

ARTIGO ORIGINAL

Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR

Quality of life at work (QLW) in teachers of vocational and training education: the case of Irati-PR

Franciele Langaro Ramos,¹ Jorge William Pedroso Silveira,¹ Erivelton Fontana de Laat,¹ Marcela de Moraes,¹ Alana Alessi,¹ Arnaldo Skubisz Neto¹

¹Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro), Irati, PR, Brasil.

Recebido em: 29/07/2016 / Aceito em: 30/08/2016 / Publicado em: 30/09/2016
jorge_basquete@hotmail.com

RESUMO

Com o avanço tecnológico no ambiente de trabalho, as atenções se voltaram para a necessidade da evolução concomitante e constante da mão de obra sem lembrar que estes são seres humanos e enquanto indivíduos biopsicossociais tendem a ter necessidades e anseios, tanto no trabalho quanto na vida pessoal. **Objetivo:** avaliar a qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores do Instituto Federal do Paraná (IFPR) campus de Irati. **Método:** o estudo trata-se de uma análise descritivo onde se utilizou o questionário proposto por Walton, baseado nas proposições de Limongi-França, com 37 questões fechadas do tipo Likert, composto por variáveis de um a cinco, na seguinte distribuição: Discorda Totalmente, Discorda Parcialmente, Indiferente, Concorda Parcialmente, Concorda Totalmente em 11 professores representando 33% do plantel total da instituição; sendo nove homens e duas mulheres, com média de idade de $32,9 \pm 2,3$ anos; analisadas posteriormente por médias. **Resultados:** os dados encontrados apontaram para um déficit geral nas condições da QVT, onde os itens que apresentaram maior aproveitamento foram os relacionados ao uso das capacidades dos professores e à visibilidade da instituição perante a sociedade. Em contrapartida fatores que apontam a manutenção dos bons profissionais como remuneração, integração e a relação entre trabalho e vida social obtiveram os menores índices, apontando para um problema organizacional que pode interferir no crescimento da instituição decorrente da pouca aspiração de crescimento individual e coletivos por parte dos professores. **Considerações finais:** faz-se necessária

uma investigação aprofundada de práticas voltadas ao desenvolvimento de ações que possibilitem uma melhoria na gestão de pessoas, com foco nas questões organizacionais, visando melhoria na qualidade de vida geral e laboral dos mesmos.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Qualidade de Vida no Trabalho; Professores; Instituições Acadêmicas.

ABSTRACT

*With technological advancement in the workplace, attention turned to the need for concomitant evolution of labor without forgetting that these are human beings and as biopsychosocial individuals tend to have needs and desires both at work and in personal life. **Objective:** to evaluate the perceived quality of life at work of teachers of the Federal Institute of Paraná (IFPR) campus Irati. **Method:** the study deals with a descriptive analysis in which we used the questionnaire proposed by Walton, based on propositions Limongi-França, with 37 closed questions Likert, composed of variables from one to five, in the following distribution: Disagree Totally, Disagree Partly, Indifferent, Agree Partly, Agree Totally with 11 teachers representing 33% of the total institution squad; nine men and two women, mean age 32.9 ± 2.3 years; subsequently analyzed by means the quality of working life perceived by teachers of the Federal Institute of Paraná (IFPR) campus Irati. **Results:** the data found pointed to a general deficit in conditions of QVT, where items that had better use were related to the use of the capacities of teachers and the visibility of the institution in society. In contrast factors*

*that link the maintenance of good professionals as compensation, integration and the relationship between work and social life had the lowest rates, pointing to an organizational problem that can interfere with the growth of the institution due to low suction individual and collective growth by of teachers. **Closing remarks:** that a thorough investigation of practices aimed is necessary to develop actions that allow an improvement in people management with focus on organizational issues for improvement in the general quality of life and work of the same.*

Keywords: People Management; Quality of Life at Work; Teachers; Academic Institutions.

INTRODUÇÃO

As medidas de intervenção para a promoção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho são aspectos essenciais na manutenção da capacidade para o trabalho, podendo apresentar grande impacto econômico ao promoverem condições favoráveis ao trabalho, diminuindo assim a incapacidade laboral e aposentadoria precoce. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a qualidade de vida (QV) como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores, nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.¹

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT) atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute. Em 1950, eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.²

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), nos dias atuais, tem recebido significativa importância, em que o trabalho tornou-se de grande relevância na vida das pessoas e pode afetar positiva ou negativamente a qualidade de vida destes indivíduos.² Já que a história do ser humano é permeada pela história do trabalho, consequentemente a atividade laboral faz parte da subjetividade, chegando a fundir-se com a própria identidade das pessoas.³

Nesse sentido, estudos^{4,5} mostram que a qualidade de vida no trabalho além de envolver a produtividade e competitividade precisa aliar, junto a estas diretrizes organizacionais, o bem estar dos colaboradores. Não deve cuidar apenas de saúde ocupacional ou acidentes de trabalho, mas sim, do ambiente funcional que o trabalhador está exposto e o reflexo deste ambiente na sua vida pessoal onde a promoção da saúde para o trabalho também possa influenciar na qualidade de vida, pois existe uma estreita relação entre capacidade percebida para o trabalho e qualidade de vida de indivíduos empregados em atividades exigentes.

Corroborado por Pilatti,⁶ aponta a QVT, como sendo a percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral. Sendo assim, a QVT só faz sentido quando passa a ser discutida de forma ampla, incluindo a qualidade das relações no

trabalho e suas consequências para a saúde das pessoas e das empresas.⁷ Vale ressaltar que QV e QVT são conceitos distintos, contudo o indivíduo é indissociável, ou seja, o trabalho é apenas uma faceta da vida. Mesmo com definições subjetivas, existem fatores, como a satisfação com o trabalho e o seu desempenho no mesmo, que afetam, tanto a QV, como a QVT, o que acaba por correlacionar ambas.⁸

A QVT envolve os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do indivíduo no local de trabalho. Muitos empresários estão percebendo que melhorar a vida de seus funcionários torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva.⁹ Essa é a principal função da QVT, a qual está baseada em dois aspectos fundamentais: o bem-estar do trabalhador e a eficiência organizacional.¹⁰ Entre as principais abordagens que referenciam a qualidade de vida no trabalho estão as obras de Walton,¹¹ Hackman e Oldham¹² e Westley,¹³ dentre outros.

A educação profissional teve origem no, ainda Brasil colônia e se estende até os dias atuais. Nesse percurso, aconteceram transformações sociais, econômicas e políticas que delinearão os mais diversos modelos de educação profissional influenciados, consequentemente, por interesses político-econômicos, no sentido de garantir o disciplinamento dos setores populares e a manutenção da ordem e a estruturação do período colonial.¹³ Ainda segundo o autor, a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) assume modelos de formação recomendados pelos organismos financeiros internacionais, sob a égide do poder hegemônico e da agenda neoliberal. A partir do ano de 2004 e mais tarde, principalmente, com a expansão da rede da educação profissional e tecnológica, tornou-se evidente a necessidade de uma política de formação de professores voltada especificamente para esse setor.¹⁴

A fim de, atender essa demanda, os Institutos Federais foram criados a partir da Lei de nº 11.892, 29 de dezembro de 2008,¹⁵ sendo instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas.

A criação dos Institutos Federais, instituições responsáveis pela formação técnica e tecnológica, traz além de expectativas, debates educacionais sobre o sentido da educação profissional para a vida dos estudantes e para o desenvolvimento local e o regional, já que isso é estabelecido nos objetivos e nas finalidades dessas escolas profissionalizantes.¹⁶

De acordo com a Lei nº 10.172, de 9 de Janeiro de 2001, os IF'S com a colaboração entre o Ministério da Educação, o Ministério do Trabalho, as universidades, os CEFETs, as escolas técnicas de nível superior, os serviços nacionais de aprendizagem e a iniciativa privada, estabelecem programas de formação de formadores para a educação tecnológica e formação profissional.¹⁷ Com suas finalidades e objetivos determinados e diversificados, os IF's assumem a responsabilidade de formar professores, bem como ofertar programas de formação pedagógica no contexto da EPT.¹⁴ Juntamente com a preocupação dessa formação de docentes de EPT, vem a questão da Qualidade de Vida no Trabalho destes.

Sabe-se que a QVT é uma ferramenta de primordial importância no dia-a-dia das empresas e das pessoas; está voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.¹⁸

Os objetivos dos Institutos Federais, conforme dispostos na Lei que os criou, não os distinguem muito das tradicionais universidades, a não ser pela responsabilidade que continuam a ter em relação ao ensino médio, pois tanto professores vinculados às universidades, quanto aqueles vinculados aos Institutos Federais assumem responsabilidades com ensino, pesquisa e extensão. Todos os professores estão sujeitos a avaliações que levam em consideração seu desempenho nas três atividades, quais sejam ensino, pesquisa e extensão. Essas atividades são parâmetros para obterem promoções, concessão de bolsas e auxílios.¹⁹

No que tange aos Institutos Federais, estes atuam na capacitação de diferentes segmentos de mão de obra nacional, com oferta de cursos que vão desde a formação inicial até os de mestrado. Nesse contexto, surge a necessidade de examinar a estrutura de funcionamento dos Institutos Federais, observando as oportunidades de melhoria em diversos fatores relacionados à oferta e à qualidade dos serviços educacionais prestados.²⁰

Associando IF'S, QVT e professores de EPT é de vital importância identificar e entender a percepção dos professores quanto à satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, diante do impacto da expansão dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Os professores da educação profissional aprenderam e ainda aprendem a ensinar fundamentos (técnica e metodologia) em sua ação profissional, a partir de sua própria ação.²⁰ Muitas vezes é pelo apreço, amor e pela dedicação que têm a uma determinada profissão. São estes saberes que fazem dele um profissional docente.²¹

O trabalho docente na educação profissional tem particularidades e dilemas. O mais latente talvez seja a presença constante da dualidade estrutural do trabalho manual versus trabalho intelectual, que permeia as concepções de educação profissional presentes na história brasileira. Além disso, a constituição do ensino profissionalizante no Brasil, em diversos momentos históricos, como formador de mão de obra para o capital faz com que a educação técnica seja frequentemente demonizada ou, em contrapartida, endeusada "como salvadora da economia nacional".⁸

Sob esse panorama se justifica o estudo do contexto do trabalho, contribuindo e avançando com os estudos na área da qualidade de vida e apontar para as Instituições de Ensino Tecnológico e as percepções dos docentes que trabalham nesses locais, bem como enriquecer o debate teórico sobre o tema. Para tal, o objetivo da presente pesquisa foi avaliar a qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores do Instituto Federal do Paraná (IFPR) campus de Irati.

MÉTODO

A presente pesquisa trata-se de uma análise descritiva que foi realizada no Instituto Federal de Tecnologia campus Irati, unidade que foi consolidada como Campus através da Portaria nº 330, de 23 de abril de 2013, do Ministério da Educação; possui 280 alunos

matriculados no Curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas e nos cursos técnicos em Agroecologia e em Informática, modalidade Integrada ao Ensino Médio.

O corpo docente é composto por 33 professores e para critérios de inclusão foram abordados aquelas pessoas que tinham um vínculo empregatício com a referida instituição e que aceitaram livremente participar deste estudo; como critérios de exclusão estão: a recusa em responder o questionário e também o tempo de trabalho ser menor ou igual a seis meses na instituição.

Como instrumento utilizou-se de levantamento tipo *survey*, com coleta de dados através de questionário, disponibilizado primeiramente para os 33 professores da instituição, obtendo resposta de 18, sendo 07 destes excluídos da pesquisa por estarem em período de adaptação (menos de 06 meses de vínculo) restando assim, 11 professores representando 33% do plantel total da instituição; sendo nove homens e duas mulheres, com média de idade de $32,9 \pm 2,3$ anos.

O questionário validado por Walton¹¹ compreende 37 questões fechadas do tipo Likert,²² composto por variáveis de um a cinco, na seguinte distribuição: Discorda Totalmente, Discorda Parcialmente, Indiferente, Concorda Parcialmente, Concorda Totalmente. Ainda estruturaram-se sete questões fechadas para caracterização da amostra, as quais não permitiam identificação, aplicadas após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O tratamento dos dados foi realizado por métodos estatísticos de tendência de central (média) de acordo com o quadro 1, representados em 08 critérios no modelo de Walton:¹¹

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após aplicar o questionário baseado no modelo de Walton,¹⁰ notou-se que em nenhum dos critérios obteve média igual ou superior a 4 que indicaria satisfação, ratificando a média geral de 3,22. O nível de insatisfação é predominante entre os entrevistados, como pode ser observado no Gráfico 01, sobretudo no que diz respeito à integração social (2,97) e ao espaço que a prática laboral ocupa da na vida dos professores (2,84). Estes parâmetros referem-se à relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível, acesso a hierarquias mais elevadas, segurança e apoio do grupo em partilhar sentimentos e ideias, além do equilíbrio entre o espaço dedicado ao trabalho e a vida pessoal, tempo disponível para lazer e horário de trabalho, o que não ocorre visto que muitas vezes acabam levando o trabalho além da jornada reconhecida por eles mesmos de 40 horas semanais.

Nota-se que entre os oito critérios avaliados, nenhum atingiu o patamar satisfatório (4,0) e que em dois casos o patamar atingido foi de insatisfação, sendo eles integração que se refere à relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível, acesso a hierarquias mais elevadas, segurança e apoio do grupo em partilhar sentimentos e ideias que atingiu média de 2,97. Crê-se, portanto, que por ser uma instituição ainda em começo de inserção, aponte falhas nas questões organizacionais e, sobretudo na efemeridade das relações entre os professores acabe por prejudicar o de-

Quadro 1 - Critérios e subcritérios do modelo de Walton.¹¹

Categories Conceituais	Fatores de QVT	Fatores de QVT
1. Compensação Justa e adequada	Equidade interna e externa Proporcionalidade entre os salários Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade	Como é percebida pelo profissional Refere-se à satisfação do trabalhador em relação à remuneração recebido por seu trabalho.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho justa Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade	Refere-se às condições físicas oferecidas pela empresa ao funcionário, à jornada de trabalho, às questões de segurança na rotina de trabalho e aos aspectos de insalubridade à saúde do trabalhador neste ambiente.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho Autocontrole relativo	Refere-se às oportunidades oferecidas pela empresa para que o trabalhador possa desenvolver sua criatividade, autonomia e suas habilidades, além da participação do funcionário nas decisões corporativas.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento Pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego	Refere-se a planos de carreira, desenvolvimento e crescimento profissional.
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário	Refere-se à relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível, acesso a hierarquias mais elevadas, segurança e apoio do grupo em partilhar sentimentos e ideias.
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Liberdade de expressão Direitos trabalhistas Tratamento imparcial Privacidade pessoal	Refere-se ao respeito às leis e direitos trabalhistas, à liberdade de expressão, acesso a normas e rotinas corporativas que facilitem a compreensão do trabalhador.
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel Balanceado no trabalho Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família Estabilidade de Horários	Refere-se ao equilíbrio entre o espaço dedicado ao trabalho e a vida pessoal, tempo disponível para lazer e horário de trabalho.
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego	Refere-se ao sentimento de orgulho do trabalhador em fazer parte da equipe, O respeito da sociedade em relação à empresa que ele trabalha, diz respeito ao compromisso social da instituição de trabalho percebida pelo trabalhador.

Fonte: Oliveira²⁰

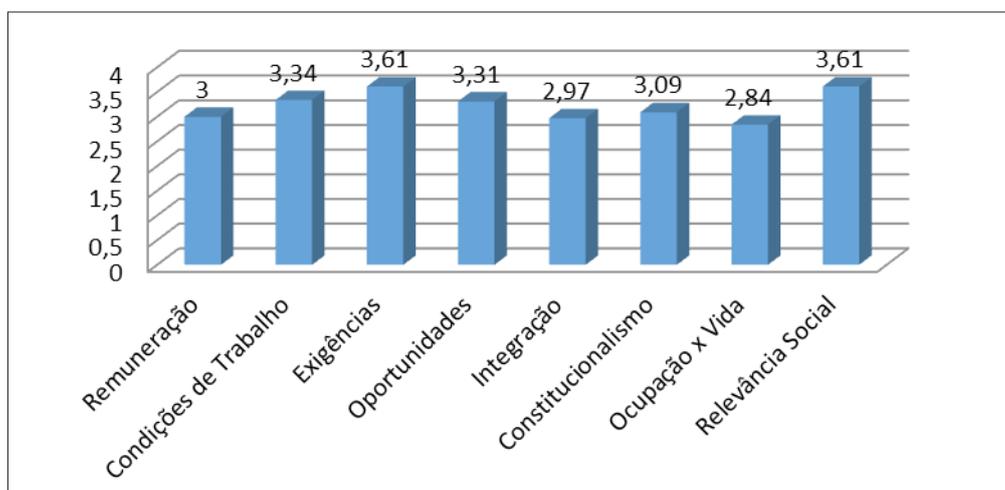


Gráfico 1 - Médias obtidas segundo os critérios do Modelo de Walton.¹¹

envolvimento nos enfoques comunitários, evidenciando a qualidade técnica dos mesmos; e a relação entre trabalho e vida social que obteve o menor índice (2,84) demonstrando um fato complicador para o desempenho desses profissionais considerando-os como indivíduos indissociáveis quanto à relação, vida pessoal e trabalho.

Além disso, o terceiro fator com menor nível atingido foi o de remuneração adequada apontando para outro problema organizacional que pode interferir no crescimento da instituição decorrente da pouca aspiração de crescimento individual e coletivos por parte dos professores, supondo que o professor prepara-se em alto nível e para tal anseia ser reconhecido financeiramente.

Esses dados vão ao encontro do que Stephen e Dhanapal²³ afirmam que a Qualidade de Vida no Trabalho de um indivíduo é tão importante quanto sua vida pessoal. A satisfação e contentamento em ambos os aspectos são muito importantes para manter a vida mais equilibrada. Uma desarmonia em um desses aspectos pode prejudicar o outro, gerando a insatisfação. A Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se enxerga a pessoa como um todo.²⁴ Este enfoque é conhecido como biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.

Contudo, os que apresentaram maior aproveitamento foram os relacionados ao uso das capacidades dos professores, ou seja, possibilidade de desenvolver sua criatividade, autonomia e suas habilidades, além da participação do funcionário nas decisões corporativas; e à visibilidade da instituição perante a sociedade que diz respeito ao compromisso social da instituição de trabalho percebida pelo trabalhador ambos com média de 3,61. Podendo ser justificado por Machado²⁵ que aponta os desafios que se apresentam aos professores que atuam ou desejam atuar nessa modalidade de ensino, nesta primeira década do século XXI, como os seguintes: Desafios relacionados às mudanças organizacionais que afetam as relações profissionais; Desafios referentes aos efeitos das inovações tecnológicas sobre as atividades de trabalho e culturas profissionais; Desafios que têm a ver com o novo papel que os sistemas simbólicos desempenham na estruturação do mundo do trabalho; Desafios provenientes do aumento das exigências de qualidade na produção e nos serviços; Desafios resultantes da exigência de maior atenção à justiça social, às questões éticas e de sustentabilidade ambiental.

A QVT²⁶ estimula a motivação, a satisfação, a autoestima e a produtividade do trabalhador, abordando as condições físicas, jornadas de trabalho, crescimento profissional e relevância social no trabalho, estabelecendo valores humanos no ambiente organizacional.² São três os fatores determinantes para atrair bons profissionais são: boa remuneração, papel da instituição perante a sociedade e possibilidade de crescimento profissional, gerando maiores condições de desenvolvimento de seu potencial. Nesse prisma, as discussões sobre a QVT vêm acompanhadas do avanço das tecnologias, impulsionando as organizações a investirem na capacitação de seus trabalhadores a fim de que o tempo gasto na execução de atividades seja otimizado, culminando em

maior produção.²⁷

Os professores da educação profissional aprendem, e ainda aprendem, a ensinar fundamentos (técnica e metodologia) em sua ação profissional a partir de sua própria ação. Muitas vezes é pelo apreço, amor e pela dedicação que têm a uma determinada profissão. São estes saberes que fazem dele um profissional docente.²⁰ Os dados encontrados apontam para a necessidade de investir em processos de melhoria nas questões organizacionais de gestão das pessoas para que se possa através da colaboração, poder avançar na produção do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para atrair bons profissionais, a instituição necessita atender aos três requisitos supracitados: boa remuneração, possibilidade de crescimento profissional e visibilidade da instituição perante a sociedade. Contudo, o grande desafio está em manter estes profissionais, para tal, é predominante pensar na satisfação organizacional do indivíduo, colocando suas relações dentro da organização sejam elas horizontais (colegas de mesmo nível) ou verticais (relação com superiores e inferiores) como geradoras de um ambiente aprazível de trabalho, possibilitando diminuição nos nível de estresse entendendo que o indivíduo enquanto trabalhador é indissociável da vida particular do mesmo.

Nota-se que entre os oito critérios avaliados, constatou-se que apesar de se ter em todos os itens apresentando patamar abaixo de 4 que indicariam satisfação, os que apresentaram maior aproveitamento foram os relacionados ao uso das capacidade dos professores e à visibilidade da instituição perante a sociedade. Em contrapartida fatores que apontam a manutenção dos bons profissionais como remuneração, integração e a relação entre trabalho e vida social obtiveram os menores índices, apontando para um problema organizacional que pode interferir no crescimento da instituição decorrente da pouca aspiração de crescimento individual e coletivos por parte dos professores.

Nesse prisma, nota-se que o trabalhador não pode ser visto apenas como mão de obra, mas como um indivíduo biopsicossocial, devendo ser respeitadas as três frentes (biológica, psicológica e social) do mesmo para que se possa pensar em qualidade de vida e até mesmo rendimento dentro da organização. Sendo assim, os achados deste estudo demonstram a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de pessoas no grupo pesquisado.

REFERÊNCIAS

1. Fleck, MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos I; Pinzon V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "whoqol-bref". Rev Saúde Públ, São Paulo 2000;34(2):178-83.
2. Silva CCJ, Furtado JH, Zanini RR. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores associados. IJIE, Florianópolis, SC, Brasil 2015;7(14):182-200.
3. Dejours C. A loucura do trabalho. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992.
4. Batista ÁAS. Análise da qualidade de vida no trabalho

- utilizando um modelo de regressão logística. 2010. 89f [Dissertação] Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.
5. Sörensen LE, Pekkonen MM, Männikkö KH, Louhevaara VA, Smolander J, Ale'n MJ. Associations between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men. *Applied Ergonomics* 2008;39(6):786–91.
 6. Pilatti LA. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: Vilarta R. et al. (Org.). *Qualidade de vida e novas tecnologias*. Campinas: IPES Editorial, 2008.
 7. Rodrigues MVC. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petropolis: Vozes, 1994.
 8. Silva KA, Pedrosa B, Pilatti L. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós moderna: Construção de um instrumento de avaliação. *Revista Eletrônica FAFIT/FACIC* 2010;1(2):11-25.
 9. Simmonds EGS. Fatores Determinantes da Qualidade de Vida no trabalho de Motoristas de Transporte de Cargas em Trânsito Pela Região de Barra do Garças/MT. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2012.
 10. Oliveira CMG. Qualidade de vida e fontes de pressão no trabalho: o caso de uma empresa mineira de tecnologia da informação. Belo Horizonte: 2008.
 11. Walton RE. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review* 1973;15(1):11-21.
 12. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975;60(2):159-70.
 13. Westley WA. Problems and solutions in the quality of working life. *Humans Relations* 1979;32(2):111-23.
 14. Araújo WP. A formação docente para a educação profissional e tecnológica no IFNMG – Campus Januária. Mestrado, Brasília – DF, 2014.
 15. BRASIL. Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 de dezembro de 2008.
 16. Figueiredo TMM, Pereira WM, Oliveira WF. Os institutos federais sob o prisma da educação integral e integrada. *Revista Teias* 2015;16(41)250-62.
 17. Brasil. Lei nº 10.172, de 09 de Janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. D.O. de 10/01/2001, P. 1.
 18. Silva CLV. *Qualidade de vida no trabalho*. Monografia, Recife, 2014.
 19. Perucchi V, Mueller SPM. Características das atividades de pesquisa dos professores dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação* 2015;20(44):73-88.
 20. Oliveira RR, Silva IB, Castro DSP, França ACL. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo com professores dos institutos federais. *Holos* 2015;31(6).
 21. Soares AS. A educação profissional e o professor: fazeres e saberes necessários. In. *Seminário nacional de educação profissional e tecnológica – senept, 1, 2008, Belo Horizonte. Anais...* Belo Horizonte: CEFET-MG, 2008.
 22. Likert RA. Technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology* 1932;22(140)1-55.
 23. Stephen A, Dhanapal D. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives. *European Journal of Social Sciences*, Mahé 2012;28(2):262-71.
 24. Carvalho OF, Souza FHM. Formação do docente da educação profissional e tecnológica no brasil: um diálogo com as faculdades de educação e o curso de pedagogia. *Educ. Soc., Campinas* 2014;35(128): 629-996.
 25. Machado, L. R. S. Diferenciais inovadores na formação de professores para a educação profissional. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, Brasília 2008;1(1):8-22.
 26. Dutra, R.F. Qualidade de vida no Trabalho: o caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro. Dissertação de mestrado. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.
 27. Souza RM. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo nos programas de pós-graduação do centro tecnológico de uma instituição de ensino superior. Mestrado, Florianópolis, SC, 2015.

Como citar: RAMOS, Franciele Langaro et al. *Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR*. *Cinergis*, Santa Cruz do Sul, v. 17, n. 3, set. 2016. ISSN 2177-4005. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer/index.php/cinergis/article/view/8059>>. Acesso em: 11 out. 2016. doi:<http://dx.doi.org/10.17058/cinergis.v17i3.8059>.