWL-42 instrument, the most fragile dimensions of Quality of Work Life and to discuss institutional response boundaries considering current legislation.

METHODS: This is a quantitative, descriptive, and cross-sectional study conducted with 30 faculty members from the Ponta Grossa campus of the Federal University of Technology – Paraná (UTFPR). Data collection was carried out using the TQWL-42 instrument, which was developed and validated to assess Quality of Work Life across multiple dimensions. Descriptive statistics were used to analyze the data, focusing on identifying the most weakened dimensions of QWL in the investigated context.

RESULTS: The findings indicate an overall perception of QWL considered average (mean score of 3.08). The highest-rated domain was Physical and Psychological (mean score of 3.36), while the Sociological and Relational domain obtained the lowest score (mean of 2.90). The main challenges reported include a lack of recognition, difficulty balancing personal and professional life, and limited participation in institutional decision-making processes.

CONCLUSIONS: Faculty perceptions reveal structural tensions in academic life, underscoring the need for institutional actions that promote well-being, recognition, and appreciation in the workplace.

KEYWORDS: quality of work life; higher education teaching; faculty well-being; TQWL-42; federal universities.

Correspondência:

Yasmin Dihl Vaz
Rua Doutor Washington Subtil
Chueire, número 330, Jardim
Carvalho, Ponta Grossa, Paraná,
Brasil.

Recebido: 27 abr. 2025.

Aprovado: 05 jul. 2025.

Como citar:

VAZ, Y. D. *et al.* Qualidade de vida no trabalho docente em uma universidade federal: dimensões fragilizadas e possibilidades institucionais dentro de seus limites estruturais. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 17, e20519, 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v17.20519>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/20519>. Acesso em: XXX.

Direito autoral:

Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional. Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir deste artigo, mesmo para fins comerciais, desde que atribuam o devido crédito pela criação original.



INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado destaque nos debates sobre gestão de pessoas e políticas públicas no serviço público federal, especialmente no âmbito das instituições de ensino superior. Diversos estudos apontam que ambientes laborais precários impactam negativamente a saúde física e mental dos docentes, comprometendo sua atuação profissional e os resultados institucionais (Alves; Correia; Silva, 2019; Vasconcelos; Lima, 2021; Zacarias, 2024). A intensificação do trabalho, aliada à multiplicidade de funções – ensino, pesquisa, extensão e gestão –, tem contribuído para o aumento de doenças ocupacionais, como fadiga vocal, estresse crônico e burnout (Araujo; Vieira; Manfroi, 2023; Pinho *et al.*, 2023).

Em resposta a essa realidade, observa-se a emergência de avanços normativos significativos voltados ao bem-estar dos profissionais da educação. A promulgação da Lei nº 14.681/2023 instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais da Educação, reafirmando o papel estratégico dos docentes no desenvolvimento científico e social do país (Brasil, 2023). Essa legislação reconhece que a valorização profissional ultrapassa a dimensão remuneratória, abarcando fatores como saúde integral, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e condições adequadas de trabalho (Pilatti; Ferreira, 2024).

Alinhado a esse marco legal, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) tem buscado integrar ações voltadas à promoção da saúde, à segurança do trabalho e à assistência social. No entanto, sua efetividade ainda é limitada por fatores como escassez de profissionais especializados, fragilidades nos mecanismos de avaliação sistemática das condições laborais e ausência de políticas preventivas consolidadas (Imamura *et al.*, 2024).

Paralelamente, a literatura internacional tem explorado amplamente as múltiplas dimensões que compõem a QVT, evidenciando que o conceito vai além das condições físicas e abrange aspectos como saúde mental, equilíbrio emocional, engajamento, justiça organizacional e inovação. Estudos recentes exemplificam essa complexidade ao investigar o papel da inteligência emocional e da atitude no trabalho (Sudiro *et al.*, 2023), os efeitos do burnout e da identidade de carreira no engajamento (Sun *et al.*, 2022) e a correlação entre justiça organizacional e conflitos trabalho-família (Zulkarnain *et al.*, 2024). Adicionalmente, o estresse ocupacional e a sobrecarga têm sido reconhecidos como preditores negativos da QVT, sobretudo em categorias profissionais expostas a contextos críticos, como enfermeiros e professores (Abu Safieh *et al.*, 2025; Saleem; Malik, 2023).

Outros estudos ampliam a compreensão do tema ao relacionar a QVT aos valores culturais e à ética no trabalho no sistema educacional árabe-israelense (Haj Ali; Abu-Saad, 2024), à adaptação de instrumentos específicos para avaliação da QVT docente no contexto latino-americano (Muguerza-Florián *et al.*, 2023) e à influência do bem-estar docente sobre o bem-estar dos estudantes, por meio de processos de contágio social (Nalipay; King; Cai, 2024). Apesar desses avanços, nota-se que tais estudos se concentram majoritariamente em países do Norte Global e nem sempre consideram as especificidades das instituições públicas de ensino superior em países periféricos, como o Brasil. Essa limitação impõe cautela quanto à transposição direta de seus achados para o contexto nacional.

No cenário brasileiro, observa-se uma ampliação significativa da produção científica sobre a QVT de docentes, com abordagens que contemplam tanto dimensões estruturais quanto impactos psicossociais. Investigações de escopo mais abrangente enfatizam a importância da organização do trabalho, da saúde mental e do reconhecimento institucional (Amâncio; Mendes; Silva, 2021; Lopes-Pereira *et al.*, 2023; Sousa; Machado, 2023).

Em paralelo, estudos com enfoques mais específicos têm aprofundado a análise das condições laborais em universidades federais e instituições públicas de ensino, revelando correlações entre QVT e estresse ocupacional (Cintra; Souza, 2024; Silva Junior, 2024), impactos da pandemia na saúde e motivação docente (Matias *et al.*, 2023), implicações do exercício de funções administrativas (Carneiro, 2024) e efeitos da sobrecarga de trabalho no magistério superior (Lira; Peixoto; Lima, 2025). Apesar da diversidade temática, há consenso na literatura quanto à influência direta de aspectos institucionais, como a cultura organizacional e as práticas de gestão de pessoas, sobre a percepção e efetividade da QVT.

Diante desse panorama, destaca-se uma lacuna importante tanto na literatura nacional quanto internacional: são escassos os estudos que integram métodos quantitativos robustos, instrumentos validados e uma abordagem multidimensional da QVT com foco exclusivo no corpo docente das universidades públicas federais. Essa escassez se acentua quando se consideram instituições multicampi e sem estrutura hospitalar, como é o caso da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), cuja complexidade organizacional impõe desafios adicionais à promoção do bem-estar docente.

Neste contexto, o presente estudo, com foco nos docentes da UTFPR, Campus Ponta Grossa, propõe-se a identificar, com base nas percepções aferidas pelo instrumento TQWL-42, as dimensões da QVT mais fragilizadas e discutir possibilidades-limite de enfrentamento institucional à luz da legislação vigente. Ao combinar uma amostra docente diversificada, uma metodologia quantitativa validada e uma análise estatística rigorosa, a pesquisa busca oferecer subsídios concretos para o aprimoramento das políticas institucionais.

A originalidade do estudo reside na articulação entre o enfoque local, o rigor metodológico e o respaldo normativo, contribuindo não apenas para o aprofundamento do debate acadêmico sobre bem-estar docente, mas também para o fortalecimento de estratégias de valorização profissional no âmbito do serviço público federal.

METODOLOGIA

DESENHO DA PESQUISA

A presente investigação adota uma abordagem quantitativa, de natureza aplicada e com delineamento exploratório-descritivo. O enfoque quantitativo foi escolhido por permitir a mensuração objetiva das percepções docentes sobre a QVT, com base na aplicação de um instrumento padronizado e validado. O caráter aplicado decorre do interesse em produzir subsídios para a compreensão e a melhoria das condições de trabalho no contexto de uma instituição pública de ensino superior.

O estudo é exploratório na medida em que busca aprofundar o entendimento inicial sobre um fenômeno ainda pouco investigado em nível local, a QVT de professores universitários, e descritivo por se concentrar na identificação e análise das percepções expressas pelos participantes, sem a intenção de manipular variáveis ou estabelecer relações de causa e efeito.

O delineamento adotado é transversal, uma vez que os dados foram coletados em um único momento no tempo, por meio de questionário estruturado. Essa configuração metodológica permitiu a obtenção de informações relevantes sobre o tema, respeitando os limites operacionais e éticos da pesquisa.

LOCAL DO ESTUDO

A UTFPR é composta por 13 campi distribuídos pelo estado do Paraná, consolidando-se como a única universidade tecnológica do Brasil e a instituição pública que mais oferta vagas em cursos de engenharia. Sua estrutura multicampi permite atender diferentes regiões do estado, com uma oferta diversificada de cursos voltados à ciência, tecnologia e inovação (UTFPR, 2025b).

A presente pesquisa foi realizada no campus Ponta Grossa, que conta com aproximadamente 200 docentes distribuídos entre distintos departamentos acadêmicos, além de 78 servidores técnico-administrativos e cerca de 3.200 estudantes de graduação e pós-graduação.

No nível de graduação, o campus oferta dez cursos presenciais: seis bacharelados (Ciência da Computação, Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Engenharia Química), uma licenciatura (Ciências Biológicas) e três cursos superiores de tecnologia (Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Automação Industrial e Fabricação Mecânica). No âmbito da pós-graduação stricto sensu, o campus conta com sete programas de mestrado próprios (Engenharia Mecânica, Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Engenharia de Produção, Ciência da Computação, Biotecnologia e Ensino de Ciência e Tecnologia), um mestrado em rede (Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP) e três programas de doutorado (Engenharia de Produção, Ensino de Ciência e Tecnologia e Biotecnologia) (UTFPR, 2025a).

O município de Ponta Grossa está localizado na região dos Campos Gerais do Paraná e integra o segundo maior entroncamento rododiferroviário do estado. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade possui aproximadamente 358 mil habitantes (IBGE, 2022), com Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) de 0,763, classificado como alto, refletindo avanços em saúde, educação e renda (PNUD, 2013).

POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população deste estudo, à época da pesquisa, era composta por 193 professores efetivos e 6 docentes substitutos, totalizando 199 profissionais vinculados ao campus Ponta Grossa da UTFPR.

Considerando o caráter exploratório da investigação e as condições operacionais do estudo, adotou-se uma amostragem não probabilística por acessibilidade. A amostra foi composta por 30 docentes efetivos, selecionados com base na participação voluntária, sem qualquer tipo de indução ou compensação. Essa estratégia é amplamente utilizada em pesquisas institucionais que envolvem públicos específicos e cuja participação depende da disponibilidade dos sujeitos para responder a instrumentos estruturados.

Adicionalmente, o critério de inclusão, restrito a docentes efetivos em exercício, contribuiu para a homogeneidade da amostra e para a comparabilidade dos dados coletados.

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado neste estudo foi o TQWL-42 (Total Quality of Work Life), desenvolvido por Pedrosa (2010) a partir do modelo de avaliação da qualidade de vida proposto pela Organização Mundial da Saúde (WHOQOL).

Concebido especificamente para o contexto brasileiro, o TQWL-42 visa mensurar a QVT de forma ampla e multidimensional, integrando tanto indicadores objetivos quanto a percepção subjetiva dos indivíduos.

A versão utilizada é composta por 47 itens, sendo 5 voltados à caracterização do perfil sociodemográfico dos participantes e 42 destinados à avaliação da QVT. Esses 42 itens estão distribuídos em cinco grandes esferas:

- a) biológica/fisiológica;
- b) psicológica/comportamental;
- c) sociológica/relacional;
- d) econômica/política;
- e) ambiental/organizacional.

Cada esfera contempla diferentes aspectos relacionados ao cotidiano do trabalho docente.

As respostas são registradas em escala tipo Likert de cinco pontos (variando de 1 a 5), permitindo captar o grau de concordância, intensidade, frequência ou satisfação em relação a cada item. O instrumento permite análises descritivas e diagnósticas sobre as condições de trabalho, a percepção institucional e os fatores que influenciam o bem-estar dos trabalhadores. A validade e a adequação do instrumento ao público docente já foram reconhecidas em estudos anteriores (Pedroso, 2010; Pedroso; Pilatti, 2021).

PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Os dados obtidos por meio do instrumento TQWL-42 foram organizados em planilhas eletrônicas no Microsoft Excel, utilizando ferramentas específicas para o cálculo dos escores das cinco esferas avaliadas:

- a) biológica/fisiológica;
- b) psicológica/comportamental;
- c) sociológica/relacional;
- d) econômica/política;
- e) ambiental/organizacional.

Para cada dimensão e seus respectivos aspectos, foram calculadas médias aritméticas simples, resultando em escores que expressam a percepção dos docentes quanto à sua QVT.

As questões com escala invertida foram previamente tratadas, garantindo que escores mais altos representassem percepções mais favoráveis. A classificação dos resultados seguiu os critérios definidos por Timossi *et al.* (2009), que estabelecem faixas de pontuação para identificar níveis de satisfação ou insatisfação em relação à QVT.

Além dos escores médios, foram calculadas estatísticas descritivas (média, mediana, moda e desvio-padrão) com o objetivo de descrever a distribuição dos dados e facilitar sua interpretação. Representações gráficas também foram elaboradas para apoiar a visualização dos resultados. Questionários com preenchimento incompleto ou inconsistências foram excluídos da análise, garantindo a consistência e a confiabilidade dos dados considerados.

CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A pesquisa foi conduzida com observância aos princípios éticos que regem os estudos com seres humanos, conforme estabelecido pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que trata das diretrizes para pesquisas em Ciências Humanas e Sociais (Brasil, 2016). Por se tratar de um levantamento anônimo, sem intervenção direta, sem coleta de dados sensíveis e com participação exclusivamente voluntária de servidores públicos em exercício regular de suas funções, entendeu-se que o estudo se enquadra nas exceções previstas no Art. 1º, §1º da referida norma, não sendo obrigatória a submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Todos os participantes foram informados previamente sobre os objetivos do estudo, o caráter voluntário da participação, a garantia de sigilo das informações e o uso exclusivo dos dados para fins acadêmico-científicos. O preenchimento e envio do instrumento de coleta foram considerados como manifestação de consentimento livre e esclarecido por parte dos respondentes.

Além disso, no processo de redação e revisão deste estudo, foi utilizado o assistente de inteligência artificial ChatGPT como ferramenta auxiliar, especialmente para o aprimoramento textual, tradução (em conjunto com o Grammarly) e apoio na identificação de referências bibliográficas (em articulação com o Google Scholar). A utilização dessas ferramentas ocorreu de forma supervisionada pelos autores, com pleno controle humano sobre as decisões analíticas, redacionais e metodológicas. Ressalta-se que nenhum conteúdo foi gerado ou interpretado de forma automática sem validação rigorosa, garantindo-se a integridade científica e ética da pesquisa.

RESULTADOS

Os dados coletados por meio do instrumento TQWL-42 foram organizados segundo suas cinco esferas analíticas:

- a) biológica/fisiológica;
- b) psicológica/comportamental;
- c) sociológica/relacional;
- d) econômica/política;
- e) ambiental/organizacional.

Cada uma dessas esferas contempla aspectos objetivos e subjetivos da QVT, avaliados por meio de itens distribuídos em facetas específicas.

O perfil sociodemográfico dos 30 docentes participantes pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos docentes participantes (n = 30)

Categoria	Frequência	Percentual (%)
Gênero		
Feminino	12	40,0%
Masculino	18	60,0%
Faixa etária		
31 a 40	8	26,7%
41 a 50	11	36,6%
51 a 60	9	30,0%
61 a 65	2	6,7%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise dos domínios avaliados pelo TQWL-42 evidenciou variações significativas nas percepções dos docentes sobre os diferentes aspectos da QVT. Os domínios Ambiental/Organizacional e Psicológico/Comportamental apresentaram as médias mais elevadas, indicando avaliações relativamente positivas quanto às condições físicas e estruturais, bem como aos aspectos motivacionais e emocionais do exercício da docência. Em contraste, o domínio Sociológico/Relacional obteve o menor escore médio e o maior coeficiente de variação, sugerindo experiências heterogêneas no que se refere às relações interpessoais e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Tabela 2).

Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos domínios da qualidade de vida no trabalho

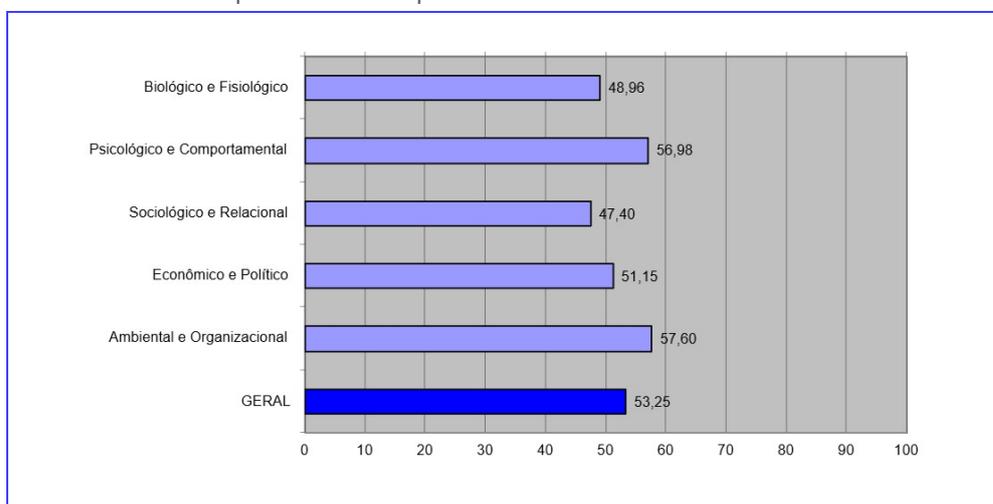
Domínio	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
Biológico e fisiológico	2,96	0,44	14,98
Psicológico e comportamental	3,28	0,51	15,56
Sociológico e relacional	2,9	0,62	21,42
Econômico e político	3,05	0,39	12,95
Ambiental e organizacional	3,3	0,51	15,54
Geral	3,13	0,35	11,12

Domínio	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Biológico e fisiológico	1,63	3,88	2,25
Psicológico e comportamental	2,38	4,38	2,0
Sociológico e relacional	1,38	4,38	3,0
Econômico e político	2,25	4,13	1,88
Ambiental e organizacional	2,25	4,63	2,38
Geral	2,21	4,31	2,1

Fonte: Dados da pesquisa.

De modo complementar, o Gráfico 1 sintetiza visualmente a distribuição das médias dos domínios da QVT, facilitando a comparação entre as esferas e evidenciando as variações mais expressivas na percepção dos docentes.

Gráfico 1 – Médias por domínio da qualidade de vida no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

As facetas analisadas no âmbito do TQWL-42 oferecem uma visão mais granular da QVT, ao desagregar os domínios em componentes específicos. Essa desagregação permite identificar com maior precisão os aspectos mais valorizados e aqueles percebidos como mais frágeis pelos docentes. A Tabela 3 apresenta os resultados descritivos dessas facetas, evidenciando contrastes relevantes que sinalizam tanto pontos fortes quanto vulnerabilidades no cotidiano profissional da amostra investigada.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas das facetas da qualidade de vida no trabalho (continua)

Faceta	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
Disposição física e mental	3,02	0,64	21,09
Capacidade de trabalho	3,52	0,66	18,85
Serviços de saúde e assistência social	2,43	0,98	40,28
Tempo de repouso	2,87	0,71	24,64
Autoestima	3,08	0,63	20,46
Significância da tarefa	3,85	0,65	16,76
Feedback	2,97	1,02	34,55
Desenvolvimento pessoal e profissional	3,22	0,82	25,39
Liberdade de expressão	2,93	1,05	35,74
Relações interpessoais	3,02	0,84	27,69
Autonomia	2,65	0,95	35,78
Tempo de lazer	2,98	0,72	24,3
Recursos financeiros	2,9	0,65	22,37
Benefícios extras	2,78	0,75	26,97
Jornada de trabalho	2,87	0,75	26,29
Segurança de emprego	3,63	0,59	16,14
Condições de trabalho	3,35	0,78	23,24
Oportunidade de crescimento	3,58	0,71	19,76
Variedade da tarefa	3,33	0,75	22,4
Identidade da tarefa	2,95	0,75	25,32
Autoavaliação da QVT	3,8	0,6	15,68

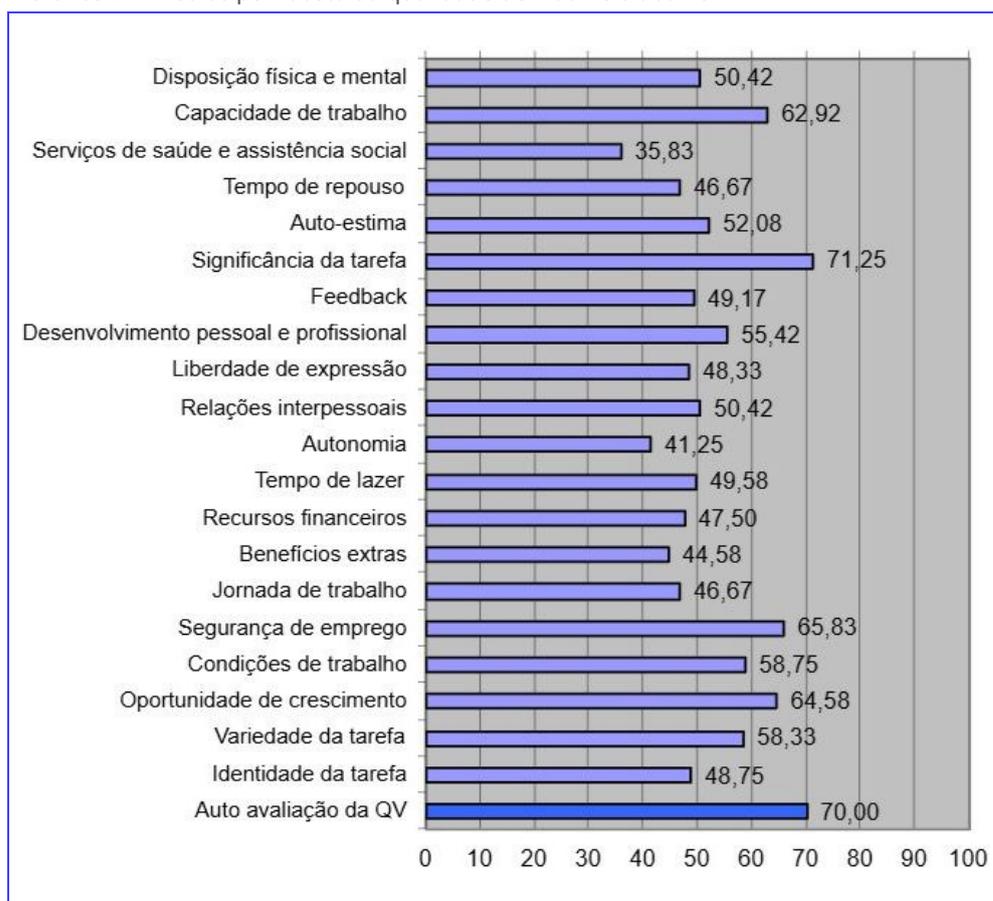
Tabela 3 – Estatísticas descritivas das facetas da qualidade de vida no trabalho
(conclusão)

Faceta	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Disposição física e mental	2,0	4,0	2,0
Capacidade de trabalho	2,0	4,5	2,5
Serviços de saúde e assistência social	1,0	4,5	3,5
Tempo de repouso	1,0	4,0	3,0
Autoestima	2,0	4,5	2,5
Significância da tarefa	2,0	5,0	3,0
Feedback	1,0	5,0	4,0
Desenvolvimento pessoal e profissional	2,0	5,0	3,0
Liberdade de expressão	1,0	5,0	4,0
Relações interpessoais	2,0	5,0	3,0
Autonomia	1,0	4,0	3,0
Tempo de lazer	1,0	4,0	3,0
Recursos financeiros	1,5	4,5	3,0
Benefícios extras	1,5	4,0	2,5
Jornada de trabalho	1,5	4,5	3,0
Segurança de emprego	2,5	4,5	2,0
Condições de trabalho	2,0	5,0	3,0
Oportunidade de crescimento	2,5	5,0	2,5
Variedade da tarefa	2,0	5,0	3,0
Identidade da tarefa	2,0	4,5	2,5
Autoavaliação da QVT	2,5	5,0	2,5

Fonte: Dados da pesquisa.

Com o objetivo de ampliar a compreensão visual das percepções docentes sobre os diferentes aspectos da QVT, o Gráfico 2 organiza as médias obtidas nas facetas avaliadas pelo instrumento. Essa representação gráfica permite observar, de forma comparativa, os contrastes entre elementos subjetivos e objetivos da experiência laboral, evidenciando padrões que podem subsidiar reflexões e decisões institucionais no âmbito da promoção do bem-estar profissional.

Gráfico 2 – Médias por faceta da qualidade de vida no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

No conjunto, os resultados evidenciam uma percepção moderadamente positiva da QVT entre os docentes, com destaque para fatores motivacionais e estruturais, embora também revelem fragilidades em aspectos institucionais que merecem atenção por parte da gestão universitária.

DISCUSSÕES

A QVT de docentes do ensino superior tem se consolidado como uma temática recorrente nas agendas institucionais, especialmente no contexto das universidades públicas federais.

A literatura recente evidencia que múltiplas pressões, como a intensificação das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, vêm sendo acompanhadas por processos de precarização das condições de trabalho, afetando negativamente o bem-estar físico, emocional e relacional desses profissionais. Essa preocupação motivou avanços normativos relevantes, como a promulgação da Lei nº 14.681/2023, que institui políticas de bem-estar e valorização no setor educacional (Brasil, 2023). Ainda assim, persistem lacunas investigativas quanto ao que essas instituições efetivamente podem, e não podem, fazer para melhorar a QVT de seus servidores.

Diante desse cenário, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a QVT de professores universitários vinculados a uma instituição pública federal de ensino superior, com foco no campus Ponta Grossa da UTFPR. Por meio da aplicação do instrumento TQWL-42 (Teacher's Quality of Work Life) a uma amostra acessível de 30 docentes efetivos, buscou-se responder à seguinte pergunta de pesquisa: como os professores universitários percebem sua qualidade de vida no ambiente de trabalho? A abordagem quantitativa de caráter exploratório-descritivo permitiu captar a percepção dos participantes em relação a diferentes dimensões da QVT – físicas, psicológicas, sociológicas, econômicas e organizacionais –, oferecendo um panorama das condições laborais vivenciadas e subsidiando reflexões sobre intervenções institucionais possíveis e necessárias.

Os resultados obtidos por meio do TQWL-42 revelaram uma percepção intermediária da QVT entre os docentes da UTFPR, Campus Ponta Grossa, com escore geral de 3,13 em uma escala de 1 a 5. Essa média aponta para uma experiência marcada por ambivalência, na qual coexistem percepções favoráveis e fragilidades que merecem atenção da gestão institucional. Os domínios *Ambiental e Organizacional* (3,30) e *Psicológico e Comportamental* (3,28) apresentaram os melhores desempenhos, sugerindo que, mesmo em um cenário de restrições orçamentárias e estrutura multicampi, a instituição consegue garantir condições minimamente adequadas para o exercício da docência, tanto em termos físicos quanto emocionais. Esse dado converge com os achados de Pilatti e Ferreira (2024), que enfatizam a importância do ambiente de trabalho como fator protetor da saúde docente e da assiduidade.

Em contrapartida, o domínio Sociológico e Relacional obteve o menor índice médio (2,90), evidenciando tensões nas interações interpessoais, carência de reconhecimento e dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses desafios se refletem de modo mais agudo nas facetas Autonomia (2,65), Serviços de Saúde e Assistência Social (2,43) e Liberdade de Expressão (2,93), as quais expressam limitações tanto na participação docente nas decisões institucionais quanto na percepção de apoio institucional à saúde e ao bem-estar.

Tais resultados dialogam com as conclusões de Lira, Peixoto e Lima (2025), Vasconcelos e Lima (2021) e Mugerza-Florián *et al.* (2023), que apontam a sobrecarga de trabalho, o adoecimento psíquico e a ausência de espaços colaborativos como fatores que reduzem a coesão social no ambiente universitário e impactam negativamente a QVT.

Mesmo diante dessas limitações, o levantamento também revelou pontos de resiliência. A faceta Capacidade de Trabalho (3,52) indica que os docentes se reconhecem tecnicamente preparados para desempenhar suas funções, e a alta média em Autoavaliação da QVT (3,80) sugere a presença de elementos subjetivos positivos na experiência profissional, como propósito, engajamento e satisfação com a atividade docente em si. Esses indicadores são compatíveis com o que Nalipay, King e Cai (2024) descrevem como a influência da motivação intrínseca na manutenção do desempenho em contextos adversos. No entanto, o contraste entre esses elementos positivos e os baixos escores em esferas institucionais revela que parte significativa da percepção favorável decorre de disposições individuais, e não de políticas estruturadas de valorização e cuidado com o servidor.

Embora os dados evidenciem fragilidades relevantes na QVT docente, é fundamental reconhecer os limites institucionais quanto à capacidade de enfrentamento desses desafios. A análise crítica dos domínios e facetas mais mal avaliados deve ser acompanhada por uma reflexão realista sobre o que as universidades públicas federais podem efetivamente fazer no marco normativo vigente – o que este estudo denomina como *possibilidades-limite* de intervenção institucional.

Entre os principais entraves está a impossibilidade de as instituições alterarem componentes estruturais da carreira, como remuneração, carga horária legal ou vínculos estatutários, cujas definições estão fora do alcance da gestão local. Isso explica, por exemplo, por que facetas como *Recursos Financeiros* e *Jornada de Trabalho* – ainda que não tenham obtido os piores escores – permanecem relativamente inalteradas ao longo do tempo, sendo frequentemente objeto de insatisfação entre os docentes, mas alheias à governabilidade institucional direta.

Entretanto, a Lei nº 14.681/2023 e as diretrizes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) oferecem marcos legais e operacionais que permitem à administração pública federal atuar de forma propositiva sobre aspectos relevantes da QVT. A própria legislação reconhece a promoção da saúde integral, a valorização simbólica e a melhoria das condições de trabalho como eixos estratégicos. Nesse sentido, as instituições podem – e devem – avançar na implementação de ações de acolhimento psicossocial, programas de promoção de saúde vocal e mental, flexibilização de rotinas internas (quando juridicamente possível), reconhecimento simbólico e oportunidades de escuta qualificada.

Especificamente, os escores baixos em *Autonomia, Liberdade de Expressão e Relações Interpessoais* indicam que há espaço para fortalecer a cultura participativa, revisitar processos decisórios e fomentar práticas horizontais de gestão. Esses aspectos, ainda que dependam de mudanças culturais, estão dentro do campo de atuação das universidades, por meio de ações institucionais planejadas, como a valorização de comissões locais, o estímulo à coprodução de políticas internas e a ampliação de canais de comunicação bidirecional entre gestão e corpo docente.

A faceta *Serviços de Saúde e Assistência Social*, que obteve o menor índice (2,43), aponta para uma área crítica cuja melhoria passa pela atuação efetiva do SIASS. A atuação integrada entre os setores de saúde, assistência social e segurança no trabalho, conforme previsto na estrutura do subsistema, pode contribuir para respostas mais ágeis, preventivas e humanizadas, especialmente quando associada à sensibilização permanente da comunidade acadêmica sobre sua importância.

Dessa forma, ao delimitar o campo de ação institucional com base nas *possibilidades-limite*, o estudo reforça que, ainda que a universidade não detenha o controle sobre todas as variáveis que influenciam a QVT, ela possui instrumentos legítimos e eficazes para mitigar os impactos negativos das condições de trabalho e promover o bem-estar de seus docentes.

Este estudo analisou a QVT de docentes vinculados à UTFPR, Campus Ponta Grossa, com o objetivo de identificar os principais desafios enfrentados e as possibilidades institucionais de enfrentamento, considerando os limites legais e operacionais das universidades públicas federais. A partir da aplicação do instrumento TQWL-42 a uma amostra acessível de 30 docentes efetivos, foi possível captar a percepção dos participantes sobre diferentes dimensões da QVT, como condições físicas, relações interpessoais, saúde, valorização profissional e equilíbrio emocional.

Os resultados revelaram um cenário de percepção intermediária da QVT, com coexistência de aspectos positivos e fragilidades institucionais. Enquanto os domínios *Ambiental e Organizacional* e *Psicológico e Comportamental* apresentaram médias relativamente satisfatórias, o domínio *Sociológico e Relacional* destacou-se negativamente, evidenciando limitações nas relações interpessoais, na autonomia e nos serviços de saúde e assistência social. Esses achados reforçam a complexidade da experiência docente e a necessidade de ações específicas por parte da gestão universitária.

A análise crítica dos resultados, confrontada com o marco normativo vigente – notadamente a Lei nº 14.681/2023 e as diretrizes do SIASS – permitiu identificar o que se denominou de *possibilidades-limite* institucionais.

Ainda que questões estruturais, como remuneração e carga horária legal, estejam fora do alcance das universidades, é possível avançar em ações que promovam o bem-estar docente, por meio do fortalecimento da escuta ativa, da promoção da saúde integral, da valorização simbólica e da construção de ambientes de trabalho mais participativos e inclusivos.

Por fim, reconhece-se que o estudo possui limitações, especialmente no que se refere ao tamanho da amostra, ao recorte local e à natureza transversal da coleta de dados. Tais limitações não invalidam os achados, mas indicam a necessidade de aprofundamentos futuros, com amostras mais amplas, abordagens metodológicas complementares e análises longitudinais. Espera-se que os resultados aqui apresentados possam subsidiar gestores, pesquisadores e formuladores de políticas no aprimoramento das condições laborais no ensino superior público federal.

A investigação realizada permitiu avançar na compreensão das condições de trabalho vivenciadas por docentes da UTFPR, Campus Ponta Grossa, à luz da abordagem multidimensional da QVT. Ao empregar o instrumento TQWL-42 junto a uma amostra acessível de 30 professores efetivos, foram identificadas percepções ambivalentes, que oscilam entre aspectos favoráveis e preocupações persistentes sobre o cotidiano laboral.

O levantamento empírico evidenciou tanto forças quanto fragilidades. Por um lado, a valorização da tarefa docente e a autoeficácia percebida indicam níveis consistentes de engajamento e compromisso profissional. Por outro, os baixos escores em domínios como relações interpessoais, autonomia e acesso a serviços de saúde e assistência social apontam para entraves que impactam diretamente o bem-estar dos docentes. Tais achados se inserem em um debate mais amplo sobre os desafios enfrentados pelas universidades federais diante de limitações legais e operacionais que restringem sua capacidade de atuação em áreas estruturantes.

Nesse sentido, ao introduzir o conceito de *possibilidades-limite*, este estudo contribui para delimitar, com realismo, o campo de ação possível para as instituições públicas de ensino superior. Ainda que não possam resolver questões sistêmicas – como remuneração, regime de trabalho ou financiamento centralizado –, as universidades dispõem de margens legítimas para promover mudanças significativas por meio de políticas participativas, ações preventivas em saúde, práticas de reconhecimento simbólico e fortalecimento da escuta institucional.

Como toda pesquisa aplicada, este estudo apresenta restrições. O recorte geográfico, o número reduzido de participantes e o uso exclusivo de método quantitativo limitam o alcance dos resultados e sua generalização.

Recomenda-se que futuros trabalhos ampliem o escopo amostral, incorporem estratégias metodológicas mistas e explorem recortes intercampi, interinstitucionais e multicampi, de modo a produzir evidências mais robustas e comparáveis sobre a QVT de docentes no ensino superior público brasileiro.

Ao evidenciar dados, limites e possibilidades, a presente pesquisa pretende contribuir com a formulação de estratégias mais alinhadas às realidades institucionais, promovendo um debate crítico, situado e orientado para a valorização do trabalho docente nas universidades federais.

REFERÊNCIAS

ABU SAFIEH, A. M. *et al.* Job-related stress, quality of work life, and quality of nursing care among critical care nurses. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 40, n. 2, p. 195-212, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2429487>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15555240.2024.2429487>. Acesso em: 8 jul. 2025.

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, jan./abr. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205/38108>. Acesso em: 7 jul. 2025.

AMÂNCIO, L. P. *et al.* Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/57593>. Acesso em: 8 jul. 2025.

ARALDI, F. M. *et al.* Qualidade de vida de professores do ensino superior: uma revisão sistemática. **Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación**, Murcia, n. 41, p. 459-470, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.47197/retos.v0i41.82136>. Disponível em: <https://revistaretos.org/index.php/retos/article/view/82136>. Acesso em: 7 jul. 2025.

ARAUJO, A. V. de; VIEIRA, F. D.; MANFROI, E. C. Panorama da literatura científica brasileira sobre saúde mental na universidade: uma revisão sistemática. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 28, e023011, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772023000100015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/Nz4KxbnCccP4x5L7zVRpPxC/>. Acesso em: 7 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. Institui a política de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho e valorização dos profissionais da educação. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 179, p. 6, 19 set. 2023. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=6&data=19/09/2023>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2016. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 2 jul. 2025.

CARNEIRO, M. T. D. **Qualidade de vida no trabalho de docentes e técnico-administrativos das Universidades Federais de Ensino Superior**: revisão integrativa. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/44918>. Acesso em: 8 jul. 2025. DOI: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.5016>.

CINTRA, J. S.; SOUZA, J. C. P. de. Estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho docente. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. e516982, 2024. DOI: <https://doi.org/10.14244/198271995169>. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/5169>. Acesso em: 8 jul. 2025.

ERTÜRK, R. The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. **International Journal of Contemporary Educational Research**, v. 9, n. 1, p. 191-203, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>. Disponível em: <https://ijcer.net/index.php/pub/article/view/231>. Acesso em: 8 jul. 2025.

HAI ALI, A.; ABU-SAAD, I. Quality of work life, cultural values, and Islamic work ethics: the case of the Arab education system in Israel. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 24, n. 2, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/14705958241256729>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14705958241256729>. Acesso em: 4 jul. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativas da população residente para os municípios brasileiros com data de referência em 1º de julho de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 jul. 2025.

IMAMURA, M. M. *et al.* Shaping public servant well-being: lessons from Brazil's SIASS Program. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, v. 21, 1341, 2024. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph21101341>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/10/1341>. Acesso em: 13 fev. 2025.

LIRA, P. Y. C. P.; PEIXOTO, A. L. V. de A.; LIMA, P. R. S. Adoecimento de docentes no magistério superior brasileiro. **Entre Aberta: Revista de Extensão**, Maceió, v. 8, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/entreaberta/article/view/1805>. Acesso em: 8 jul. 2025.

LOPES-PEREIRA, A. P. *et al.* Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 22, n. 5, p. 544-551, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.V22n5.75923>. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2020.v22n5/544-551/pt>. Acesso em: 8 jul. 2025.

MATIAS, A. B. *et al.* A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 537-546, fev. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/ShxBsc9dLTPwfKpSykGZnL/?lang=pt>. Acesso em: 8 jul. 2025.

MUGUERZA-FLORIÁN, E. *et al.* Spanish version of a scale to evaluate teachers' work life quality: an adaptation of Walton's QWL model in the Peruvian context. **Behavioral Sciences**, Basel, v. 13, n. 12, p. 1-15, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13120982>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/12/982>. Acesso em: 4 jul. 2025.

NALIPAY, M. J. N.; KING, R. B.; CAI, Y. Happy teachers make happy students: the social contagion of well-being from teachers to their students. **School Mental Health**, New York, v. 16, p. 1223-1235, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12310-024-09688-0>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12310-024-09688-0>. Acesso em: 4 jul. 2025.

PEDROSO, B. **Instrumento para avaliação da qualidade de vida no trabalho**: um modelo baseado no WHOQOL. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3694>. Acesso em: 8 jul. 2025.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PILATTI, L. A.; FERREIRA, C. L. Possibilidades e desafios da Lei nº 14.681/2023 na qualidade de vida no trabalho de servidores de instituições federais de educação superior. **Avaliação**: Revista da Avaliação da Educação Superior, Campinas, v. 29, e024029, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-57652024v29id27894529>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/TGzRDZBTmjCJmHDNXywTDG>. Acesso em: 7 jul. 2025.

PINHO, P. de S. *et al.* Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 32, n. 4, e210604pt, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210604pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/CKmKMLkbNfrrWvmrvbCD6Fv/?lang=pt>. Acesso em: 7 jul. 2025.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil**. Ponta Grossa, PR. Brasília: PNUD/IPEA/FJP, 2013. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/perfil/municipio/4119905>. Acesso em: 5 jul. 2025.

RAHIMI, H. *et al.* Are teachers with a better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. **Acta Psychologica**, v. 247, p. 104315, Jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691824001926>. Acesso em: 8 jul. 2025.

SALEEM, F. *et al.* Technostress, quality of work life, and job performance: A moderated mediation model. **Behavioral Sciences**, v. 13, n. 12, p. 1014, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13121014>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/12/1014>. Acesso em: 8 jul. 2025.

SILVA JUNIOR, M. D. da. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho do professor universitário de enfermagem**. 2024. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <http://www.repositorio-bc.unirio.br:8080/xmlui/handle/unirio/14456>. Acesso em: 8 jul. 2025.

SOUSA, J. C. de; MACHADO, C. O. Qualidade de vida no trabalho e predisposição para Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 14, n. 6, 2023. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i6.2382>. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2382>. Acesso em: 8 jul. 2025.

SUDIRO, A. *et al.* Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. **Cogent Business & Management**, v. 10, n. 1, art. 2189992, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189992>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2189992>. Acesso em: 8 jul. 2025.

SUN, B. *et al.* Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. **Nurse Education in Practice**, v. 58, 103276, Jan. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34922093/>. Acesso em: 8 jul. 2025.

TIMOSSI, L. da S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. DOI: <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>. Acesso em: 2 jul. 2025.

UTFPR. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Campus Ponta Grossa**. Curitiba: UTFPR, 2025a. Disponível em: <https://www.utfpr.edu.br/campus/pontagrossa>. Acesso em: 5 jul. 2025.

UTFPR. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Relatório de Gestão 2024**. Curitiba: UTFPR, 2025b. Aprovado pela Resolução COUNI/UTFPR n.º 152, de 31 de março de 2025. Disponível em: <https://www.utfpr.edu.br/cursos/coordenacoes/stricto-sensu/ppgta-multi/documentos/programa-de-autoavaliacao-do-ppgta/relatorio-anual-2024.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2025.

VASCONCELOS, I.; LIMA, R. D. L. de. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 364-374, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e78014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/gPZCCBpkHMbpbnMQ3bD9GPP/?lang=pt>. Acesso em: 7 jul. 2025.

ZACARIAS, E. P. **Da saúde dos trabalhadores à singularidade docente: precarização e adoecimento nas universidades públicas brasileiras**. 2024. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2024. Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/14296>. Acesso em: 7 jul. 2025.

ZULKARNAIN, Z. *et al.* Organisational justice and work-family conflict: Impact to quality of work life. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 22, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2393>. Disponível em: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-078X2024000100003. Acesso em: 8 jul. 2025.