

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM PROGRAMA EDUCATIVO DE EXTENSÃO PARA 50+ DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

*Data de aceite: 03/04/2023*

**Isabella Gomes de Oliveira Karnikowski**

Universidade Federal de Goiás

**Thays Nunes Silva**

Universidade de Brasília

**João Vitor De Lorenzi Jardim**

Universidade de Brasília

**Camila Alves Areda**

Universidade de Brasília

**Vivian da Silva Santos**

Universidade de Brasília

**Margô Gomes de Oliveira Karnikowski**

Universidade de Brasília

**RESUMO:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é um tema de profundo interesse por envolver a saúde mental do colaborador e seu desempenho profissional, e sobretudo, por impactar no desenvolvimento humano e das organizações. A Universidade do Envelhecer: UniSER, da Universidade de Brasília (UnB) experienciou sua expansão e implementação para a modalidade remota, em decorrência da pandemia da Covid-19, incorrendo na necessidade de formalizar estruturas e processos em gestão. Realizou-

se no âmbito da UniSER uma investigação com abordagem na QVT, de forma a analisar a percepção dos colaboradores acerca do tema, frente ao contexto de mudanças organizacionais. Aplicou-se instrumento elaborado por Ferreira (2011). A seleção amostral foi de 77 respondentes. Para a análise, houve a interpretação de 5 fatores de condições de trabalho e da percepção global de QVT (Condições de Trabalho, Elo Trabalho-Vida Social, Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Organização do Trabalho), por Escala de Concordância de (0 = discordo totalmente, 10 = concordo totalmente). Quatro fatores apresentaram predominância de respostas positivas e para Organização do Trabalho as respostas se mostraram mais heterogêneas como consequência do contexto de mudanças, evidenciando necessidade de estratégias para mitigar os problemas encontrados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Programa Educativo, Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão da Mudança.

## INTRODUÇÃO

A Universidade do Envelhecer (UniSER), é um programa de extensão

da Universidade de Brasília (UnB) que objetiva fomentar ações educativas e integrativas que possibilitem a ampliação de capacidades e habilidades na vida adulta e dos idosos da comunidade. O programa reforça comportamentos que estimulem a cidadania, o empoderamento e o desenvolvimento humano e social, por meio da educação emancipadora, e foi implementado há oito anos.

Por intermédio da educação, se propõe a disseminar e incentivar o conhecimento, primar pela democratização de oportunidades e, conseqüentemente, pela construção de sociedades mais livres, justas, igualitárias e solidárias.

Seus pressupostos abrangem a educação universal, incluindo, portanto, os idosos [1], partindo-se da premissa de que os processos educativos permeiam toda a vida das pessoas e devem ser ensinados e, ao mesmo tempo, usufruídos por todos. Assim, a educação é entendida aqui como possibilidade para que os sujeitos se tornem ativos e humanizados mediante o processo de aprendizagem, visando o seu efetivo desenvolvimento nas mais diversas dimensões – social, cultural, econômica e política – e fases de sua vida, fato que abre as portas e consolida os demais direitos (Freire, 2018).

Portanto, a educação praticada na UniSER emerge como um importante recurso de desenvolvimento humano, sobremaneira, se levarmos em consideração o fato de que vivemos na chamada sociedade do conhecimento, uma sociedade líquida (Bauman, 2001), dinâmica, em metamorfose, efêmera, de informações tão voláteis que, para avançar, é imprescindível aprender, aprender sempre (Santos, 2019).

Em razão das constantes mudanças ocorridas na sociedade, é essencial absorver novos conceitos, lidar com as profundas transformações e rever paradigmas científicos e tecnológicos a todo o instante, mediante uma visão aberta e de sucessivo aprendizado.

Isso se confirma na visão de Panizzi (2006), ao defender a educação ao longo de toda vida:

Educação ao longo de toda vida, porque o velho trinômio, sob o qual se construíram muitas gerações, que estabelecia para a vida a sequência formação-trabalho-aposentadoria, supunha que havia um tempo para cada coisa. Um inicial, para estudar, outro posterior, para trabalhar, desenvolvendo os conhecimentos da etapa anterior, de estudos, e outro, para descansar, desfrutando os resultados do trabalho. Esse princípio – tantas vezes ouvido – constituía a base fundacional do ensino. Hoje, esse trinômio já não vigora mais. Foi substituído por uma vida toda de estudos e de práxis contínua, alternada e simultânea (Panizzi, 2006, p. 37).

A Educação é aqui delineada como um processo contínuo e permanente que possibilita aos sujeitos identificarem e desenvolverem suas habilidades, competências e potencialidades, ao longo da vida, visando à formação cidadã, à socialização de saberes e conhecimento com qualidade social.

---

1 [1] O termo é utilizado no transcurso de todo o trabalho, não como negativo, estereotipado, desrespeitoso, caricata, como um sujeito incapaz, ultrapassado, sem prática de consumo ou modo de viver, pelo contrário, essa escolha se dá ao compreender o velho como um reflexo natural proveniente do processo de envelhecimento.

A UniSER, ao buscar atingir uma das suas metas, qual seja a oferta do Curso de Educador Político e Social em Gerontologia para todas as trinta e três regiões administrativas do Distrito Federal, tem experimentado uma expansão contínua ao longo de sete anos desde sua fundação. Está atualmente com turmas em doze regionais, tendo em torno de 600 estudantes ativos. Possui 130 colaboradores entre extensionistas de diversos cursos de graduação, professores de distintas áreas do saber e servidores da UnB e de outras Instituições de Educação Superior. Com isso, foi recentemente submetida a grandes mudanças no que tange à modalidade de ensino e à estrutura organizacional.

Com relação a modalidade de ensino, a UniSER optou por não paralisar suas atividades em decorrência da pandemia da COVID-19, o que trouxe a necessidade de implementação da modalidade remota, tendo em vista que esta poderia ser uma oportunidade de convívio e socialização de seu público-alvo, os idosos, dirimindo a solidão nesta faixa etária, a qual sofreu fortemente com o isolamento social imposto. Além disso, as atividades focaram em estratégias de construção conjunta de conhecimento e enfrentamento daquela nova realidade. Esse fato culminou na maior procura por parte da população idosa, acelerando a crescimento do programa.

Diante deste contexto, houve a necessidade de ampliar os esforços em gestão, o que resultou no aumento do efetivo de colaboradores e aumento do número de atividades e projetos realizados no âmbito do programa e assim, a UniSER, que anteriormente geria suas atividades de uma forma orgânica, passou por um processo de especialização do trabalho por setores. Essas modificações foram construídas conjuntamente, por meio de uma pesquisa interna, que apontou sobrecarga de vários colaboradores e retrabalho em muitas atividades.

Atualmente, a UniSER conta com cinco coordenações – gente e gestão, comunicação e marketing, executiva, pedagógica e geral – sendo esta última uma mesa diretiva formada por um coordenador geral e pelos demais coordenadores. Dentro dessas coordenações foram estipuladas supervisões, buscando maior especialização das atividades.

Por isso, justifica-se a relevância de se buscar compreender a percepção das pessoas responsáveis pelo processo de implantação e execução de ações no âmbito do programa, a cerca de sua qualidade de vida no trabalho.

Posto que, as pessoas que fazem parte da equipe do programa estão envolvidas na construção de uma nova mentalidade que perpassa a educação ao longo da vida, a ser efetivada por meio da negociação e do diálogo, trazendo novos significados para a educação de idosos. Com isso, espera-se a aplicação do modelo de educação inclusiva, que poderá contribuir na construção de indicadores de um currículo de educação que realmente atenda as especificidades dessa população etária. Portanto, o bem-estar do colaborador da UniSER poderá influenciar a produção do impacto social do programa.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito que envolve múltiplas dimensões, incluindo a interação entre quem trabalha com conteúdos e com os diversos

contextos do mundo do trabalho, os quais são influenciados pelas características pessoais e coletivas, condições de convívio e de ambiente, dentre outros (Walton, 1973).

Desta forma, mensurar a QVT é tarefa complexa, porém muito necessária por se configurar como elemento essencial para o desenvolvimento dos colaboradores e das organizações (Yadav, 2013). A abordagem passa, portanto, por se instituir variáveis adequadas capazes de auxiliarem, da melhor maneira possível, a compreensão do grau de satisfação ou insatisfação do trabalhador, que é um importante indicador de qualidade de vida e que deverá nortear as futuras estratégias do programa.

No caso da educação, e mais especificamente dos programas educativos, as dimensões que determinam o grau de satisfação dos participantes com o planejamento e execução das atividades laborais podem ser um desafio. As instituições envidam esforços contínuos para manter o foco em aspectos relevantes para o sucesso da aprendizagem, tais quais os métodos de ensino, as relações entre os colaboradores e entre professor-estudante, e mais recentemente, as novas tecnologias e tendências.

Muitas vezes, os serviços e as estruturas em torno dos estudantes, professores, colaboradores e até aspectos não diretamente relacionados ao trabalho, como familiares, podem se configurar em dimensões que acabam impactando os indicadores de QVT em ambiente educacional (Ilgan, 2015).

Para mensurar a QVT, existem várias dimensões a serem avaliadas. No entanto, muitos estudos consideraram essenciais as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e o crescimento profissional e o elo trabalho-vida social, por representarem em seu conjunto elementos fundamentais para, dentre outras coisas, a motivação (Baleghizadeh & Gordani, 2012).

Quanto às condições de trabalho, ressaltam-se as condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte as quais influenciam a realização das atividades e que, se não adequadas, podem colocar em risco a segurança física dos indivíduos.

A dimensão da organização do trabalho é representada por variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (pressão, cobrança) traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas).

As relações socioprofissionais representam aquelas entre os pares, chefias e equipes, impactando o clima organizacional (harmonioso/conflictivo, cooperativo/competitivo), importante quesito nos programas educativos (Nanjundeswaraswamy, 2013).

Outra perspectiva relevante é a de reconhecimento e crescimento profissional, uma vez que expressa os nuances do reconhecimento (existencial, institucional, realização, dedicação e resultados alcançados), sendo uma dimensão importante para a permanência dos colaboradores e da criação de um propósito pessoal que inclua manter-se na instituição.

A dimensão elo trabalho-vida social expressa analogias que envolvem a família e amigos e acabam por influenciar nas atividades profissionais.

Neste artigo, analisar-se-á os resultados de uma pesquisa de QVT na UniSER

realizada ainda no período pandêmico, valendo-se das dimensões supracitadas.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

### **Participantes**

Participaram do estudo 77 respondentes, o que atinge 95% confiança dentro da população contabilizada no período da aplicação do instrumento, à época, de 110 colaboradores.

### **Instrumento**

Utilizou-se o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) elaborado por Ferreira (2011), em conjunto com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - que expunha de forma clara os objetivos do estudo e seu caráter voluntário e confidencial - ambos em formato online pela plataforma Google Forms.

### **Procedimentos**

A divulgação aconteceu por meio dos grupos de Whatsapp utilizados para a comunicação interna da UniSER. Além disso, foi realizada a sensibilização com os gestores do programa a fim de incentivar a divulgação da investigação entre as equipes e buscar uma relação de confiança, interesse e convencimento sobre a importância, a necessidade e a pertinência do diagnóstico de QVT.

O tratamento dos resultados quantitativos foi realizado pelo programa SPSS com base em estatística descritiva e inferencial. Efetuou-se a análise e interpretação dos 5 fatores do IA\_QVT e da percepção global de QVT, utilizando a cartografia psicométrica do instrumento. Assim, retirou-se a média e o desvio padrão dos 5 fatores e dos itens na escala de concordância (0 = discordo totalmente, 10 = concordo totalmente) que integram cada fator, assim como a média global de QVT, buscando os aspectos que foram melhor, medianamente ou pior avaliados. As perguntas de sentido negativo, ou seja, perguntas cujo um resultado maior seria considerado como negativo, tiveram seus resultados parametrizados para viabilizar a parametrização a fim de calcular a média geral do fator.

## **RESULTADO E DISCUSSÃO**

### **Caracterização sociodemográfica dos respondentes**

A amostra em questão pode ser considerada multigeracional e apresenta-se conforme mostra tabela 1. A presença de grande quantidade de jovens deve-se ao facto do programa contar com o apoio dos estudantes de graduação e pós-graduação *lato sensu*, em sua maioria vinculados à Universidade de Brasília. Além disso, nota-se a presença de 10

idosos egressos do programa, sendo três deles maiores de 70 anos, movimento necessário para valorizar estes idosos frente a sociedade e torná-los referências para os alunos do Curso de Educador Político e Social em Gerontologia. O facto do corpo de colaboradores constituir-se de forma intergeracional é uma das estratégias da gestão do programa para promover a intergeracionalidade internamente e em seus projetos.

<b>Faixa etária</b>	<b>Quantidade</b>
15 a 24 anos	27
25 a 39 anos	21
40 a 59 anos	19
60 anos ou mais	10
<b>Total</b>	<b>77</b>

Tabela 1 - Faixa etária dos colaboradores da UniSER

Quanto à formação, observa-se que 51.9% dos colaboradores possuem pós-graduação completa, 3.9% pós-graduação incompleta, 2.6% graduação completa, 33.8% possuem graduação incompleta, 7.8% possuem ensino médio completo.

Dos 77 respondentes, 62.3% deles indicam ter outros trabalhos para além da UniSER e 51.9% deles entraram na UniSER durante o período da pandemia da COVID-19, facto que baliza o crescimento interno do programa.

Quanto ao enquadramento na estrutura, 11.8% pertencem à coordenação geral, 9.2% pertencem ao setor de gente e gestão, 9.2% pertencem à comunicação & marketing, 47.3% atuam na coordenação executiva e 76.3% atuam na coordenação pedagógica. Isso ocorre porque os colaboradores comumente atuam em mais de um setor, pois são considerados do pedagógico aqueles que realizam qualquer atividade no setor, o que inclui ministrar aulas, participar da gestão dos alunos e colaboradores do setor. Assim, não é incomum que os professores auxiliem o programa nas atividades diversas de gestão. Observa-se a distribuição em cargos na figura abaixo.

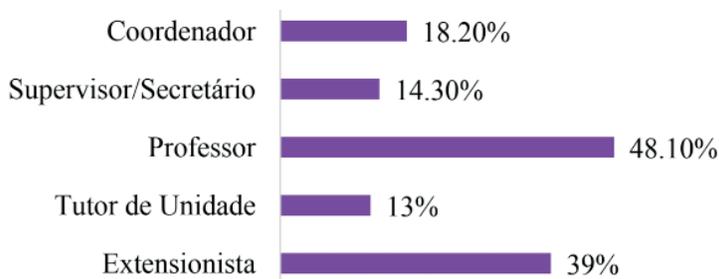


Figura 1 - Distribuição dos colaboradores quanto cargos em que atuam no programa UniSER

Fonte: os autores.

## Avaliação dos Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes do programa UniSER

O resultado do Fator Condições de Trabalho foi considerado positivo segundo a percepção dos colaboradores, demonstrando que os fatores materiais e ergonômicos individuais eram adequados ao trabalho realizado para a modalidade remota (Tabela 2).

Destaca-se o facto deste fator representar uma preocupação e um risco às atividades do programa, uma vez que a gestão não tinha condições de atuar diretamente caso o cenário fosse desfavorável.

Ressalta-se também que essas condições deverão passar por uma reavaliação no retorno às atividades presenciais. As questões relativas à acessibilidade, à disponibilização de recursos didáticos e à adequação das instalações são desafios constantes do programa, que conta com estrutura física de parceiros externos à UnB para realizar suas atividades.

<b>Fator Condições de Trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
No meu local de trabalho, o nível de iluminação é suficiente para realizar as atividades	9.23	1.36
O local de trabalho remoto é confortável	8.75	1.93
O espaço físico que eu possuo para a realização das atividades da UniSER é satisfatório	8.75	1.62
O material disponibilizado para o trabalho é suficiente (documentos, links, plataformas, pastas)	8.83	1.79
O apoio técnico para a realização das atividades da UniSER é suficiente (apoio como envio dos links necessários, criação de grupos para comunicação etc.)	8.61	1.93
Na UniSER, as condições de trabalho são precárias	7.46	2.39
O mobiliário onde realizo os trabalhos para a UniSER é adequado	8.27	2.24
Na UniSER, os equipamentos que tenho, para a execução das tarefas, são precários	7.03	2.78
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas	8.39	2.18
A temperatura ambiente no local onde realizo as atividades para a UniSER é confortável	8.51	1.97
O posto de trabalho (cargo) em que realizo os trabalhos para a UniSER é adequado	8.61	1.95
O trabalho que realizo para a UniSER coloca em risco minha saúde	7.82	2.20
<b>Total</b>	<b>8.35</b>	<b>2.03</b>

Tabela 2 - Média e Desvio Padrão do Fator Condições de Trabalho

Nota-se que os colaboradores valoram mais o convívio familiar e com os amigos do que o trabalho na UniSER, o que não pode ser avaliado negativamente. No entanto, as atividades do programa são avaliadas como fonte de prazer e reconhecimento por parte dos colaboradores, das chefias e da sociedade. Há um elevado grau de percepção de

satisfação com o trabalho executado (Tabela 3).

<b>Fator Elo Trabalho-Vida Social</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Na UniSER, disponho de tempo para executar meu trabalho com zelo	8.45	1.84
Na UniSER, as atividades que realizo são fontes de prazer	8.51	1.80
Sinto-me mais feliz no trabalho com a UniSER, do que com as minhas atividades de casa	5.25	2.33
Gosto de trabalhar na UniSER	9.35	1.17
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho na UniSER	7.96	2.00
O tempo de trabalho que passo na UniSER me faz feliz	8.76	1.49
O trabalho que faço na UniSER é útil para a sociedade	9.49	1.05
Sinto-me mais feliz durante o trabalho para a UniSER do que com a minha família	2.86	2.24
Sinto que o meu trabalho na UniSER me faz bem	8.81	1.68
Sinto-me mais feliz no trabalho com a UniSER, do que com as minhas atividades de casa	5.25	2.33
Sinto-me mais feliz no trabalho na UniSER do que com os amigos	4.08	2.57
<b>Total</b>	<b>7.16</b>	<b>1.87</b>

Tabela 3 - Média e Desvio Padrão do Fator Elo Trabalho-Vida Social

As relações entre as equipes, pares e chefias foram positivamente avaliadas, consideradas harmoniosas e cooperativas, onde os colaboradores sentem que possuem autonomia para realizar as tarefas e dispõem da supervisão da chefia para executá-las (Tabela 4).

Entretanto, há que se salientar alguns pontos relativos à comunicação, tanto entre os membros das equipes quanto para com a liderança, foram apontados como não satisfatórios. Outro aspecto a ser trabalhado é a percepção quanto a não conclusão dos trabalhos iniciados pela equipe (Tabela 4). Neste contexto, os resultados indicam a necessidade de explorar estes quesitos mais profundamente, buscando entender as dinâmicas dificultadoras dos processos de comunicação e de conclusão das atividades planejadas.

<b>Fator Relações Socioprofissionais</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Minhas relações de trabalho com a liderança são cooperativas	9.02	1.51
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	9.56	0.84
Tenho liberdade na execução das tarefas	9.03	1.68
Na UniSER, há confiança entre os colegas	8.81	1.56
A distribuição das tarefas é justa	7.83	2.36
Na UniSER, tenho liberdade e espaços para dizer o que penso sobre o trabalho	8.14	2.09
Minha liderança imediata tem interesse em me ajudar nas atividades que desempenho	8.70	1.92
A comunicação entre os membros da minha equipe é insatisfatória	4.89	3.56
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados nas minhas equipes	4.80	3.76
Existem dificuldades na comunicação entre os colaboradores e as lideranças	6.54	2.72
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo	8.33	2.01
Tenho fácil acesso à Coordenação Geral	8.03	2.65
É comum o conflito direto no ambiente de trabalho	8.05	1.82
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	9.23	1.20
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	8.27	1.70
Na UniSER, é fácil o acesso à liderança imediata	8.14	2.41
<b>Total</b>	<b>7.96</b>	<b>2.11</b>

Tabela 4 - Média e Desvio Padrão do Fator Relações Socioprofissionais

Em linhas gerais, há o sentimento de reconhecimento e de possibilidade de crescimento profissional no âmbito do programa. Entretanto, foi pautado um sentimento de ausência de apoio das lideranças ao desenvolvimento profissional na UniSER, o que indica a necessidade de melhor compreensão deste fenômeno (Tabela 5).

<b>Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	7.68	2.48
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	7.26	2.66
A UniSER oferece oportunidade de crescimento profissional	8.00	2.05
A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional	8.77	2.38
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UniSER	8.93	1.81
Há incentivos da UniSer para o crescimento profissional	8.29	1.50
Na UniSER, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido	8.29	2.05
Na UniSER, minha dedicação ao trabalho é reconhecida	8,38	1.85
Tenho a impressão de que para a UniSER eu não existo	7.18	1.91
Sinto-me reconhecido pela UniSER	7.72	2.70

Na UniSER, recebo incentivos das minhas lideranças	7.60	2.39
Falta apoio das lideranças para o meu desenvolvimento pessoal e profissional na UniSER	6.80	2.48
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UniSER	7.93	2.74
<b>Total</b>	<b>7.87</b>	<b>2.24</b>

Tabela 5 - Média e Desvio Padrão do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

Na dimensão do Fator Organização do Trabalho, verificou-se a necessidade de estruturar melhores formas de dimensionamento do trabalho realizado pelos colaboradores, uma vez que houve fortes traços de cobrança excessiva, normas de realização rígidas de produção e escassez de tempo para desenvolver as tarefas. Além disso, as atividades foram percebidas como repetitivas (Tabela 6).

<b>Fator Organização do Trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Há cobrança excessiva para o cumprimento de prazos das tarefas	6.57	3.26
Existe fiscalização efetiva do desempenho	7.22	2.97
Posso executar meu trabalho sem pressão	7.19	2.78
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	7.51	2.60
O trabalho que exerço na UniSER me impossibilita de ter grandes pausas de descanso	5.08	3.18
As normas para execução das tarefas são rígidas	6.66	2.69
Na UniSER, existe forte cobrança por resultados	5.37	2.98
O ritmo de trabalho é excessivo	6.10	2.78
Na UniSER, as tarefas são repetitivas	4.94	2.98
<b>Total</b>	<b>5.74</b>	<b>2.91</b>

Tabela 6 - Média e Desvio Padrão do Fator Organização do Trabalho

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas de QVT no âmbito de organizações educacionais são incipientes na literatura, ocasionando uma importante lacuna que envolvem a criação de estratégias e planos de ação para mitigar os impactos negativos dos pontos considerados críticos para a qualidade de vida dos agentes de educação e educadores. Essa dificuldade se acentua quando se fala em ações de extensão, pois estas são, no geral, pulverizadas e não contínuas no Brasil.

Identificar os pontos críticos da qualidade de vida daqueles que trabalham com educação é fundamental quando se coloca em perspectiva que a eficiência desses profissionais depende de suas percepções relativamente ao bem-estar no trabalho. Portanto, não há como promover a educação libertadora e emancipadora sem ter em conta

o bem-estar do educador e seus agentes.

## REFERÊNCIAS

Baleghzadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 37(7), 30-42.

Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.

Bauman, Z. (2001). Identity in the globalising world. *Social anthropology*, 9(2), 121-129.

Ferreira, M. C (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores/Mario Cesar Ferreira. *Ier, pensar, agir*.

Freire, P. (2018). Education as a practice of freedom. In *The Brazil Reader* (pp. 396-398). *Duke University Press*.

Heidarie, A., Askary, P., Saedi, S., & Gorjian, B. (2012). Relationship between quality of work life, organizational health and commitment with job satisfaction. *Life Science Journal*, 9(3), 2300-2306.

Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., & Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159-181.

Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife. *International journal for quality research*, 7(2), 201-214.

Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender-results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC public health*, 10(1), 1-9.

Panizzi, W. M. (2006). Universidade para quê. *Libretos*.

Punia, V., & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.

Santos, B. S. (2019). O fim do Império Cognitivo: a afirmação das epistemologias do Sul. *Autêntica*.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Yadav, P., & Punia, B. K. (2013). Organisational citizenship behavior: A review of antecedent, correlates, outcomes and future research directions. *International Journal of Human Potential Development*, 2(2), 1-19.