

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19: OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR ¹

PRAÇA, Letícia Aparecida²
Centro Universitário Academia
OLIVEIRA, Victor Miranda de³
Centro Universitário Academia

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos.

RESUMO

O objetivo deste estudo é investigar os impactos causados pela pandemia do COVID-19 na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes do ensino superior. Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia aplicada no estudo consiste em uma pesquisa bibliográfica de autores renomados no ramo da qualidade de vida no trabalho, além de uma pesquisa de campo, por meio da aplicação de um questionário de caráter quantitativo com docentes do ensino superior do Estado de Minas Gerais, totalizando 40 respondentes. A partir desse estudo conclui-se que a maioria dos docentes acreditam que na(s) instituição(ões) em que atuam há possibilidade de crescimento profissional e sentem-se seguros em sala de aula, porém, afirmam que a qualidade de vida no trabalho diminuiu com a pandemia COVID-19, visto que a carga horária de trabalho não permaneceu a mesma que a presencial, as tarefas extras aumentaram e que sentiram algum sintoma psicológico como estresse, ansiedade e depressão. Em relação ao método de ensino remoto os docentes estão satisfeitos, pois receberam suporte e treinamento para exercer tal função.

Palavras-chave: Qualidade. Trabalho. Docentes. COVID-19. Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho tem sido bastante abordada nos últimos anos, devido as preocupações decorrentes desse tema. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2013) define que para ter qualidade vida no ambiente de trabalho, em um aspecto geral, é necessário ter um local limpo, iluminado, ventilado, com o mínimo de poluição e barulho, que o trabalhador tenha férias anuais, não leve trabalho para casa e que em momentos de tensão possa fazer um exercício de relaxamento com

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Academia, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Administração.

² Graduando (a) em Administração pelo Centro Universitário Academia.

³ Professor do curso de Administração do Centro Universitário Academia.

respiração lenta e pausada, além disso, envolve também o bem estar físico, psicológico, e os relacionamentos sociais com a família e amigos.

Deste modo, a qualidade de vida no trabalho no âmbito das Instituições de Ensino Superior (IES), além de conter os conceitos definidos pela OMS, também possui outros fatores a serem observados. Para Paixão e Souza (2013), nas IES esse assunto envolve também a desvalorização, pressão por qualificações, atualização e produção de conteúdo para cada aula a ser ministrada. Assim sendo, está é uma das profissões que mais sofre estresse e algumas síndromes decorrentes da falta de qualidade de vida no trabalho.

Em dezembro de 2019, surgiu um novo vírus que trouxe impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. Esse vírus conhecido como COVID-19, causou uma pandemia mundial e com isso foi necessário criar medidas de proteção severas, como o isolamento social, que afetou diretamente a QVT. Empresas tanto públicas quanto privadas precisaram suspender as atividades e começar a trabalhar em regime Home Office. Mediante as mudanças ocorridas, o artigo busca responder quais impactos os docentes tiveram em relação à qualidade de vida no trabalho durante a pandemia do COVID-19?

Assim sendo, o objetivo deste estudo visou investigar os impactos causados pela pandemia do COVID-19 na qualidade de vida no trabalho dos docentes do ensino superior. Na busca de atingir o objetivo apresentado nesse trabalho, efetuou-se uma pesquisa de campo, por meio da ferramenta *online* Google Forms, com docentes de instituições o ensino superior do Estado de Minas Gerais.

O artigo conta com cinco divisões, seguidamente a esta introdução, a segunda apresenta um contexto histórico sobre a qualidade de vida no trabalho de modo geral, qualidade de vida dos docentes no trabalho e constam também conceitos sobre os impactos da pandemia do covid-19 na qualidade de vida no trabalho docente. Posteriormente, é feita uma explicação sobre os parâmetros metodológicos utilizados na pesquisa. Em seguida, é exposta uma análise sobre os dados que foram levantados na pesquisa de campo, e por fim, as considerações finais.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho teve início na década de 1950, após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que diante da automação das organizações começaram a surgir questionamentos sobre absenteísmo, conflitos interpessoais e intergrupais no ambiente de trabalho (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012).

A fim de diminuir esses impactos nocivos, somente na década de 1960, os governantes, líderes sindicais e cientistas procuraram métodos para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores de modo geral (SOUSA, 2011). Desde então, diversos autores buscaram aprofundar nesse assunto e elaborar meios para mensurar a QVT nas organizações. Dentre esses autores Walton (1973), destaca um modelo que contém oito dimensões para definir a QVT que possui preceitos fundamentais. Essas dimensões englobam: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida de trabalho.

Referente à compensação justa e adequada citada por Walton (1973), Weiss (1991) acredita que as pessoas são movidas por gratificações, sejam elas palpáveis ou não. Na visão do autor, o trabalho consome o trabalhador, então é crucial recompensá-lo, seja com alguma atividade para tirá-lo da rotina, uma oportunidade de liderar um projeto novo, flexibilidade em horários de chegada, saída ou até mesmo uma folga quando necessário.

Rodrigues (1992) ressalta que para os funcionários terem uma qualidade de vida no trabalho é fundamental que tenha um grau de estresse razoável, que permita ao colaborador efetuar todas as suas tarefas. Desse modo, trabalhar as emoções dos seus colaboradores é algo estimável, pois um funcionário que sabe controlar suas emoções positivas e negativas pode ajudar seus colegas de trabalho a fazerem o mesmo, e isso fará que o ambiente de trabalho se torne cada vez mais harmonioso (GOLEMAN, 2007).

A organização que procura uma melhoria na qualidade de seus produtos e serviços, vantagem competitiva e um número maior de clientes, precisa implementar um processo de valorização para seus colaboradores, visando atender as suas necessidades e expectativas (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Portanto, Fernandes (1996), destaca que com o passar do tempo tudo se modifica, pessoas e empresas, com isso é necessário atenção a esses movimentos, observar os seus reflexos e procurar sempre a melhor solução perante a situação que se encontra.

2.1 QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES NO TRABALHO

Os profissionais da educação têm como papel a socialização de indivíduos, sendo assim, é preciso transferir conhecimentos para formar futuros profissionais qualificados e prepará-los para o mercado de trabalho (PRADO; PRADO, 2013). Com isso, os docentes acadêmicos tem uma visão ampla, que não basta apenas possuir uma titulação, como: bacharelado, mestrado, doutorado ou a atuação dentro da sala de aula, pois, é de suma importância que os professores universitários estejam atualizados e se especializando constantemente para que assim consigam exercer com eficiência sua função no magistério do ensino superior (MASSETO, 2003).

Além dos fatores citados anteriormente o professor, seja no setor público ou privado, possui tarefas extraclasse para serem cumpridas exigindo uma grande organização no seu cotidiano (PRADO; PRADO, 2013). Por causa dessa rotina de trabalho, os profissionais da educação, muitas das vezes, deixam de participar de compromissos familiares ou diminuem o tempo de descanso para conseguir lidar com todas as tarefas que possuem e isso interfere diretamente na qualidade de vida do docente (RESIN; KARPIUCK, 2016).

Nesse contexto, Lipp (2002, p. 14) afirma que os efeitos da má qualidade de vida no trabalho dos docentes estão relacionados:

(...) Geralmente as jornadas de trabalho são longas, iniciando-se muito cedo e podendo se estender até a noite. Há raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas.

A qualidade de vida dos docentes também está ligada ao comportamento dos discentes, como por exemplo, a indisciplina e a violência verbal ou até mesmo física. Em algumas ocasiões é comum a instituição ignorar esses acontecimentos por achar irrelevantes. É importante que as instituições de ensino apoiem os profissionais nesses momentos delicados, intervindo a fim de cessar esses comportamentos inadequados (PRADO, 2011).

As pressões constantes para entrega das tarefas e impetuosidade dos alunos acarretam, constantemente, um desgaste físico e psicológico nos educadores, podendo o profissional, por exemplo, adquirir a Síndrome de Burnout. Esta síndrome é um distúrbio emocional gerada por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, logo, afeta imediatamente a qualidade de vida dos docentes (SILVA; HONÓRIO, 2011). Assim, Carlotto (2002, p. 24) afirma que essa síndrome traz sintomas como: “insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais”.

Mediante os fatores expostos acima, muitos profissionais acabam necessitando de afastamentos por licenças juntamente com as readaptações, devido a esses problemas de saúde. Mediante isso, é necessário que os docentes façam um tratamento adequado para seu diagnóstico. Dependendo do quadro, o ideal é um tratamento psicológico acompanhado de medicações (SANTOS, 2016).

3 IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE

Segundo o Ministério da Saúde (2020) o COVID-19 surgiu em dezembro de 2019 sendo disseminada e transmitida pessoa a pessoa. O COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. Com a pandemia várias medidas de proteção foram adotadas como: a utilização de máscara, álcool em gel e o isolamento social.

Perante o isolamento social em março de 2020 a maioria das instituições de ensino, tanto as públicas quando as privadas, tiveram que suspender suas aulas presenciais por tempo indeterminado para assim conter a transmissão do

Coronavírus (MEC, 2020). Em 28 de abril de 2020 foi determinado pelo Governo Federal que todas as instituições de ensino básicas e superiores deveriam cumprir da melhor maneira o calendário escolar letivo previsto em lei, seja de forma *online* ou ser integralmente repostas quando as aulas presenciais forem retomadas (MEC, 2020). Uma solução adotada pelas empresas foi o Home Office, que apresenta alguns impactos, conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1: Impactos positivos e negativos do home office.

Positivos	Negativos
Flexibilidade	Isolamento social
Liberdade	Sobrecarga de trabalho
Redução de estresse devido à redução de deslocamento	Aumento da carga horária de trabalho
Mais tempo com a família	Má adaptação ao "novo"

Fonte: LabPot (2020), adaptado pelo autor.

As empresas que contam com todos os processos presenciais como a área da educação obtiveram mais dificuldade para se adaptarem a esse novo método de ensino a distância, devido ao fato de não terem tido tempo hábil para adaptação, planejamento e estruturação. Diante disso, Lipp (2002, p. 14), afirma: (...) “Há uma pressão exercida essencialmente pelas novas tecnologias, necessitando uma adaptação sem um preparo prévio. Isso favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, o que esgota o professor”.

Devido essa mudança no cotidiano, à preocupação com a saúde e as obrigações financeiras, gerou em muitos trabalhadores algum tipo de impacto psicológico na pandemia, como o medo de perder o emprego ou uma diminuição significativa na renda, medo de adquirir a doença COVID-19, ter que lidar com falecimento de alguém querido, estresse, sofrimento, entre outros (LABPOT; PROVIR, 2020).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) o Brasil é o país que possui a maior quantidade de habitantes ansiosos do mundo, com cerca de 18,6 milhões de brasileiros (UOL, 2019). Infelizmente o Sistema Único de Saúde (SUS) não está voltado para doenças como depressão e ansiedade mesmo sendo o maior problema do Brasil, sendo necessário procurar o sistema privado para o devido tratamento (METRÓPOLES, 2020).

Após seis meses sem aulas presenciais, o Governo Federal juntamente com o Ministério da Saúde garantiu um recurso de R\$ 454,3 milhões para apoiar a volta as aulas presenciais, esse dinheiro é destinado aos municípios brasileiros para comprar materiais e insumos para atender as medidas sanitárias para prevenir o coronavírus, entre esses materiais e insumos estão máscaras, termômetros, álcool em gel e produtos de limpeza. Alunos e profissionais que tenham alguma doença crônica como asma, diabetes e hipertensão entre outras será necessário um diagnóstico para descobrir que estão aptos para o retorno (CASA CIVIL, 2020).

No dia 29 de setembro de 2020, o Governo de Minas Gerais, divulgou o protocolo sanitário que precisa ser seguido nas cidades que estão participando do programa Minas Consciente, para que assim, possam retomar com segurança as aulas presenciais. As instituições de ensino superior já estão autorizadas a volta às aulas, porém, precisam estar na “onda” amarela do programa Minas Consciente, e essa decisão cabe aos respectivos prefeitos de cada cidade, se irão ou não retornar as aulas presenciais mesmo que estejam em uma região liberada pelo governo do estado (G1 MINAS, 2020).

O programa Minas Consciente foi criado pelas secretarias de Desenvolvimento Econômico (SEDE) e de Saúde (SES-MG), para que assim as prefeituras consigam avaliar se há ou não possibilidade de retomar as atividades econômicas em meio à pandemia COVID-19. Essas atividades econômicas são distribuídas entre três “ondas”: verde (serviços essenciais de baixo risco), amarela (médio risco) e vermelha (alto risco) (ESTADO DE MINAS, 2020).

O secretário de saúde do Estado apresentou algumas regras para as instituições de ensino superior que estão na “onda” amarela, como a permanência de apenas uma pessoa a cada de 10 metros quadrados e para as que se encontram na “onda” verde 6 metros quadrados. Se após 28 dias a cidade permanecer na mesma “onda”, o distanciamento diminui para uma pessoa a cada 2 metros quadrados. No protocolo de medidas sanitárias para proteção inclui: higienização e desinfecção dos espaços (G1 MINAS, 2020).

4 METODOLOGIA

O método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos aplicados para alcançar o conhecimento (GIL, 1999). Vergara (1998), propõe dois critérios básicos de métodos de pesquisa, e ela os define em: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa define-se como exploratória e descritiva, na medida em que buscou-se aprofundar os conhecimentos sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes do ensino superior em tempos de pandemia de COVID-19.

Quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e de campo, visto que realizou-se um estudo bibliográfico através de livros, redes eletrônicas, artigos científicos publicados e relacionados ao assunto proposto. A pesquisa de campo foi executada por meio da plataforma *online Google Forms*, com o apoio de questionário aplicado aos docentes do ensino superior no Estado de Minas Gerais. A pesquisa possui um caráter quantitativo com natureza não probabilística, ou seja, por acessibilidade (VERGARA, 1998).

O levantamento de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário, que ficou disponível aos entrevistados entre os dias 01 de outubro de 2020 a 16 de outubro 2020, em que se obteve um total de 40 respostas de docentes do ensino superior. Por meio dessa pesquisa, inicialmente foram coletados dados de caracterização dos respondentes como: sexo, faixa etária, estado civil, tempo de docência no ensino superior, titulação, entre outros dados pessoais dos participantes.

Direcionado para o tema do artigo, foram feitos questionamentos como: quais aspectos os docentes consideram essenciais para obter uma boa qualidade de vida no trabalho, se nas instituições que lecionam há possibilidade de crescimento profissional e se já sofreram algum tipo de violência seja ela física ou psicológica, o quanto os docentes se sentem seguros dentro de sala de aula.

Perante a qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia, a abordagem foi sobre o trabalho remoto (Home Office), se os docentes já haviam trabalhando antes da pandemia com a modalidade EAD, se receberam algum treinamento para exercer o método *online* e como se sentem em relação ao mesmo, se a pandemia COVID-19 agregou alguma oportunidade relacionada a sua vida

profissional, quais as dificuldades adquiridas durante a pandemia do COVID-19, entre outros levantamentos.

5 ANÁLISE DA PESQUISA

Com base nos dados coletados por meio da pesquisa de campo efetuada com 40 entrevistados, foram obtidas informações sobre o perfil dos docentes do ensino superior que participaram da pesquisa, conforme observa-se no quadro 2:

Quadro 2 - Perfil dos docentes.

Perfil dos Docentes		Valor Relativo	Valor Absoluto
Sexo:	Feminino	37,5%	15
	Masculino	62,5%	25
Idade:	Abaixo de 25 anos	0,0%	0
	25 a 35 anos	15,0%	6
	36 a 46 anos	35,0%	14
	47 a 57 anos	37,5%	15
	Acima de 57 anos	12,5%	5
Estado Civil:	Solteiro(a)	22,5%	9
	União Estável	7,5%	3
	Casado(a)	62,5%	25
	Divorciado(a)	7,5%	3
	Viúvo(a)	0,0%	0
Titulação:	Especialista	17,5%	7
	Mestrado	50,0%	20
	Doutorado	27,5%	11
	Pós-Doutorado	5,0%	2
Renda:	Abaixo de R\$ 4.180,00	30,0%	12
	R\$ 4.180,00 a R\$ 6.270,00	22,5%	9
	R\$ 7.315,00 a R\$ 9.405,00	27,5%	11
	R\$ 10.450,00 a R\$ 12.540,00	12,5%	5
	Acima de 12.540,00	7,5%	3
Carga Horária:	1h a 10h	47,5%	19
	11h a 20h	17,5%	7
	21h a 30h	7,5%	3
	31h a 40h	27,5%	11
Tempo de docência:	1 a 3 anos	15,0%	6
	4 a 6 anos	15,0%	6
	7 a 9 anos	10,0%	4
	10 a 12 anos	25,0%	10
	13 a 15 anos	10,0%	4
	16 a 18 anos	12,5%	5
	Acima de 18 anos	12,5%	5

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Segundo os dados apresentados no quadro 2, a maioria dos docentes são do sexo masculino com 62,5% do total e as docentes do sexo feminino são representadas por 37,5%. Quanto à idade dos mesmos destaca-se que 37,5% possuem entre 47 a 57 anos e 35,0% de 36 a 46 anos. Com relação ao estado civil 62,5% dos participantes são casados e 22,5% solteiros. Em relação à titulação que os docentes possuem 50,0% detêm mestrado e 27,5% doutorado. Sobre a renda dos professores 30,0% recebem abaixo de R\$ 4.180,00 e 27,5% entre R\$ 7.315,00 e R\$ 9.405,00. Quanto à carga horária semanal na educação superior 47,5% trabalham de 1h a 10h e 27,5% de 31h a 40h por semana. Por fim, com relação ao tempo de docência dos docentes no ensino superior 25,0% possuem de 10 a 12 anos e 15,0% de 1 a 3 anos de experiência.

Dando seguimento a análise, o gráfico 1 apresenta informações sobre quais conceitos os docentes consideram essenciais para se obter uma boa qualidade de vida no trabalho. Ressalta-se que nessa questão os entrevistados puderam marcar mais de uma opção.

Gráfico 1 - Conceitos para obter uma boa qualidade de vida no trabalho.



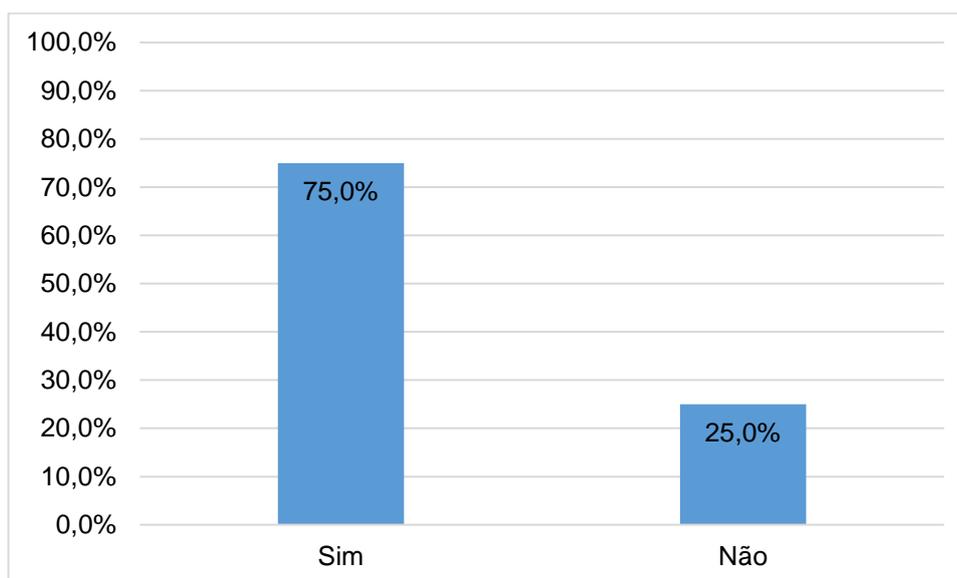
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Entende-se que as IES devem oferecer um ambiente de trabalho adequado para que os seus colaboradores desenvolvam bem suas habilidades, para que assim possa gerar uma boa qualidade de vida no trabalho para os profissionais,

buscando entender de forma detalhada suas reais necessidades juntamente com a saúde econômica das organizações (MARRAS, 2011). Nesse contexto, o gráfico 1 buscou identificar de forma detalhada por meio dos docentes, quais conceitos são essenciais para obter uma boa qualidade de vida no trabalho, e notou-se que 82,5% dos docentes acreditam que para alcançar uma boa qualidade de vida no trabalho é preciso ter equilíbrio entre trabalho e vida particular, 77,5% estabilidade, 75,0% qualidade dos equipamentos e materiais, 72,5% relacionamento harmônico com a liderança e colegas de trabalho e 70,0% crescimento profissional.

O gráfico 2 ilustra as opiniões dos docentes se nas instituições que lecionam há possibilidade de crescimento profissional.

Gráfico 2 - Crescimento Profissional.



Fonte: dados da pesquisa (2020).

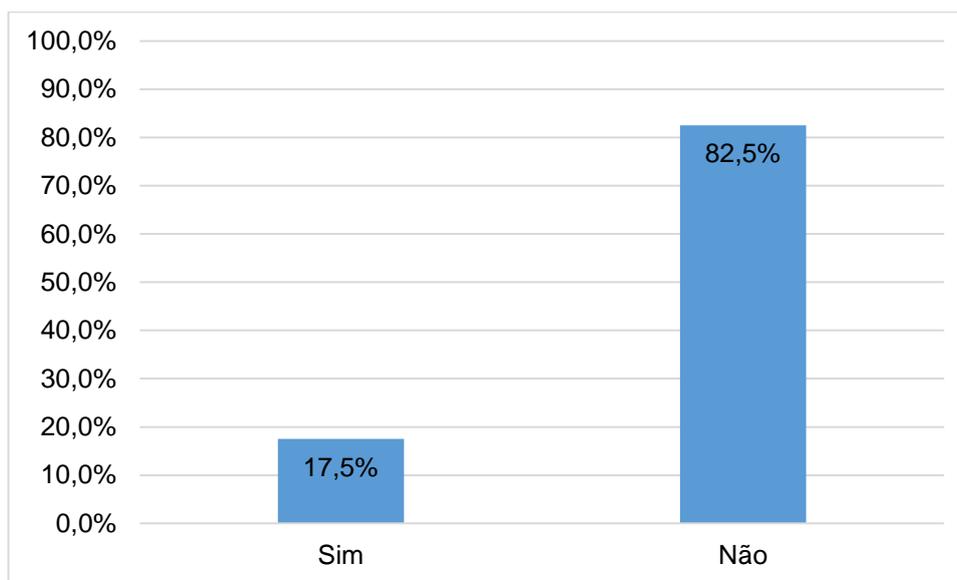
A oportunidade de crescimento e segurança no trabalho é uma das oito dimensões da QVT propostas por Walton (1973). Assim, torna-se importante que o colaborador tenha a possibilidade de progredir na organização e na carreira que atua. Nesse contexto, nota-se que 75,0% dos professores afirmam que há possibilidade de crescimento profissional nas instituições que atuam e 25,0% afirmam que não vislumbram essa possibilidade.

Segundo Búrigo (1997) na busca de manter uma boa relação de trabalho na(s) organização(ões) e a satisfação do colaborador no ambiente de trabalho é

necessário associar o bem-estar à saúde e a segurança no seu local de trabalho. Os gráficos 3, 4 e 5 retratam esses conceitos abordados.

No gráfico 3 foi questionado se os docentes já sofreram algum tipo de violência (física ou psicológica) na(s) instituição(ões) que atuam.

Gráfico 3 - Violência (física ou psicologia).



Fonte: dados da pesquisa (2020).

De acordo com as respostas foi possível perceber que os entrevistados garantem com 82,5% que não sofreram nenhum tipo de violência e 17,5% disseram que sim. Diante da violência sofrida por 17,5% dos respondentes, foi feito um questionamento de qual foi o procedimento adotado pela(s) instituição(ões) de ensino frente ao caso concreto. O quadro 3 exibe os resultados:

Quadro 3 - Procedimento adotado pela(s) instituição(ões) de ensino diante a violência sofrida

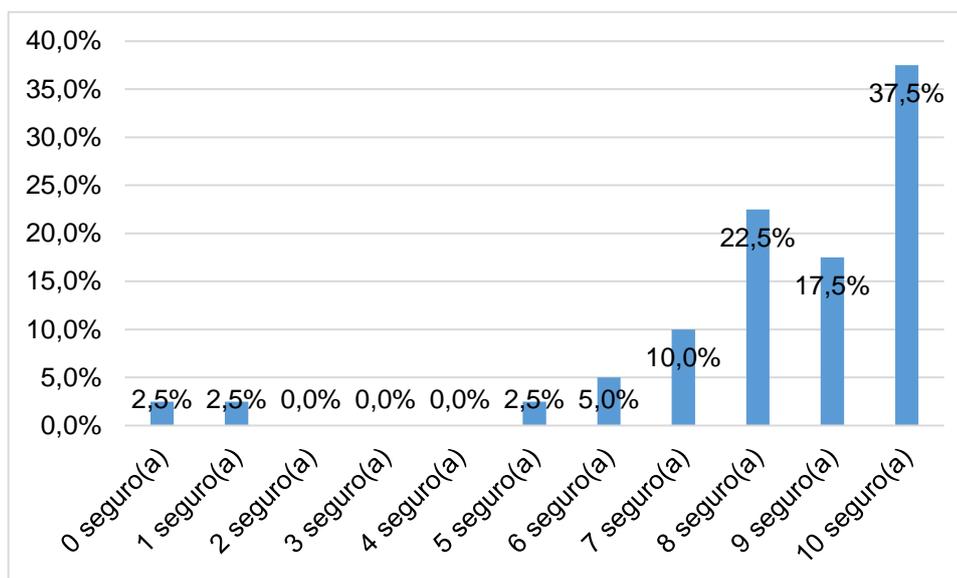
Docente:	Respostas:
01:	Advertência a outro profissional.
02:	Foi cúmplice diante da omissão de um coordenador.
03:	Sob intimidação de um aluno, notifiquei a chefia que se prontificou a me apoiar no que fosse necessário caso a situação não fosse controlada, o que não foi o caso.
04:	Na época não houve atitude da instituição em favor dos professores afetados
05:	Nenhum
06:	Conversa com a direção e acordo entre as partes envolvidas
07:	Advertência

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Mediante a violência física ou psicológica sofrida pelos docentes exercícios de sua função, 100,0% dos professores que afirmaram que não necessitaram de nenhum tipo de afastamento.

Por meio do gráfico 4, pode-se analisar numa escala de 0 a 10, o quanto os respondentes se sentem seguros dentro da sala de aula na(s) instituição(ões) que atuam, (sendo 0 nada seguro(a) e 10 totalmente seguro(a)).

Gráfico 4 - Segurança dentro de sala.

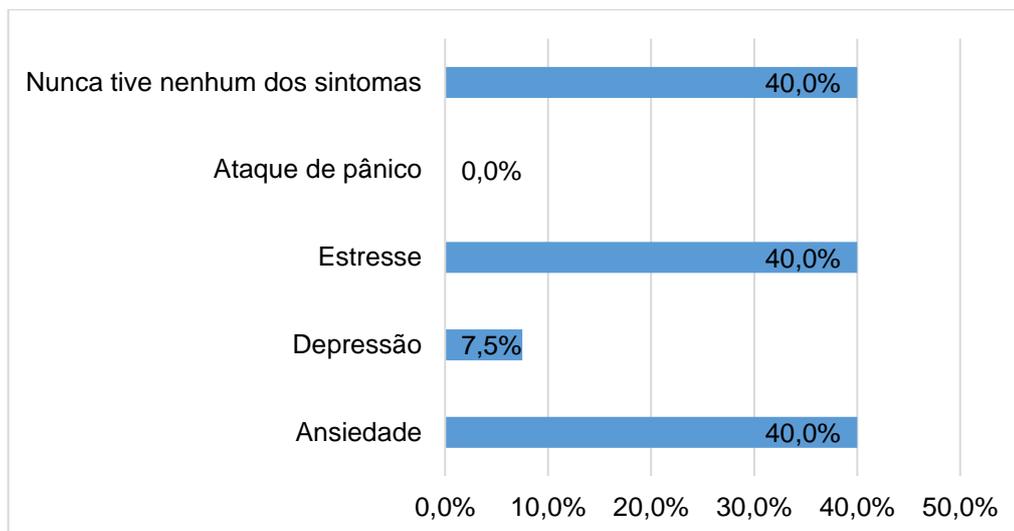


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Observa-se que 37,5% dos respondentes deram nota 10, que permite avaliar que sentem totalmente seguros com relação a segurança dentro das salas de aula, 22,5% nota 8 e 2,5% nota 0, abrangendo o grupo que não constata segurança dentro de sala de aula.

O gráfico 5 discute se durante a pandemia COVID-19 os docentes desencadearam algum dos sintomas psicológicos em relação a qualidade de vida no trabalho. Registra-se que nessa questão os entrevistados poderiam marcar mais uma opção.

Gráfico 5 - Sintomas psicológicos durante a pandemia COVID-19.

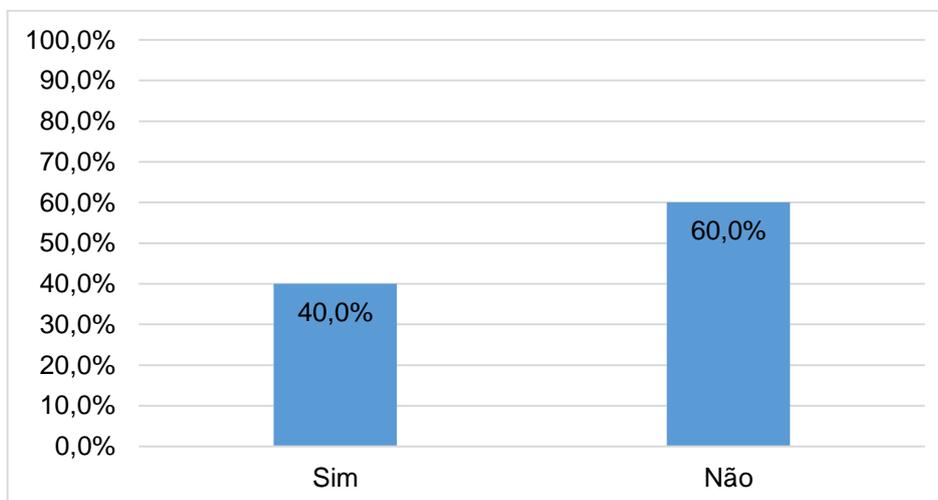


Fonte: dados da pesquisa (2020).

A Vocês/a (2020) afirma que houve um crescimento na síndrome de Burnot ou síndrome do esgotamento profissional, devido à mudança repentina no estilo de trabalho que passou de presencial para Home Office. A OMS define que essa síndrome resulta de um estresse diretamente ligado ao trabalho. Por meio do gráfico 5, identifica-se que 40,0% dos docentes obtiveram estresse e ansiedade durante a pandemia do COVID-19, 7,5% tiveram depressão e 40,0% não sentiram nenhum dos sintomas citados.

No gráfico 6 foi indagado se o profissional do ensino superior já havia trabalhando na modalidade EAD antes da pandemia COVID-19.

Gráfico 6 - Modalidade EAD antes da pandemia COVID-19.

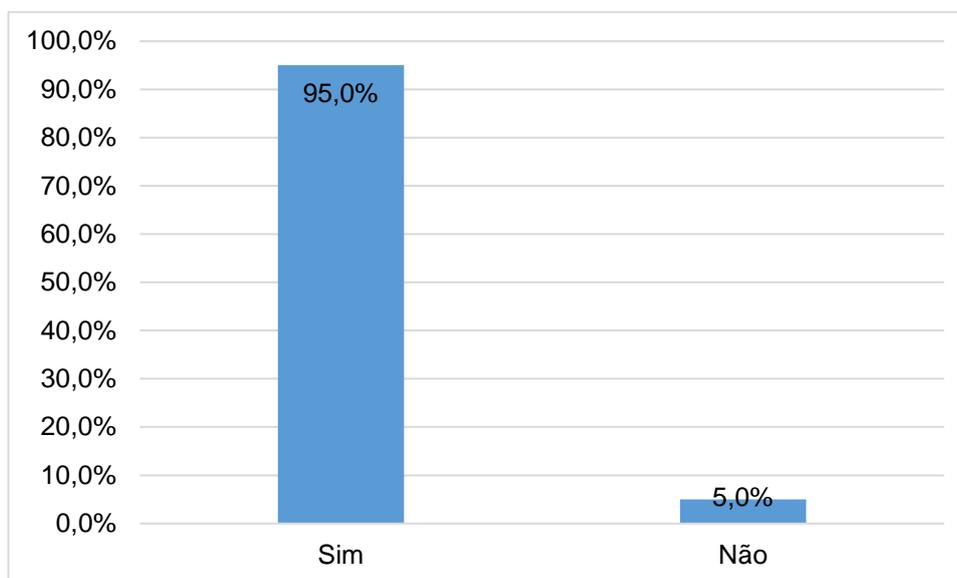


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Através dos dados coletados no gráfico 6, nota-se que 60,0% nos professores não haviam trabalhando no método EAD antes do COVID-19 e 40,0% já possuíam haviam experiência com essa modalidade de ensino.

O gráfico 7 apresenta as respostas sobre o suporte de treinamento oferecidos aos professores para exercerem o método de ensino *online* frente a pandemia de COVID-19.

Gráfico 7 - Suporte de treinamento.

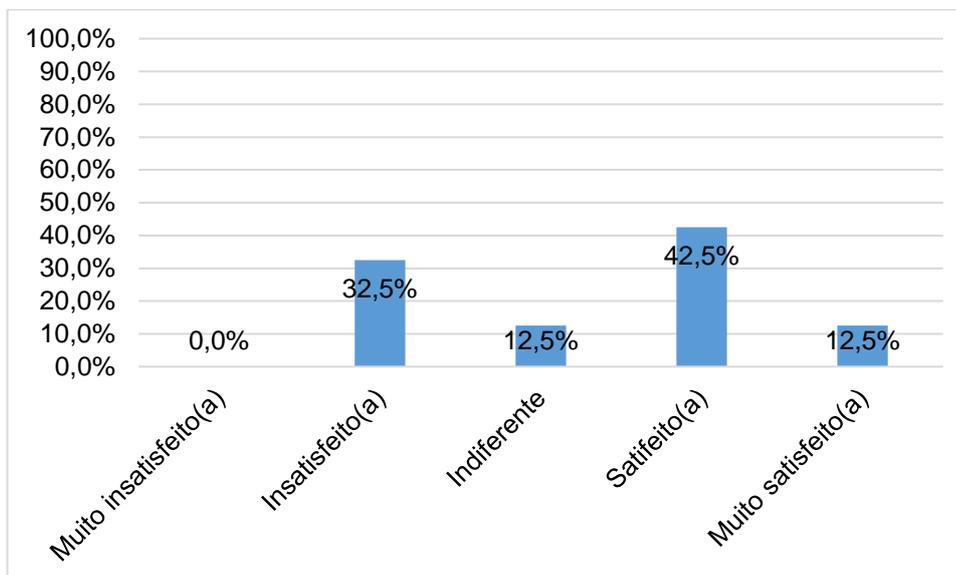


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Conforme os dados obtidos, é apresentado um cenário ótimo no que diz respeito ao suporte de treinamento para que os docentes possam exercer o método de ensino *online*, 95,0% responderam que tiveram treinamento e apenas 5,0% não tiveram treinamento.

O gráfico 8 mostra a opinião dos docentes sobre a satisfação em relação ao trabalho Home Office.

Gráfico 8 - Satisfação com o trabalho Home Office.

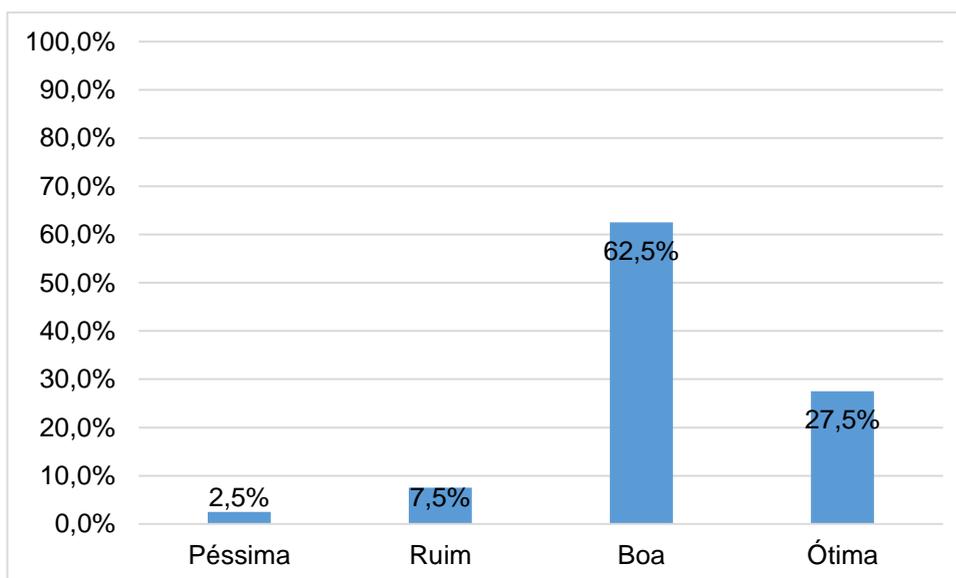


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Diante do trabalho remoto, 42,5% afirmam que estão satisfeitos em relação a metodologia adotada durante a pandemia COVID-19, 32,5% insatisfeitos, 12,5% se sentem indiferentes e 12,5% muito satisfeitos.

O gráfico 9 aponta a adaptação dos entrevistados ao método de ensino *online*.

Gráfico 9 - Adaptação ao método de ensino *online*.



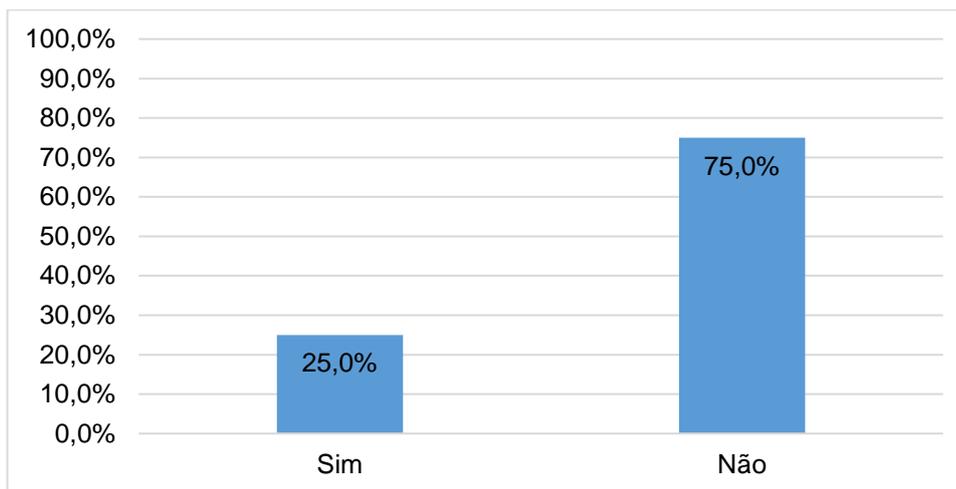
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Em relação ao método *online* os professores declararam que a adaptação foi boa 62,5% e ótima 27,5%, devido ao fato de terem tido suporte e treinamento para

poder exercer esse novo método de ensino remoto adotado durante a pandemia COVID-19.

O gráfico 10 retrata informações sobre a carga horária de trabalho do docente após o Home Office ter sido inserido em seu cotidiano.

Gráfico 10 - Carga horária do docente após implementação do Home Office.

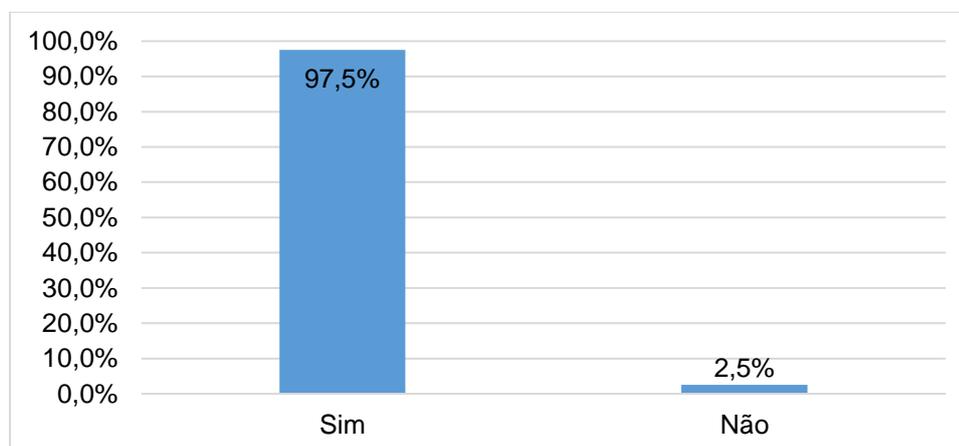


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Os docentes do ensino superior que participaram da pesquisa reiteram com 75,0% que desde que o Home Office foi inserido no seu cotidiano eles não continuam tendo a mesma carga horária efetiva de trabalho e 25,0% creem que permanecem com a mesma carga horária antes no método EAD.

Complementando a análise acima, o gráfico 11 aborda sobre as tarefas após a implantação do Home Office.

Gráfico 11 - Tarefas no método de ensino online.



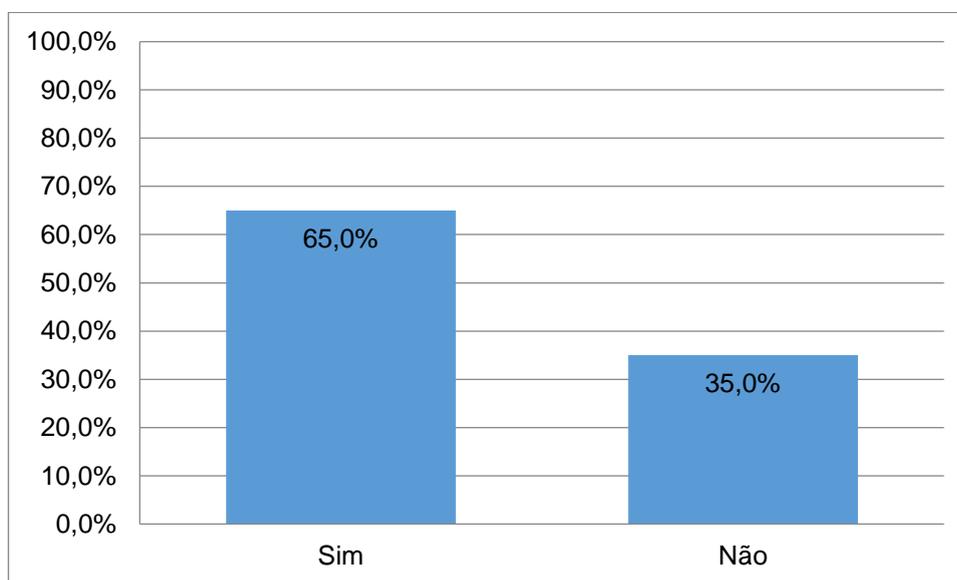
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Segundo Walton (1973), a qualidade de vida é mensurável por meio da dimensão de condição de trabalho, essa dimensão aborda a jornada e carga de trabalho exercida pelo profissional, como carga horária de trabalho prevista ou não pela legislação; relação das tarefas realizadas e quantidade de trabalho executada durante um turno de trabalho. Sendo assim, observa-se que 97,5% dos docentes afirmam que o método de ensino *online* possui mais tarefas que o presencial e 2,5% acreditam que não há mais tarefas que o método presencial.

Na pesquisa de campo foram efetuadas perguntas discursivas para obter opiniões sobre quais dificuldades e oportunidades surgiram no decorrer da pandemia COVID-19 e de que forma a(s) instituição(ões) podem ajudar a manter a qualidade de vida do trabalho docente.

O gráfico 12 exibe os resultados no tocante a oportunidades relacionadas a vida profissional dos docentes durante a pandemia COVID-19.

Gráfico 12 - Oportunidades relacionadas a vida profissional dos docentes na pandemia COVID-19.



Fonte: dados da pesquisa (2020).

Perante o gráfico 12, nota-se que 65,0% docentes afirmam que tiveram oportunidades profissionais durante a pandemia e 35,0% afirmaram que não houve nenhuma oportunidade nesse período.

O quadro 5 mostra algumas das oportunidades que os docentes obtiveram durante a pandemia COVID-19. Registra-se que dos 65,0% que responderam sim na questão anterior, apenas 27,5% citaram quais oportunidades adquiriram.

Quadro 5 - Oportunidades adquiridas pelos docentes durante a pandemia COVID-19.

Docente:	Respostas:
01	Maior flexibilidade de horários.
02	Aprendizado.
03	Oportunidade de crescimento em ensino à distância e maior flexibilidade de horários
04	Pude produzir mais produtos para venda em casa.
05	Mais conhecimentos em ferramentas digitais.
06	Novas perspectivas.
07	Retomei projetos que estavam parados.
08	Tenho participado de vários cursos e palestras que presencialmente eu não teria condições de participar. Tomei conhecimento de várias ferramentas que nos auxiliam nas aulas online.
09	A possibilidade de estar fisicamente próximo aos meus entes queridos, que moram em outro estado. Uma vez que o trabalho ficou remoto, não há necessidade de eu estar fisicamente presente na cidade em que trabalho, desde que eu esteja sempre conectado e atento às demandas da instituição.
10	Realizar mais atividades por não precisar me deslocar. Projetos pessoais.
11	Maior contato com outros departamentos e outras instituições de ensino superior.
12	Versatilidade.
13	Mais tempo para estudo.
14	Muita no mercado prático.
01	Repensar a tecnologia.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Dentre as oportunidades citadas pelos docentes encontra-se: maior flexibilidade de horários; oportunidade de crescimento em ensino à distância; mais conhecimentos em ferramentas digitais; entre outras.

O quadro 6 exhibe os resultados sobre quais dificuldades surgiram por meio da pandemia COVID-19 relacionadas a vida profissional.

Quadro 6 - Quais dificuldades surgiram por meio da pandemia COVID-19.

Docente:	Respostas:
01	Repensar toda a estrutura das disciplinas que leciono; lidar com a internet e a eletricidade inconstantes, aumento do número de reuniões.
02	Não houve.
03	Adaptação ao online e resistência dos alunos, visto que minha área ser mais prática.
04	Criar material didático a mais.
05	Mais cobrança, queda da qualidade de ensino, falta de preparo de todos os lados.
06	O ajuste de atividades em consonância com a vida pessoal, cuidar da casa, dos filhos e ter horário para lazer e atividades pessoais.
07	Discernir entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer.
08	Como docente o distanciamento social foi péssimo.
09	Tecnologia
10	Adaptação
11	Desgaste financeiro por investir meus próprios recursos nas aulas
12	Instabilidade
13	Algumas disciplinas não puderam ser oferecidas por ter caráter mais prático. A inexperiência com a situação remota também dificultou na divisão de tarefas, o que ocasionou sobreposição de atividades de trabalho, algumas até desnecessárias.
14	Não ter atividades práticas.

Continuação do quadro 6.	
Docente:	Respostas:
15	Internet
16	Exercer outras atividades laborais q somavam ao meu salário de professor
17	Adaptação aos recursos eletrônicos
18	Dificuldade de acesso ao prédio em que trabalho, com sua infraestrutura, falta de convívio social e a natureza das atividades que leciono depende do contato pessoal, da escuta presencial para ser desenvolvido plena e satisfatoriamente.
19	Fragilidade da tecnologia
20	Excesso de atividade e mistura do trabalho com o espaço doméstico.
21	Ansiedade, incertezas. Economia brasileira ruim. Inflação. Mudança no comportamento e reaprendizagem do que é ser professor e aluno.
22	Equipamento e domínio das plataformas
23	Conciliar o trabalho com a rotina da casa.
24	No início a dificuldade para se adaptar às plataformas de videoconferências como microsoft teams.
25	Redução salarial.
26	Gastar mais tempo
27	Contato mais impessoal com os alunos, o que gera um menor engajamento
28	Não se aplica
29	Adaptação as novas necessidades
30	Equipamento
31	Repentina adequação de metodologia de ensino; adaptação ao ensino virtual de uma disciplina essencialmente prática; aumento significativo do tempo trabalhando.
32	Reinventar minhas aulas práticas
33	Muitas. Principalmente adequação de material para aulas online em tempo mínimo
34	Trabalhar de casa, com todos os membros da família é complicado. Leva-se muito tempo para preparar o material das aulas e dar as aulas, o que diminuiu o tempo de contato com a família, mesmo estando todos dentro de casa. Além disso, os pais ainda dedicam seu tempo no acompanhamento estudantil dos filhos, que estão fazendo suas aulas em casa. O ambiente familiar, com crianças e animais de estimação, pode não ser o mais indicado para o trabalho remoto. É bom dar a aula do "conforto da sua casa", quando você mora sozinho ou com adultos e possui ambientes propícios para fazer seu trabalho.
35	Acompanhar aprendizado dos alunos
36	Disciplina
37	Apenas a falta de convivência com alunos e colegas.
38	Desinteresse dos alunos
39	Não existe horário definido, não há rotina. Mistura da vida pessoal com o trabalho.
40	Muitas tarefas extras

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Diante dos desafios, foram citados pelos docentes excesso de atividade; contato impessoal com os alunos; adaptação ao novo método de ensino; conciliação entre trabalho e atividade pessoais; entre outros.

O quadro 7 relata a visão dos docentes sobre como a(s) instituição(ões) podem ajudar neste momento para manter a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 7 - O que a(s) instituição(ões) podem fazer durante a pandemia para manter a qualidade de vida no trabalho.

Docente:	Respostas:
01	Cuidar do número de reuniões e de sua duração, fornece sempre treinamentos para aperfeiçoar no ensino remoto, nos manter seguros, em casa, enquanto for necessário.
02	Suporte com cursos para melhorarmos a atuação.



Continuação do quadro 7.	
Docente:	Respostas:
03	Auxílio de equipamentos e assistência técnica, treinamentos.
04	Cumprir as leis trabalhistas. Auxiliar com tecnologia.
05	Agir objetivamente em prol da saúde de todos, não apenas com movimentos pontuais e insuficientes: simplificar sistemas para melhorar a fluidez, atentar para o que o salário abarca realmente, entender que o ensino humanizado é de valor superior ao conteudista no contexto de crise.
06	Não acho que é uma ação isolada. Mas acredito que seria possível se apropriar de técnicas e ferramentas de outras instituições que têm experiência na condução de atividades remotas.
07	Momentos de descontração
08	Estabelecer um mecanismo de comunicação com os docentes sobre a pandemia.
09	Suporte tecnológico, psicológico, melhores salários
10	Deixar a gente em casa até a vacina
11	Conferir apoio psicológico, estrutural e financeiro
12	Gerar estabilidade para os funcionários!
13	Reorganizar a programação de atividades relacionadas especialmente às reuniões e acúmulo de funções. Pesquisas como esta representam uma alternativa para se mapear a verdadeira situação dos indivíduos e a relação desses com o ambiente de trabalho.
14	Valorizar os gastos dos professores com seus equipamentos particulares.
15	Dar suporte tecnológico
16	Dar suporte emocional e segurança quanto a permanência empregada
17	Continuar dando suporte e recursos técnicos para execução dos trabalhos.
18	Distribuir melhor as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Otimizar recursos, meios e processos para desafogar o fluxo de trabalho que chega diariamente. Há muitas atividades que desempenho que poderiam ser delegadas, de modo a permitir mais tempo para realizar minha produção acadêmica e artística. Falta equalização na distribuição do trabalho entre os docentes no departamento em que atuo. Há um pequeno grupo sobrecarregado, especialmente devido às funções administrativas que exercem.
19	Oferecer oportunidade de obter material de maneira condizente com o salário
20	Investir nos métodos e proteção de saúde dos docentes e discentes. Padronizar a comunicação, ainda há muita desinformação. Identificar mais as necessidades dos professores enquanto estrutura que podem necessitar. Não houve nenhum auxílio por parte das instituições de ensino superior de JF que conheço em relação a ajuda de custo. A lei prevê que Home Office deva receber ajuda de custo. Há um excesso de atividades na modalidade Ead.
21	Dar condições de trabalho, apoio, suporte online.
22	O momento é muito atípico e a diminuição da qualidade de vida é uma contingência e não uma escolha. O suporte é dado. O momento é que é difícil.
23	Não atuar em ensino remoto, pois não tem funcionado muito bem, o Brasil não tem estrutura para essa modalidade de ensino visto que nossa internet não tem dispõe de grandes alcances o que prejudica a todos!
24	Dar suporte aos professores necessitados. Nem todos tem a mesma desenvoltura para lidar com as tecnologias necessárias nas aulas de hoje.
25	Atender aos anseios dos docentes e estabelecer um canal de comunicação com os mesmos.
26	Não sei
27	Promover mais engajamento dos alunos e ser mais rigoroso com a frequência dos alunos. Buscar palestra interessantes e atividades extracurriculares além da aula comum. Mostrar que o ensino continua normalmente.
28	Não se aplica
29	Treinamento e oferecer ferramentas de trabalho
30	Apoio em compras de equipamentos
31	Oferecer suporte técnico para o trabalho home office; moderar os pedidos de atividades extra curriculares.

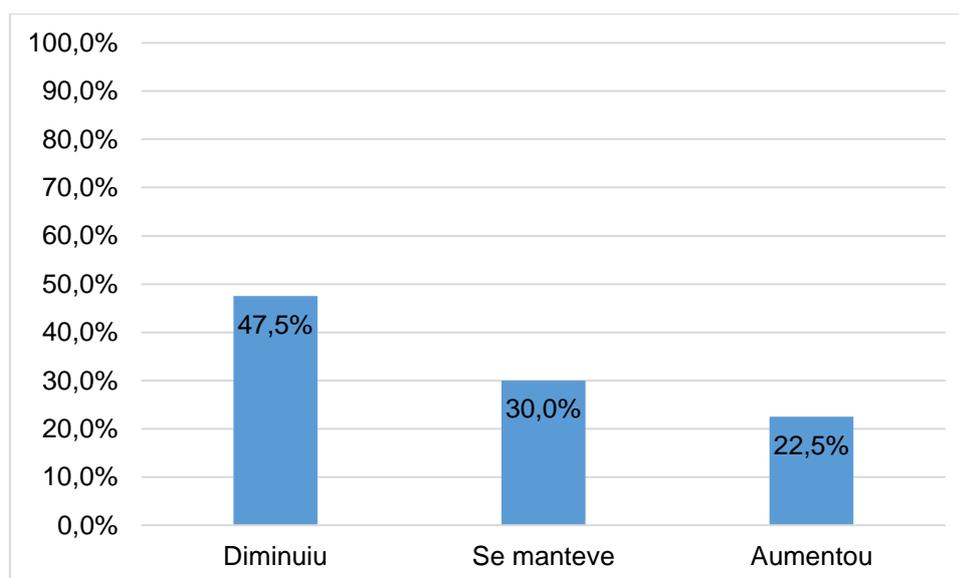
Continuação do quadro 7.	
Docente:	Respostas:
32	Dar suporte amplo, em todos os âmbitos.
33	Darem suporte técnico adequado
34	Oferecer um possível acompanhamento psicológico a seus profissionais. Deixar claro, na medida do possível, que pretende manter seus funcionários durante o atual período. Diminuir a burocracia o máximo possível, oferecendo aos professores sistemas mais automatizados para preenchimento de possíveis documentações internas.
35	Melhorar tecnologia
36	Não imagino
37	Talvez um suporte maior àqueles que estão mais fragilizados.
38	Seguir os protocolos
39	Fornecer infraestrutura de rede e internet específicas, Material e equipamentos para o desenvolvimento de tarefas.
40	Fornecer sempre treinamentos para aperfeiçoar no ensino remoto.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Diante das opiniões sobre como a(s) instituição(ões) podem fazer neste momento de pandemia COVID-19 para manter a qualidade de vida no trabalho, a maioria dos docentes citaram dar maior suporte e treinamento para melhorar o ensino *online*, apoio a saúde psicológica, entre outras.

A última questão refere-se a uma visão ampla sobre a qualidade de vida dos docentes no trabalho durante o período de pandemia, analisam-se essas informações no gráfico 13.

Gráfico 13 - Qualidade de vida dos docentes no trabalho.



Fonte: dados da pesquisa (2020).

Mediante a pergunta sobre a qualidade de vida dos docentes no trabalho durante o período de pandemia, assegura-se que 47,5% dos docentes do ensino

superior afirmam que a QVT diminuiu durante a pandemia COVID-19, 30,0% que se manteve e 22,5% que aumentou.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou investigar com os docentes do ensino superior o impacto da pandemia de Covid-19 na qualidade de vida no trabalho, expor conceitos específicos do tema e analisar as opiniões dos respondentes.

Por intermédio dos estudos realizados identifica-se que os docentes do ensino superior acreditam que prioritariamente para obter uma boa qualidade de vida no trabalho é necessário ter equilíbrio entre trabalho e vida particular; estabilidade financeira; qualidade nos equipamentos e materiais; relacionamento harmônico com liderança e colegas de trabalho.

Outro ponto pertinente foram os questionamentos levantados na pesquisa de campo sobre a(s) instituição(ões) que os docentes atuam, 75,0% afirmam que há possibilidade crescimento profissional nessas instituição(ões); 82,5% responderam que nunca sofreram nenhum tipo de violência (física ou psicológica) no seu local de trabalho e se sentem totalmente seguros dentro de sala de aula com 37,5%.

Perante a pandemia COVID-19 e a necessidade de trabalhar com o método de ensino *online*, a maioria dos respondentes não havia trabalhando remotamente, mas receberam suporte de treinamento para executar o trabalho e se sentem satisfeitos com o método de ensino adotado. Porém, reiteram que a carga horária não continua sendo a mesma de antes, devido a demanda de tarefas ser maior que no método presencial.

Conclui-se que mesmo com todo suporte de treinamento e satisfação dos docentes com relação ao método *online* adotado, 40,0% dos docentes sentiram sintomas de estresse e ansiedade durante a pandemia e firmam que a qualidade de vida do trabalho diminuiu. Assim, torna-se necessário que a(s) instituição(ões) continuem dando suporte para o método remoto ao seus professores; conscientizá-los a procurar ajuda de um profissional da saúde para acompanhamentos psicológicos em casos mais graves de estresse, ansiedade e depressão; rever a programação de atividade extracurriculares e estabelecer um canal de comunicação para que juntos possam melhorar cada vez mais a qualidade de vida dos docentes.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the impacts caused by the COVID-19 pandemic on the quality of life at work (QWL) of higher education teachers. To achieve the proposed objective, the methodology applied in the study, consists of a bibliographic search by renowned authors in the field of quality of life at work, in addition to a field research, through the application of a quantitative questionnaire with teaching teachers. higher education in the State of Minas Gerais, totaling 40 respondents. From this study it can be concluded that the majority of teachers believe that in the institution (s) in which they work there is the possibility of professional growth and feel safe in the classroom, however, they state that the quality of life in the work decreased with the COVID-19 pandemic, as the workload did not remain the same as the face-to-face, the extra tasks increased and they experienced some psychological symptoms such as stress, anxiety and depression. Regarding the remote teaching method, the teachers are satisfied, as they received support and training to perform this function.

Keywords: Quality. Job. Teachers. COVID-19. Pandemic.

REFERÊNCIAS

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho: dilema e perspectivas.** Florianópolis: Insular, 1997

CASA CIVIL. **Governo Federal garante recurso para volta às aulas presenciais.** 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-garante-recurso-para-volta-as-aulas-presenciais>>. Acesso em 03 set. 2020.

CARLOTTO, M. S. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente.** Maringá, 2002. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>>. Acesso em 02 set. 2020.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

ESTADO DE MINAS. **'Mina Consciente': entenda como funciona o programa para reabrir o comércio.** Minas Gerais, 2020. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2020/04/28/interna_gerais,1142710/minas-consciente-entenda-como-funciona-o-programa-reabrir-comercio.shtml>. Acesso em 03 set. 2020.

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

G1 MINAS GERAIS. **Regras para volta às aulas presenciais em Minas Gerais são divulgadas nesta terça.** Minas Gerais, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/09/29/regras-para-volta-as-aulas-presenciais-em-minas-gerais-serao-divulgadas-nesta-quarta-diz-governo.ghtml>>. Acesso em 03 set. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLEMAN, D. et al. **Os mestres da administração.** Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2007.

LABPOT. **Teletrabalho e a pandemia da covid-19.** 2020. Disponível em: <https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf>. Acesso em: 16 de set. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2 ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

LIPP, Marilda Novaes (org). **O stress do professor.** Campinas: Papyrus, 2002.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 14. Ed. São Paulo: Futura, 2011.

MASSETO. M. T. **Competencia pedagógica do professor universitário.** São Paulo: Summus, 2003.

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO. **CNE aprova diretrizes para escolas durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/busca-geral/12-noticias/acoes-programas-e-projetos-637152388/89051-cne-aprova-diretrizes-para-escolas-durante-a-pandemia>>. Acesso em: 01 de out. 2020.

MINISTERIO DA SAUDE. **Qualidade de vida em 5 passos.** 2013. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D>. Acesso em: 15 de out. 2020.

METRÓPOLES. **Estamos preparados para a pandemia de saúde mental após o coronavírus?.** 2020. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/vida-e>>

estilo/comportamento/estamos-preparados-para-a-pandemia-de-saude-mental-apos-o-coronavirus?fbclid=IwAR0Wxzi9AMHSYNSIOIHBbgnLBIpPNd9nPIf8qO_osPJJRGDZfK3MsT6alfA>. Acesso em: 16 de set. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é covid-19?** 2020. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em: 16 de set. 2020.

PAIXÃO, R. B. SOUZA, M. A. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Brasília-DF, P. 2, 3 a 5 de novembro 2013.

PRADO, A. M. et al. **Práxis educacional, direitos fundamentais e política: perspectivas para o século XXI**. Curitiba: CRV, 2011.

PRADO, R. A.; PRADO, M. S. **A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil**. Piauí, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8927/6421>>. Acesso em 01 set. 2020.

RESIN, S.; KARPIUCK, L. B. **Condições de trabalho x qualidade de vida na atividade docente: uma revisão bibliográfica**. 2016. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/artigo_sirli-resin.pdf>. Acesso em: 01 set. 2020.

RODRIGUES, A. L. Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, MPF, n. 17, jun./jul. 1992.

SANTOS, Charlisa Corrêa. **Produção de Adoecimento de Professores: Algumas Considerações**. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1310/1/SANTOS.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2020.

SILVA, L. V.; HONÓRIO, L. C. **Síndrome de Burnout: Questões Contemporâneas no Cotidiano de Professores que Lecionam em Escolas Públicas de Periferia**. III Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. João Pessoa/PB, 20 a 22 de novembro de 2011.

SOUSA, A. R. F.; et al. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte**. Connexio, Universidade Potiguar, 2011.

UOL. **Brasil é o país mais ansioso do mundo, diz a OMS**. 2019. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/06/05/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms.htm#:~:text=O%20Brasil%20sofre%20uma%20epidemia,medicamentos%2C%20entretanto%2C%20ainda%20permanece>>. Acesso em: 19 set. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VOCÊS/a. **Por que o burnout é um dos grandes problemas da pandemia?** 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/blog/edwiges-parra/por-que-o-burnout-e-um-dos-grandes-problemas-da-pandemia/>>. Acesso em: 03 nov. 2020.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.

WEISS, D. **Motivação e Resultados: Como Obter de sua Equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.