

Preditores da Qualidade de Vida no Trabalho em Professores da Educação Básica

Pricila Kuhn¹, Michelle Engers Taube¹ e Mary Sandra Carlotto¹

¹ Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Rio Grande do Sul, Brasil

Submissão: 14 ago. 2022.

Aceite: 11 ago. 2023.

Editor de seção: Carlo Schmidt.

Nota dos autores

Pricila Kuhn  <https://orcid.org/0000-0002-5611-9890>

Michelle Engers Taube  <https://orcid.org/0000-0002-7865-953X>

Mary Sandra Carlotto  <https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Correspondências referentes a este artigo devem ser enviadas a Michelle Engers Taube, Avenida Benjamin Constant, 980/608 Centro Lajeado, RS, Brasil. CEP 95900104. Email: michelletaube@hotmail.com

Financiamento: O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)

Resumo

O presente estudo teve como objetivo identificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, condições de trabalho e saúde no período pandêmico/Covid-19 para a qualidade de vida no trabalho (QVT). Como instrumentos, utilizou-se um questionário de dados sociodemográficos, laborais e questões relacionadas às condições de trabalho e saúde no período pandêmico/Covid-19 e a escala de avaliação da QVT. A amostra foi constituída por 189 professores da Educação Básica. Realizou-se análise de regressão linear múltipla (método *stepwise*), e os resultados revelaram modelos explicativos para a QVT constituídos, em sua maioria, por variáveis relacionadas à pandemia e percepção de saúde geral. Nesse sentido, indicam a importância do contexto pandêmico para a QVT em professores, isto é, perceber-se saudável e receber assistência e apoio por parte da instituição de ensino.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, condições de trabalho, Covid-19, professores, educação básica

PREDICTORS OF QUALITY OF WORK LIFE IN ELEMENTARY EDUCATION TEACHERS

Abstract

The present study aimed to identify the predictive power of sociodemographic, work, working conditions and health variables in the pandemic/Covid-19 period for Quality of Life at Work (QWL). As instruments, we used a questionnaire of sociodemographic, labor data and questions related to working and health conditions in the pandemic/Covid-19 period and the QWL Assessment Scale. The sample consisted of 189 Basic Education teachers. Multiple Linear Regression analysis (Stepwise method) was performed, and the results revealed explanatory models for QWL consisting, mostly, of variables related to the pandemic and general health perception. In this sense, they indicate the importance of the pandemic context for QWL in teachers, that is, perceiving themselves healthy and receiving assistance and support from the educational institution.

Keywords: quality of life at work, work conditions, Covid-19, teachers, elementary education

PREDICTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MAESTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar el poder predictivo de variables sociodemográficas, laborales, de condiciones de trabajo y de salud en el período pandemia/Covid-19 para la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Como instrumentos se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos, laborales y preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo y de salud en el período pandemia/Covid-19 y la Escala de Evaluación CVL. La muestra estuvo conformada por 189 maestros de Educación Básica. Se realizó un análisis de Regresión Lineal Múltiple (método *Stepwise*) y los resultados revelaron modelos explicativos para la QWL que consisten, en su mayoría, en variables relacionadas con la pandemia y la percepción general de salud. En ese sentido, indican la importancia del contexto de pandemia para la CVT en los docentes, o sea, percibirse sanos y recibir asistencia y apoyo de la institución educativa.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, condiciones de trabajo, Covid-19, maestros, educación básica

O sistema de ensino sofreu com as instabilidades e discrepâncias provocadas pela propagação mundial do vírus Sars-Cov-2 (síndrome respiratória aguda grave), responsável pela Covid-19. Desde o final de 2019, esse novo agente do coronavírus espalhou-se rapidamente pelo mundo, atingindo diferentes segmentos da sociedade, incluindo o sistema de educação escolar (Cipriani, Moreira, & Carius, 2021). Durante a pandemia, as normativas educacionais impactaram a comunidade escolar, repercutindo nos familiares, estudantes e professores. A Educação Básica foi particularmente atingida, pois trata-se da etapa de ensino-aprendizagem de crianças e jovens dos 4 aos 17 anos (Previtali & Fagiani, 2021). No Brasil, com a adoção da quarentena como forma de conter o contágio do vírus, as escolas tiveram as aulas presenciais suspensas. Em 28 de abril de 2020, o Conselho Nacional de Educação (CNE) aprovou as Diretrizes para orientar escolas da Educação Básica e Instituições de Ensino Superior durante a pandemia (Brasil, 2020).

Em 2020, a pandemia apontou, de forma ainda mais urgente, ao exigir, de um dia para outro, que professores e estudantes deixassem as salas de aulas presenciais e encontrassem novas formas de aprender. Essas alternativas tiveram que ser adaptadas nas mais distintas realidades socioeconômicas, dos estudantes e professores, que precisaram se ajustar a um contexto de aprendizado a distância (Britto & Waltenberg, 2021).

Muitas foram as implicações dos deslocamentos territoriais do conhecimento escolar em razão da pandemia, como a disponibilidade e qualidade de equipamentos, recursos digitais e acesso à internet, ambiente propício para estudos em casa, auxílio familiar na realização das atividades escolares, fatores que dependem das condições econômicas e sociais dos estudantes. Os docentes, diante das súbitas pressões sofridas, nas redes públicas e privadas de educação, para assumirem a incumbência de planejar, desenvolver e avaliar atividades a distância sem prévia qualificação, foram levados pelas circunstâncias a adquirir com recursos próprios os materiais necessários para a utilização de tecnologias de ensino remoto. Enfrentaram desafios na organização da rotina familiar, visto que a responsabilidade da docência por meios virtuais somou-se às atribuições domésticas e ao cuidado com os próprios filhos (Oliveira, 2020).

Em 2021, as empresas educacionais e o poder público exigiram a volta às aulas presenciais, desconsiderando as orientações sanitárias, o aumento dos casos de Covid-19 e a lentidão da vacinação, principalmente nas faixas etárias da população economicamente ativa, a qual inclui profissionais da educação (Previtali & Fagiani, 2021). Entretanto, anteriormente à pandemia de Covid-19, os professores, em especial os da Educação Básica, já encontravam dificuldades em sua prática profissional, em razão de carga horária extraclasse, baixa remuneração e condições laborais precárias no que diz respeito aos dispositivos de trabalho (Paludo, 2020).

No período pandêmico, apesar da resistência de boa parte dos docentes quanto às mudanças relacionadas à inclusão das tecnologias, a pandemia impôs a inserção desses profissionais às salas virtuais. Tal momento exigiu adaptações e superação (Souza, Barros, Dutra, Gusmão, & Cardoso, 2021). Muitos trabalhadores precisaram readequar suas rotinas e hábitos de vida, trabalhando de forma remota em suas casas (Silva & Leite, 2021).

O formato eletrônico, que utiliza mídias sociais e tecnologias, gerou nos professores uma sobrecarga e acúmulo de trabalho, aumentando o tempo de preparo das aulas sem recursos tecnológicos e pedagógicos para as atividades docentes (Souza et al., 2021). A dificuldade das instituições escolares em prover condições adequadas e de desenvolvimento para os educadores afeta negativamente a qualidade de vida no trabalho (QVT) destes trabalhadores (Rabelo, Camarini, & Chamon, 2021). Estudar as condições que interferem na QVT dos docentes colabora para o desenvolvimento de ações que visem contribuir para melhorar o contexto laboral desta classe profissional, visto que esses profissionais são essenciais para que os avanços no ensino ocorram (Catapan, Bonfim, Panucci-Filho, Oliveira, Vila & Reis, 2014; Rabelo et al., 2021). Aspectos relacionados ao contexto laboral, tempo de atuação, grau de escolaridade e nível de ensino que atuam também interferem na QVT dos professores (Catapan et al., 2014).

O modelo de QVT descrito por Walton (1973) segue sendo um dos mais aceitos e aplicados nos estudos (Amâncio, Mendes & Martins, 2021). A QVT, de acordo com esse modelo, subdivide-se em oito fatores: 1) Compensação adequada e justa – contempla quanto a remuneração está consonante com a qualificação profissional, a responsabilidade necessária para o trabalho realizado e o recebimento de lucros; 2) Condições de trabalho seguras e saudáveis – envolve a adequação da carga horária e ambiente profissional que minimizem os riscos à saúde; 3) Oportunidade imediata de usar e desenvolver capacidades humanas – diz respeito ao quanto o profissional possui de autonomia para executar as suas atividades fazendo uso de diversas habilidades, e se tem informações sobre todo o seu processo de trabalho, se participa da programação e realização das tarefas; 4) Oportunidade futura para o crescimento contínuo e a segurança – refere-se às oportunidades de evolução na carreira, renda e segurança do emprego; 5) Integração social na organização de trabalho – engloba os fatores de ausência de preconceitos, igualitarismo, mobilidade, grupos de apoio e senso comunitário na organização; 6) Constitucionalismo na organização do trabalho – contempla o direito de ter informações da vida pessoal preservadas em sigilo, a divergir de seus chefes, a equidade e os direitos trabalhistas; 7) O trabalho e o espaço total de vida são caracterizados pelo quanto a atividade toma de espaço na vida do profissional; e 8) A relevância social da vida profissional – envolve a representação social da empresa (Walton, 1973).

Em modelo mais recente de quatro fatores da QVT, baseado no de Walton, construído a partir da escala de avaliação de Rueda, Ottati, Pinto, Lima e Bueno (2013), são assim descritos: 1. Integração, respeito e autonomia – caracteriza-se pela promoção do respeito às diferenças individuais e aos direitos dos funcionários, pela colaboração e respeito entre os colegas, assim como a promoção da autonomia por meio de normas e regras bem estabelecidas e pelas oportunidades de utilizar e desenvolver as capacidades do trabalhador, compensação justa e que as responsabilidades sejam adequadas à função exercida; 2. Compensação justa e adequada – refere-se à qualidade de vida que estaria atrelada à satisfação com o salário e às políticas salariais da organização. Esse fator considera a questão da percepção de que o salário é justo para o esforço físico e/ou mental realizado pelo trabalhador; 3. Possibilidades de lazer e convívio social

caracteriza-se pelo equilíbrio entre trabalho e espaço total da vida, o quanto a carga horária de trabalho é adequada para permitir o convívio familiar, social e de lazer fora da empresa, sem que o trabalho ou as atividades realizadas na organização interfiram nesse convívio; o fator ainda contempla as qualidades de convívio extra organização, possibilitadas através de características da própria organização, como a jornada laboral e carga horária; 4. Incentivo e suporte – indica a oportunidade de crescimento contínuo, segurança e condições de trabalho, bem como oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, relevância social da vida no trabalho. As atividades que o trabalhador deve executar são planejadas com antecedência. Essa dimensão contempla a oferta de treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e incentivo à realização de atividades culturais.

Segundo Amâncio et al. (2021), no Brasil as discussões sobre QVT estão evoluindo tanto no âmbito acadêmico como no organizacional. Para os autores, o avanço do conhecimento e acompanhamento desses movimentos pelos gestores reflete positivamente no trabalhador e no serviço por ele prestado. Nesse sentido, a QVT colabora para alinhar as metas institucionais com o bem-estar dos funcionários (Figueira & Ferreira, 2013). No estudo realizado por Dai, Zhang, Looi, Su, & Li (2020), adultos que se autoavaliaram com piores condições de saúde apresentavam mais problemas de saúde mental. Le e Nguyen (2020) pesquisaram 350.000 entrevistados em 51 estados dos EUA, durante a pandemia de coronavírus e obtiveram como resultado piores índices de autopercepção de saúde geral em pessoas em situação de confinamento.

Mudanças no contexto de vida dos docentes, em função da pandemia, exigiram adaptações que comprometeram sua saúde e QVT (Paludo, 2020). Diante do exposto, este estudo exploratório tem como objetivo identificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais e condições de trabalho e saúde no período pandêmico/Covid 19 para a QVT.

Método

Participantes

A amostra, não probabilística, foi constituída por 189 professores da Educação Básica (Ensino Infantil, anos iniciais e finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio). O tamanho da amostra seguiu a orientação de Field (2009) para a análise de regressão linear: a fim de obter confiabilidade das informações, o autor recomenda um número de participantes igual a 50, adicionado a oito vezes o número de variáveis independentes. No caso do presente trabalho, foram utilizados 16 preditores, assim, a amostra mínima prevista foi de 130 participantes.

O critério de inclusão foi estar trabalhando há, no mínimo, 6 meses na escola atual, e, como critério de exclusão, estar afastado por motivos como licença-saúde, licença-maternidade e licença-interesse. Os participantes tinham idade média de 37,96 anos (DP = 8,92, Mín = 24; Máx = 58). A maioria declarou ser do sexo feminino (86,8%, n = 164), com companheiro(a) (76,2%, n = 144), possuir filhos (56,1%, n = 106), ter pós-graduação (78,9%, n = 149) e residir no Estado do Rio Grande do Sul (RS) (85,7%, n = 162).

Quanto aos dados laborais, o tempo de experiência na profissão foi, em média, de 12,29 anos (DP = 8,10, amplitude = 1 a 35 anos) e a média do tempo de atuação na escola atual foi de 6,40 anos (DP = 6,49, amplitude = 1 a 35 anos). Em relação aos níveis de ensino que atuam na maior parte da carga horária, a maior parcela ministrava aulas nos anos iniciais do Ensino Fundamental (29,6% n = 56), seguidos pelo Ensino Infantil (28,0%, n = 53), Ensino Médio (22,2%, n = 42) e anos finais do Ensino Fundamental (20,1%, n = 38). A respeito da carga horária de trabalho contratual, os participantes relataram, em média, 33,17 horas semanais (DP = 10,26, Mín = 5, Máx = 60). Diariamente, atendem uma média de 67,35 alunos (DP = 72,88, Mín = 5; Máx = 510). Dos respondentes, 67,2% (n = 127) relataram atuar somente em uma escola. A maioria atuava exclusivamente na rede pública (62,4%; n = 118), seguida pela rede privada (30,2%; n = 57) e a menor parcela nas duas redes de ensino (7,4; n = 14).

Com relação à remuneração, 51,9% (n = 98) recebem de 1 até 3 salários mínimos, 39,7% (n = 75) de 3 até 5 salários mínimos e 8,5% (n = 16) 5 salários mínimos ou mais. No que diz respeito ao contexto da pandemia de Covid-19, a maioria referiu estar trabalhando no formato híbrido – 71,4% (n = 135).

Instrumentos

Os dados foram coletados por meio de quatro instrumentos, sendo eles: 1) Questionário de dados sociodemográficos quanto à idade; estado civil; número de filhos e escolaridade; 2) Questionário de dados laborais: contendo questões como tempo de atuação profissional; nível de ensino que atua na maior parte da carga horária; carga horária de trabalho semanal contratual e semanal realizada; número de alunos que atende diariamente; tempo que atua nesta escola; trabalha em rede de ensino (pública/privada); trabalha em outra escola; exerce outra atividade de trabalho remunerada não relacionada à educação; renda mensal; esteve afastado(a) do trabalho no último ano; em qual formato está ministrando aulas (*on-line*, presencial, híbrido); 3) Escala de avaliação da QVT. Desenvolvida por Rueda et al. (2013), o instrumento possui 35 itens, que são divididos em quatro fatores: 1) Integração, respeito e autonomia (15 itens; alfa = 0,89, exemplo de item: “a liberdade de expressão é respeitada”); 2) Compensação justa e adequada (6 itens, alfa = 0,89, exemplo de item: “meu salário é justo para o esforço (físico ou mental) que realizo”); 3) Possibilidades de lazer e convívio social (6 itens, alfa = 0,84, exemplo de item: “meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família”); e 4) Incentivo e suporte (8 itens, alfa = 0,76, exemplo de item: “a empresa promove treinamentos periódicos”). As questões são medidas através de uma escala Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente; 2 = discordo parcialmente; 3 = nem discordo/nem concordo; 4 = concordo parcialmente; 5 = concordo plenamente); por fim, 4) Autoavaliação de saúde geral, mediante a questão: “Como você percebe sua saúde em geral?”, tendo como possibilidade de resposta uma variação de 1 (ruim) a 10 (ótima).

Procedimentos de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de formulário eletrônico (SurveyMonkey) e ocorreu entre os meses de abril e setembro de 2021. O recrutamento dos participantes se deu em redes sociais como Facebook e LinkedIn, por *e-mail* e de contatos das pesquisadoras. No convite, solicitou-se que os participantes respondessem e enviassem para sua rede de contatos.

O acesso aos instrumentos ocorreu somente depois da leitura e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Vale do Rio Sinos (Unisinos), sob o número 43856621.9.0000.5344.

Procedimentos de análise de dados

O banco de dados foi analisado por meio do Statistical Package for the Social Sciences [SPSS] 20. Inicialmente, realizaram-se as análises descritivas de caráter exploratório, a fim de avaliar a distribuição dos itens. Na sequência, calcularam-se frequências, médias, desvio padrão e a correlação de Pearson das variáveis em estudo.

Realizou-se, então, uma análise de regressão linear múltipla (método *stepwise*), considerando as quatro dimensões da QVT (Integração, respeito e autonomia; Compensação justa e adequada; Possibilidades de lazer e convívio social; Incentivo e suporte) como variáveis dependentes, e, como independentes, as variáveis sociodemográficas (idade, sexo, situação conjugal, ter filhos, escolaridade) e laborais (tempo de atuação profissional, tempo de atuação na escola atual, atua em outra escola; exerce alguma outra atividade de trabalho remunerada não relacionada à educação; remuneração mensal), bem como condições de trabalho e saúde no contexto pandêmico (autoavaliação de saúde geral, teve condições adequadas para ministrar aulas no contexto da pandemia, recebimento de equipamentos de proteção individual para ministrar aulas no contexto da pandemia de Covid-19, percepção de que a demanda de trabalho aumentou com a pandemia de Covid-19).

Os pressupostos de regressão linear múltipla foram testados e não foram identificadas violações que contraindicasse sua utilização conforme as orientações de Field (2009). Constatou-se ausência de multicolinearidade entre as variáveis de estudo; todos os valores ficaram abaixo de 0,673, os valores de Variance Inflation Factor (VIF) situaram-se abaixo de 4 (1,012 a 1,491) e os valores de tolerância foram inferiores a 1 (0,671 a 0,988). Os coeficientes de Durbin-Watson ficaram próximos a 2 – variando de 1,938 a 1,988 – indicando a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou valores inferiores a 0,06, apontando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste do modelo.

A seleção das variáveis predictoras adotou o nível de significância de $p < 0,05$. Na análise de regressão, a magnitude do efeito foi obtida pelos coeficientes de regressão padronizados e calculados no modelo final, de acordo com Marôco (2007).

Resultados

A Tabela 1 apresenta a média, desvio padrão e alfa do instrumento utilizado para medir as variáveis dependentes. Verifica-se que a maior média obtida, considerando uma escala de avaliação de 1 a 5, foi a dimensão de Integração e a menor, de Compensação.

Tabela 1

Média, desvio padrão e alfa das dimensões da QVT.

Dimensões da QVT	M	DP	α
Integração, respeito e autonomia	3,94	0,80	0,93
Compensação justa e adequada	2,34	1,16	0,92
Possibilidades de lazer e convívio social	2,74	0,82	0,78
Incentivo e suporte	3,26	1,02	0,81

Os resultados obtidos para as variáveis com item único revelaram, para a autoavaliação de saúde geral, uma média de 6,88 (DP=1,74), avaliada por uma escala de 1 a 10. Quanto a ter condições adequadas para ministrar aulas no contexto da pandemia de Covid-19, em uma escala de 1 a 5, a média obtida foi de 2,39 (DP = 0,91), e 2,27 (DP = 1,01) para o recebimento de equipamentos de proteção individual para ministrar aulas no contexto da pandemia de Covid-19, avaliada por uma escala de 1 a 4. Sobre a percepção de que a demanda de trabalho aumentou com a pandemia de Covid-19, a média foi de 5,53 (DP = 0,64), considerando uma escala de 1 a 6.

A análise de regressão, apresentada na Tabela 2, revelou para a dimensão de Integração, respeito e autonomia um modelo preditor indicando relação positiva com a autoavaliação de saúde geral e com a avaliação de ter recebido equipamentos de proteção individual para Covid.

A dimensão de Compensação justa e adequada foi explicada pela relação positiva com a avaliação de ter recebido condições adequadas para dar aulas, a autoavaliação de saúde geral, a remuneração e com a percepção de recebimento de equipamentos de proteção individual para Covid-19. Quanto à dimensão Possibilidades de lazer e convívio social, ocorreu relação positiva com a autoavaliação de saúde geral, percepção de receber equipamentos de proteção e negativa com aumento de demandas na pandemia. Trabalhar em outra escola, no entanto, diminui essa dimensão. A dimensão Incentivo e suporte foi justificada pela relação positiva com a avaliação de ter recebido equipamentos de proteção individual e autoavaliação de saúde geral.

Tabela 2*Modelo de regressão linear para as dimensões da qualidade de vida.*

Qualidade de vida no trabalho	R ²	R ² Adj	B	β	t
Integração, respeito e autonomia					
Autoavaliação de saúde geral	0,21	0,21	0,18	0,40	6,10**
Receber equipamentos de proteção/Covid	0,26	0,25	0,18	0,23	3,45**
Compensação justa e adequada					
Condições adequadas para dar aulas	0,27	0,27	0,39	0,31	4,37**
Autoavaliação de saúde geral	0,33	0,33	0,18	0,26	4,23**
Remuneração mensal	0,37	0,36	0,20	0,20	3,48**
Receber equipamentos de proteção/Covid	0,40	0,38	0,23	0,20	2,96**
Possibilidades de lazer e convívio social					
Autoavaliação de saúde geral	0,25	0,25	0,23	0,39	6,19**
Receber equipamentos de proteção/Covid	0,30	0,29	0,18	0,18	2,82*
Aumento de demanda com a pandemia	0,33	0,32	-0,31	-0,19	-3,06*
Trabalhar em outra escola#	0,35	0,34	-0,33	-0,15	-2,54*
Incentivo e suporte social					
Receber equipamentos de proteção/Covid	0,28	0,28	0,32	0,39	5,73**
Autoavaliação de saúde geral	0,35	0,34	0,11	0,23	3,62**
Condições adequadas para ministrar aulas	0,37	0,36	0,15	0,16	2,31*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ # 0=não,1=sim

Os resultados revelam que a magnitude de efeito variou de média ($R^2 = 0,26$) a elevada ($R^2 = 0,40$), de acordo com os parâmetros recomendados por Marôco (2007). Nesse sentido, indica-se que as relações identificadas, possivelmente, também estarão presentes na população-alvo de professores de Educação Básica.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo identificar o poder preditivo das variáveis socio-demográficas, laborais e condições de trabalho e saúde no período pandêmico da Covid-19 para a QVT. Apresenta-se, a seguir, a análise e discussão de cada dimensão da QVT.

A dimensão de Integração, respeito e autonomia indicou um modelo preditor que, quanto maior a autoavaliação da saúde geral e a avaliação de ter recebido equipamentos de proteção individual para Covid-19, maior é o sentimento de que a instituição respeita as diferenças individuais, os direitos dos funcionários, colabora na promoção da autonomia, tem normas organizacionais definidas, possibilita o uso e o desenvolvimento das capacidades do trabalhador e remunera de forma justa, além de as responsabilidades estarem alinhadas à função exercida (Rueda et al., 2013). Os resultados indicam a importância da autoavaliação em saúde geral para os professores lidarem com o novo contexto, forma de trabalho e dos estressores já existentes na

profissão, que foram acentuados pela pandemia. O fato de terem recebido equipamentos de proteção individual para desenvolver seu trabalho por parte da escola fez com que os professores se sentissem integrados e respeitados pela instituição.

A dimensão de Compensação justa e adequada foi explicada pela maior avaliação na variável ter recebido condições adequadas para dar aulas, maior autoavaliação da saúde geral, remuneração e recebimento de equipamentos de proteção individual. Essa dimensão se caracteriza pela satisfação com a remuneração e com as políticas salariais da escola, e contempla a percepção de que o salário é justo para o esforço físico e/ou mental realizado pelo profissional (Rueda et al., 2013). Dado o momento atravessado pelos impactos da Covid-19 com difíceis e intensas mudanças na rotina pessoal e profissional, pode-se pensar que sentir-se saudável, ter recebido o material necessário para realizar o seu trabalho e o equipamento de segurança e que possuem salários satisfatórios colaborou para a percepção de que a remuneração é justa e adequada. Uma dimensão das condições de trabalho docente que parece influenciar na possibilidade de mudar de profissão e no sentimento de reconhecimento social é o salário como professores da Educação Básica (Del-Ben et al., 2019). Uma revisão de literatura recente sobre QVT no contexto da administração pública brasileira também identificou que a remuneração é motivo constante de reivindicações entre os profissionais do funcionalismo público, estando esse aspecto ligado à satisfação ou insatisfação com o trabalho (Amâncio et al., 2021). Considerando a amostra do presente estudo, é provável que os resultados encontrados estejam relacionados à crise sanitária causada pelo Sars-CoV-2, que potencializou a fragilidade do mercado de trabalho brasileiro – o qual já estava em processo de deterioração nos últimos quatro anos (Bridi, 2020). Assim, as restrições do mercado e o medo do desemprego podem ter exercido, naquele período, uma melhor avaliação do salário e das condições de trabalho.

Quanto à dimensão Possibilidades de lazer e convívio social, identificou-se relação positiva com a autoavaliação em saúde geral, receber equipamentos de proteção/Covid e com a variável aumento de demanda com a pandemia, e relação negativa para os que trabalhavam também em outra escola. Os professores, ao se perceberem com melhor saúde e terem recebido os equipamentos de proteção/Covid, apresentam uma maior possibilidade de lazer e convívio social. Com a pandemia de Covid-19, o lar se tornou praticamente a único meio de vivência de lazer (Clemente & Stoppa, 2020). Segundo os autores, diversas experiências, que antes eram realizadas presencialmente e tiveram que ser transferidas para o ambiente virtual, como é o caso das *lives* de shows, concertos, *tours* virtuais, aulas de gastronomia, aula de ginástica e muitas outras opções de lazer, aumentaram o convívio familiar.

O aumento de demandas na pandemia e trabalhar em mais de uma escola colaboraram para a menor avaliação da dimensão de lazer e convívio social. Provavelmente trabalhar em duas escolas aumentou as tarefas de trabalho, uma vez que cada escola adotou um funcionamento próprio no período da pandemia, no qual exigiu algum tipo de adaptação e menos tempo para o lazer e convívio familiar.

A dimensão da QVT Incentivo e suporte foi explicada pela maior avaliação no aspecto ter recebido equipamentos de proteção individual para Covid, ter tido condições adequadas para ministrar aulas e maior autoavaliação da saúde geral. Para os professores, essas questões alinham-se à caracterização desta dimensão, de acordo com (Rueda et al., 2013), que é o suporte oferecido pela escola que lhe proporcionou adequadas condições de trabalho e segurança, formas importantes de incentivo e valorização social da vida no trabalho.

Conclui-se que os resultados revelaram modelos explicativos para a QVT constituídos, em sua maioria, por variáveis relacionadas à pandemia e percepção de saúde geral. Os aspectos que se repetiram em todos os modelos envolveram a autoavaliação em saúde e ter recebido equipamentos de proteção individual. Nesse sentido, assinala-se a importância do suporte e assistência adequados no contexto laboral por parte da instituição de ensino para melhorar a QVT dos docentes.

O estudo, todavia, apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na leitura de seus resultados. Uma delas é seu delineamento transversal que impede a análise de relações causais. Outra é a regionalidade da maior parcela da amostra investigada, pertencente ao Estado do RS, o qual possui características distintas de outras regiões do país – além de importantes variações socioculturais, houve diferenças na forma de lidar com a pandemia que praticamente ficou sob a responsabilidade do poder público municipal e estadual.

A partir da investigação realizada, detectamos algumas áreas potenciais para novos estudos. Assim, sugerem-se estudos com inclusão de variáveis relacionadas às características da função docente e estressores psicossociais visando à ampliação do poder preditivo das dimensões da QVT. Recomenda-se também a ampliação de pesquisas com amostras aleatórias de diferentes estados do Brasil para verificar a influência cultural e socioeconômica das instituições de ensino.

Em relação às implicações para a prática, em termos de prevenção, é fundamental monitorar a QVT dos professores desde o início da sua atividade laboral. É importante a construção de ações que visem à melhoria da QVT para promover uma maior integração, respeito, autonomia, suporte e incentivo, salário justo e adequado, além de equilíbrio entre o trabalho e convívio social e melhor saúde geral.

Referências

- Amâncio, D. L. P., Mendes, D. C., & Martins, S. (2021). Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: Uma revisão integrativa da literatura. *Teoria e Prática em Administração*, 11(2), 88–102. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>
- Brasil (2020). *Diretrizes para Orientar Escolas da Educação Básica e Instituições de Ensino Superior. Aprovada no dia 28 de abril de 2020, pelo Conselho Nacional de Educação (CNE)*. Ministério da Educação.
- Bridi, M. A. (2020). A pandemia Covid-19: Crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 34(100). <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>
- Britto, A., & Waltenberg, F. (2021). *Atratividade da carreira de professor da Educação Básica pública no Brasil*. Recuperado de <https://www.ie.ufrj.br/images/IE/grupos/cede/2021/publicações/informes%20de%20pol%C3%ADtica%20pública/IPP-001-BRITTO-A-WALTENBERG-F.-2021.-Atratividade-da-carreira-de-professor-da-Educacao-Basica-publica-no-Brasil.pdf>
- Catapan, A., Bonfim, B. L. S., Panucci-Filho, L., Oliveira, E. G., Vila, E. W., & Reis, E. B. (2014). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Uma análise em professores do ensino médio e superior do Brasil. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 6(2), 130–138. <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1883>
- Cipriani, F. M. Moreira, A. F. B., & Carius, A. C. (2021). Atuação docente na educação básica em tempo de pandemia. *Educação & Realidade*, 46(2). <https://doi.org/10.1590/2175-6236105199>
- Clemente, A. C. F., & Stoppa, E. A. (2020). Lazer doméstico em tempos de pandemia da Covid-19. *Licere*, 23(3). <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2020.25524>
- Dai, H., Zhang, S. X., Looi, K. H., Su, R., & Li, J. (2020). Perception of health conditions and test availability as predictors of adults' mental health during the COVID-19 pandemic: A survey study of adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155498>
- Del-Ben, L., Kandler, M., Pereira, J., Gaulke, T., Viapiana, E., Daenecke, E., Silva, A., & Fracasso, D. (2019). Sobre a docência de música na educação básica: Um estudo sobre as condições de trabalho e a realização profissional de professores(as) de música. *OPUS*, 25(2), 144–173. <http://dx.doi.org/10.20504/opus2019b2507>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS-2*. Artmed.
- Figueira, T. G., & Ferreira, M. C. (2013). QVT: Sentir-se bem depois de um dia de trabalho. *Revista Laborativa*, 2(1), 27–45. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/856>
- Le, K., & Nguyen, M. (2020). The psychological consequences of COVID-19 lockdowns. *Munich Personal RePEc Archive*. Recuperado de https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104861/1/MPPRA_paper_104861.pdf
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS*. Edições Sílabo.
- Oliveira, M. L.C. L. Deslocamentos territoriais da docência-discência na educação básica: Tensões e desafios em tempos de pandemia. *Giramundo: Revista de Geografia do Colégio Pedro II*, 7(13), 9–21. <https://doi.org/10.33025/grgcp2.v7i13.3168>
- Paludo, E. F. (2020). Os desafios da docência em tempos de pandemia. *Em Tese*, 17(2), 44–53. <https://doi.org/10.5007/1806-5023.2020v17n2p44>
- Previtali, F. S., & Fagiani, C. C. (2021). Educação básica sob a pandemia covid-19 no Brasil e a educação que convém ao capital. *Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 6(11), 499–518. <https://doi.org/10.29404/rtps-v6i11.907>
- Rabelo, C. B. Camarini, G., & Chamon, E. M. Q. de O. (2021). Qualidade de vida no trabalho: estudo com professores do sul de Minas Gerais. *Interação*, 23(2), 69–90. <https://doi.org/10.33836/interacao.v23i2.595>
- Rueda, F. J. M., Ottati, F., Pinto, L. P., Lima, T. H., & Bueno, J. M. P. (2013). Construção e validação de uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 43–50. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000100007&lng=pt
- Silva, D. de C. I., & Leite, A. G. (2020). Análise sobre a percepção de saúde física e psicológica de professores brasileiros durante as aulas remotas na pandemia de Covid-19. *EaD em Foco*, 11(1). <https://doi.org/10.18264/eadf.v11i1.1546>

Souza, A. da S., Barros, C. C. A., Dutra, F. E., Gusmão, R. S. C., & Cardoso, B. L. C. (2021). Precarização do trabalho docente: Reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. *Ensino em Perspectivas*, 2(2), 1–23. Recuperado de <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/>

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21. https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it

EQUIPE EDITORIAL**Editora-chefe**

Cristiane Silvestre de Paula

Editores associados

Alessandra Gotuzo Seabra

Ana Alexandra Caldas Osório

Luiz Renato Rodrigues Carreiro

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Editores de seção**“Avaliação Psicológica”**

Alexandre Luiz de Oliveira Serpa

André Luiz de Carvalho Braule Pinto

Juliana Burges Sbicigo

Natália Becker

“Psicologia e Educação”

Alessandra Gotuzo Seabra

Carlo Schmidt

Regina Basso Zanon

“Psicologia Social e Saúde das Populações”

Enzo Banti Bissoli

Marina Xavier Carpena

“Psicologia Clínica”

Ana Alexandra Caldas Osório

Carolina Andrea Ziebold Jorquera

Julia Garcia Durand

“Desenvolvimento Humano”

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Rosane Lowenthal

Suporte técnico

Camila Fragoso Ribeiro

Fernanda Antônia Bernardes

Giovana Gatto Nogueira

PRODUÇÃO EDITORIAL**Coordenação editorial**

Surane Chilian Vellenich

Preparação de originais

Carolina Amaral (Caduá Editorial)

Revisão

Mônica de Aguiar Rocha

Diagramação

Acqua Estúdio Gráfico