O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 15 | Nº 43 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.8115042

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

VALIDAÇÃO PSICOMÉTRICA DA ESCALA PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ESCOLAR – QWSL

Marcos Piacentini [1]

César Augustus Winck [2]

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), busca compreender como maximizar as ações voltadas a produtividade no ambiente de trabalho, considerando tanto aspectos objetivos como subjetivos, e que impactam simultaneamente na percepção de qualidade de vida e no desempenho do trabalhador. Evidencia-se a importância de instrumentos válidos e confiáveis para o diagnóstico da QVT, de forma a subsidiar gestores na escolha de ações e/ou programas preditivos. Este estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas da Escala para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar (QSWL). Realizou-se estudo Metodológico, de raciocínio dedutivo e abordagem quantitativa, com amostra composta por 172 participantes, extraídos da população de professores das redes públicas municipais de ensino, do Estado de Rondônia (Brasil). Aplicou-se o método de análise estatística multivariada, combinando técnicas de Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória, os quais evidenciaram estrutura fatorial composta por 6 variáveis latentes. O conjunto de testes e evidências produzidas na investigação, em consonância com os referenciais metodológicos e teóricos confirmaram a validade e a confiabilidade da escala, para a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar, permitindo seu uso para a realidade dos professores brasileiros.

Palavras-chave: Instrumento de Medida; QSWL; Validação Psicométrica.

Abstract

The Quality of Work Life (QWL) seeks to understand how to maximize actions aimed at workplace productivity, considering both objective and subjective aspects, and simultaneously impact on the perception of quality of life and worker performance. The importance of valid and reliable instruments for QWL diagnosis is evident in order to subsidize managers in choosing predictive actions and/or programs. This study aimed to analyze the psychometric properties of the scale to evaluate the Quality of School Work Life at (QSWL). Methodological study of deductive reasoning and quantitative approach was conducted, with a sample composed of 172 participants, extracted from the population of teachers from municipal public schools, from the state of Rondônia (Brazil). The method of multivariate statistical analysis was applied, combining exploratory and confirmatory factor analysis techniques, which showed a factorial structure composed of 6 latent variables. The set of tests and evidence produced in the investigation, in line with the methodological and theoretical references confirmed that the factorial structure is valid and reliable, to measure the Quality of School Work Life, allowing its use for the reality of Brazilian teachers.

Keywords: Measurement Instrument; Psychometric Validation; QSWL.

INTRODUÇÃO

É notório que o senso comum atribui à ciência o status de conhecimento infalível da realidade, capaz de desvelar o mundo com absoluta precisão e oportunizar ações em benefício da humanidade. Em que se pesem os limites que estabelecem e condicionam as possibilidades do conhecimento científico, de fato é possível perceber que a lógica de sua prática, envolve a sistematização de modelos teóricos com o intuito de apreender aspectos do mundo real.

[1] Professor da Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Doutor em Administração pela Universidad Nacional de Misiones (UNAM). E-mail: marcos.piacentini@gmail.com

[2] Professor da Universidade do Contestado (UnC). Doutor em Agronegócio pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: cesar.augustus@professor.unc.br

Evidencia-se então, que conceber a ciência a partir da aplicação prática do avanço teórico, implica em reconhecer a importância dos instrumentos de pesquisa que, após comprovada validação, habilitam a coleta de dados e a posterior intervenção. Seguindo neste prisma, a efetivação da ciência é dinâmica, condicionando estes modelos e instrumentos a constante revisão ou atualização, em função da complexidade da realidade.

Neste contexto, a observação de lacuna na ciência brasileira, proveniente da inexistência de um instrumento específico para o diagnóstico de QVT de professores brasileiros, oportunizou Piacentini (2022) adaptar o instrumento *Quality of School Work Life* – QSWL, produzido por Ilgam *et al.* (2018), para o cenário brasileiro. Este trabalho de adaptação transcultural orientou-se pelo protocolo da *American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health,* e o produto deste estudo passou a se identificar como Escala para a Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar.

Contudo, o processo para a adaptação e validação transcultural de uma escala, apesar de rigoroso e complexo, não é suficiente em si mesmo para garantir a validade e a confiabilidade do novo, isso porque no decorrer do processo de tradução e adaptação transcultural, um ou mais itens podem perder significado, alterando a compreensão dos entrevistados.

Diante desta constatação, concorda-se com Iwamizu e Dantas (2018) que a realização de análises estatísticas possibilita aos pesquisadores observarem o comportamento das dimensões e dos itens do instrumento após o processo de tradução e adaptação, confirmando se os itens mantêm a mesma estrutura que o instrumento original. Assim, objetivou-se analisar as propriedades psicométricas do instrumento adaptado permitindo seu uso para a realidade dos professores no Brasil.

Neste intuito, desenvolveu-se estudo metodológico, de raciocínio dedutivo e abordagem quantitativa, no qual aplicou-se o instrumento adaptado por meio da ferramenta *Google Forms*, a uma amostra composta por 172 participantes, extraídos da população de professores das redes públicas municipais de ensino, do Estado de Rondônia (Brasil). Observou-se os cuidados éticos aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, conforme a Resolução Nº 510/16 (BRASIL, 2016) e Resolução Nº 466/12 (BRASIL, 2012) do Conselho Nacional de Saúde.

Os dados obtidos, foram submetido sucessivamente à duas técnicas estatísticas multivariadas: Análise Fatorial Exploratória (AFE); e, Análise Fatorial Confirmatória (AFC), respectivamente.

O INSTRUMENTO DE REFERÊNCIA

O *Quality of School Work Life* (QSWL), é um questionário multidimensional desenvolvido e validado na Turquia pelos pesquisadores Ilgan, Ata, Zepeda e Ozu-Cengiz. Os autores desenvolveram

este instrumento para o diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho de professores da rede pública de ensino. Originalmente, o QSWL foi produzido nos idiomas inglês e turco, tendo sido posteriormente adaptado para o urdo, um idioma utilizado em vários países do continente asiático.

Piacentini (2022), obtive a autorização dos autores e adaptou o QSWL para o idioma português e o contexto brasileiro, tendo em vista observar e medir aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho Docente no Brasil. A nova versão adaptada do *Quality of School Work Life* (QSWL) passou a se chamar "Escala para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar (QSWL)". Conservar a sigla original foi a estratégia empregada visando manter o vínculo com as referências internacionais, facilitando sua consulta por pesquisadores nacionais e internacionais, em periódicos indexados em bases de dados de pesquisas científicas. A seguir, no Quadro 1, apresenta-se o resultado do instrumento.

Quadro 1 – Escala para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar –QSWL

	Listamos abaixo, várias declarações relacionadas ao seu trabalho. Para expressar o nível de concordância com cada afirmação, marque a alternativa que achar mais apropriada na coluna à direita. Certifique-se de responder a todas as declarações.	O quanto você concorda com as afirmações abaixo?				
		Discordo Totalmente	Discordo	Indeciso	Concordo	Concordo Totalmente
1	Minha participação em eventos de formação profissional, tais como Palestras, Workshops e Treinamentos, é incentivada	1	2	3	4	5
2	Sou tratado com igualdade (equidade) por meus superiores.	1	2	3	4	5
3	São oferecidas condições necessárias para aqueles que desejam construir uma carreira (como pós-graduação ou formação educacional).	1	2	3	4	5
4	Os gestores da escola colaboram com os professores.	1	2	3	4	5
5	São oferecidas as oportunidades necessárias para que eu possa fazer bem o meu trabalho.	1	2	3	4	5
6	É oferecida a assistência necessária para que eu possa desenvolver novas habilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
7	Posso obter dos gestores da escola, ajuda e contribuição relacionadas ao desenvolvimento do meu trabalho.	1	2	3	4	5
8	São oferecidas as oportunidades necessárias para que eu me desenvolva no trabalho.	1	2	3	4	5
9	Sinto prazer em fazer parte desta escola.					
10	Eu consigo obter um equilíbrio saudável entre minha vida pessoal e o trabalho.	1	2	3	4	5
11	Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
12	O salário que recebo é suficiente para acompanhar publicações acadêmicas, como livros e periódicos da minha área.	1	2	3	4	5
13	Considero que as oportunidades para meus direitos de saúde são suficientes.	1	2	3	4	5
14	A escola onde trabalho oferece condições saudáveis de trabalho.	1	2	3	4	5
15	A escola possui um ambiente adequado para as atividades de ensino e aprendizagem.	1	2	3	4	5
16	Minha escola tem condições satisfatórias de trabalho.	1	2	3	4	5
17	Há problema de confiabilidade entre os funcionários da escola.	1	2	3	4	5
18	O salário que recebo afeta negativamente minha produtividade no trabalho.	1	2	3	4	5
19	Não acredito que o salário que recebo seja suficiente para o que faço no trabalho	1	2	3	4	5
20	O número de salas de aula na minha escola não é suficiente para ensino e aprendizagem.	1	2	3	4	5
21	Não tenho oportunidades de acompanhar as mudanças ou atualizações sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5
22	Não tenho auntonomia de tomar decisões sobre meu trabalho na escola	1	2	3	4	5
23	Não posso utilizar minhas habilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
24	Não posso defender livremente meus direitos no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5

Fonte: Piacentini (2002).

O processo de tradução e adaptação transcultural empreendido no estudo, acompanhou o protocolo estabelecido no guia da *American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health (*AAOS/IWH). Prodrossimo *et al.* (2021) identificaram que o guia da AAOS/IWH tem sido a técnica processual contantemente utilizada na adaptação transcultural de instrumentos para a língua portuguesa.

Este guia, como descrevem Zanchetta *et al.* (2020), teve por base os estudos produzidos por Beaton e colaboradores e propõe que a adaptação transcultural siga um roteiro sequencial de cinco passos: 1º – Traduções independentes do instrumento original para o idioma alvo do estudo; 2º – Síntese das traduções; 3º – Traduções reversas da síntese para o idioma original; 4º – Validação por um Comitê de Especialistas; e, 5º – Pré-teste. O processo utilizado no estudo de adaptação, buscou manter as equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual entre os itens das versões original e traduzida do instrumento.

Ao final do processo metodológico, Piacentini (2022) aferiu a equivalência dos instrumentos utilizando-se do Índice de Validade de Conteúdo – IVC e o Índice de Incompreensão - II, como sugerem Mattos *et al.* (2021). Obtendo-se o escore de 0,97 para o IVC, e índice de incompreensão II foi menor que 20%, atestando as validades de face e de conteúdo do instrumento.

PROCESSO METODOLÓGICO

O pesquisador ao investigar seu objeto de estudo, apoia-se em pressupostos acerca da abordagem, para estudá-lo. Dessa forma, quanto aos fins, tratou-se de uma pesquisa metodológica. Este tipo de estudo, como destacam Polit e Beck (2019), geralmente trata da elaboração, validação e avaliação de instrumentos de medida confiáveis com vistas à sua posterior utilização por outros pesquisadores.

Adotou-se a abordagem quantitativa, tal como proposto por Creswell e Guetterman (2019), associada às suas respectivas técnicas de coleta e análise de dados, como sugerem Leite *et al.* (2021). Considerando-se o eixo lógico de investigação, estruturou-se o raciocínio utilizado no estudo de acordo com a lógica dedutiva, nos moldes utilizados por Piacentini et al. (2020). Spencer (2020) explica que a dedução se relaciona com técnicas quantitativas e ao viés da confiabilidade.

O cenário de estudo foi composto pelas escolas públicas municipais localizadas no estado brasileiro de Rondônia, localizado na Região Norte do país. A escolha deste cenário de estudo pautou-se em critérios de viabilidade, agilidade e economicidade para a obtenção dos dados. Para a composição da amostra, utilizou-se o dimensionamento proposto por Matos e Rodrigues (2019), qual seja, um

quantitativo mínimo entre 5 e 10 sujeitos por parâmetro do modelo a ser estimado, para que a análise fatorial exploratória seja satisfatória. Considerando que a extensão do instrumento é de 24 itens, o dimensionamento mínimo da amostra seria um valor entre 120 e 240 sujeitos. Considerando-se a adesão voluntária de 172 professores residentes em 37 municípios do Estado de Rondônia, verificou-se que o quantitativo atendeu ao dimensionamento mínimo proposto para o estudo.

Para a validação psicométrica do instrumento adaptado, adotou-se duas técnicas multivariadas: Análise Fatorial Exploratória (AFE), e Análise Fatorial Confirmatória (AFC). A análise foi feita utilizando-se os programas estatísticos: *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), para realização do AFE, e STATA MP versão 14 para realização da AFC.

VALIDAÇÃO PSICOMÉTRICA

Análise Fatorial Exploratória

O processo de exploração fatorial dos dados ocorreu em duas etapas. Na primeira etapa, verificou-se a adequação da base de dados de modo a observar se é passível de fatoração.

Inicialmente, no que se refere ao tamanho da amostra, faz-se necessário verificar dois critérios: 1) que a amostra seja pelo menos maior que 100; e, 2) que a amostra tenha a proporção mínima recomendada de 5 sujeitos por variável. Visto que o instrumento se compõe por 24 itens, verifica-se que a quantidade mínima da amostra seriam 120 sujeitos. Considerando-se que a amostra foi composta por 172 sujeitos, verifica-se que o critério do tamanho amostral foi satisfeito.

Na sequência, verificou-se a adequação das distribuições das variáveis. Como aplicado por Menezes *et al*. (2022), efetuaram-se dois métodos de avaliação: o critério de Kaiser-Meyer-Olkin KMO, no qual obteve-se o escore 0,829, indicando a existência uma alta adequação do conjunto de dados para a aplicação da análise fatorial; e o Teste de Esfericidade de Bartlett, em que o nível de significância calculado foi p= 0,000, indicando a possibilidade de fatoração da matriz de dados. Comparados aos valores normativos, os dados são apropriados para realizar a análise fatorial.

Por fim, avaliou-se a proporção de variabilidade com que cada variável é explicada pelos fatores por meio da análise de comunalidades. Todos os itens obtiveram valores acima de 0,5, certificando que irão gerar uma boa correlação com os fatores delineados pela análise.

Satisfeitos todos os critérios de verificação de adequação dos dados, procurou-se determinar o número de fatores, para isso utilizou-se o método de análise dos componentes principais. A escolha da quantidade de domínios atendeu a dois critérios: 1) Critério do autovalor segundo o qual selecionaram-

se apenas os fatores que têm autovalor maiores que 1; e 2) Critério de porcentagem de variância, patamar mínimo de 60% da variância acumulada. Utilizaram-se os critérios em conjunto, indicando a existência de 6 domínios. A Tabela 1 apresenta as cargas fatoriais de cada item com cada uma das dimensões, com destaque em negrito para as maiores correlações de cada item.

Tabela 1 – Matriz de fatores rotacionados

	Dimensões					
Item	1	2	3	4	5	6
Q1	0,094	0,162	0,126	0,210	**0,842**	-0,011
Q2	0,256	0,338	0,238	0,080	**0,664**	0,175
Q3	0,381	**0,551**	0,033	0,335	0,008	-0,123
Q4	0,097	**0,664**	0,085	0,121	0,210	0,328
Q5	**0,704**	0,446	0,103	0,167	0,060	0,046
Q6	**0,660**	0,484	0,082	0,118	0,122	-0,005
Q7	0,249	**0,784**	0,192	0,105	0,236	-0,050
Q8	**0,653**	0,479	0,047	0,094	0,137	-0,066
Q9	0,261	0,476	0,245	-0,067	0,340	**0,500**
Q10	0,443	0,284	0,149	0,174	0,273	**0,521**
Q11	0,304	0,032	0,069	-0,062	**0,512**	0,484
Q12	0,220	0,099	0,068	**0,787**	0,109	0,004
Q13	0,342	0,288	-0,036	**0,696**	-0,022	0,119
Q14	**0,709**	0,137	-0,019	-0,001	0,116	0,403
Q15	**0,877**	0,035	0,122	0,077	0,100	-0,138
Q16	**0,824**	0,034	0,122	0,089	0,137	-0,015
Q17_t	-0,343	-0,059	0,056	0,137	-0,007	**0,657**
Q18_t	0,011	-0,106	**0,616**	0,428	-0,103	0,302
Q19_t	-0,142	0,044	0,265	**0,726**	0,160	0,040
Q20_t	0,312	-0,224	**0,646**	0,113	0,133	-0,273
Q21_t	0,023	0,041	**0,756**	0,255	0,138	0,051
Q22_t	0,061	0,410	**0,662**	-0,059	-0,097	0,371
Q23_t	0,026	0,283	**0,697**	-0,167	0,276	-0,043
Q24_t	0,163	0,423	**0,649**	0,107	0,150	0,168

Fonte: Elaboração própria.
Nota: Método de Extração: análise de Componente Principal; Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser; Rotação convergida em 9 iterações.

Essa organização, com o número de componentes que a análise fatorial propõe para a população estudada, explicam 69,2% da variabilidade dos dados. Depois da extração dos fatores, organizaram-se os itens que fariam parte de cada dimensão, demonstrando através da matriz rotacionada pelo método Varimax.

Destaca-se que, para a carga da matriz de dados no aplicativo estatístico, todos os itens foram renomeados acrescentando o prefixo “Q” antes da respectiva numeração, outrossim, para os itens com proposições negativas foram acrescentados ainda o sufixo “_t”.

Os critérios aplicados na interpretação deste método foram: 1) que a variável pertencerá ao componente com o qual obtiver maior correlação; e, 2) esse valor de correlação precisa ser maior ou igual a 0,5 para o item ser considerado válido.

Para fins de discussão, apresenta-se o Quadro 2 com a organização original dos itens no QSWL em paralelo com a reorganização proposta pela AFE.

Quadro 2 – Reorganização dos itens do instrumento

Modelo de referência QSWL – versão original		Modelo proposto QSWL – versão adaptada	
Dimensões	Organização inicial dos itens	Dimensões	Reorganização dos itens
1	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8	1	Q5, Q6, Q8, Q14, Q15, Q16
2	Q9, Q10, Q11 e Q17	2	Q3, Q4, Q7
3	Q12, Q13, Q18, Q19	3	Q18, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24
4	Q14, Q15, Q16, Q20	4	Q12, Q13, Q19
5	Q21, Q22, Q23, Q24	5	Q1, Q2, Q11
		6	Q9, Q10 e Q17

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se que os itens perderam a coesão fatorial que mantinham com suas dimensões originais, passando a estabelecer novas correlações com outras dimensões na nova proposta. As cores utilizadas no realce das informações favorecem a visualização da realocação dos itens.

A partir deste ponto, concluindo a análise fatorial exploratória, fez-se necessário analisar como os itens se agrupam do ponto de vista teórico, identificando as variáveis latentes associadas e renomeando as dimensões.

1ª Dimensão – Ambiente de trabalho saudável e seguro

A primeira dimensão relaciona-se com a importância de um ambiente de trabalho seguro e saudável, para a realização do trabalho docente. O ambiente escolar refere-se a todos os ambientes da escola, são locais de intensa interação entre seus atores, por isso impacta o processo de ensino e aprendizagem. O trabalho docente pode ser realizado em locais físicos, virtuais ou híbridos, conforme o modelo de ensino adotado pelas instituições. Assim sendo, o espaço de trabalho necessita ser um espaço estrategicamente planejado para o desenvolvimento humano, a promoção da saúde, a preservação da segurança e a prevenção de acidentes.

Conforme se observa em Ishak *et al.* (2018) e em Sanagoo *et al.* (2020), ambiente físico seguro e saudável são aspectos também observados nos modelos de Walton e de Nadler e Lawler, respectivamente nos domínios "Condições de Trabalho" e "Melhoria do ambiente de trabalho". Em ambos os modelos, considera-se a percepção de satisfação do trabalhador em relação ao respeito das normas de segurança, equipamentos de proteção, preocupação na redução de riscos de acidente, e a integridade física e mental no ambiente laboral.

Para manterem-se inseridos no mercado, muito trabalhadores tendem a se capacitar constantemente, Soares e Henig (2019) concordam com este aspecto acrescentando que isso torna-os cautelosos e criteriosos, reivindicando um ambiente sadio e com condições estruturais adequadas para as suas atividades.

Por outro aspecto, como observam Coelho, Marque e Wanzinack (2022) e Piacentini et al. (2019), as condições precárias ou inadequadas de trabalho associadas a ausência de infraestrutura, podem originar problemas físicos e psicológicos nos trabalhadores de instituições de ensino. Corrobora neste aspecto a observação de Santos *et al.* (2020), na qual destacam que a falta de infraestrutura adequada associada a condições ruins de trabalho podem comprometer a saúde do trabalhador e, por consequência, elevar o absenteísmo entre os profissionais de educação.

2ª Dimensão – Suporte organizacional

Esta dimensão pauta-se no apoio e colaboração percebidos pelos docentes na organização escolar onde atuam. O suporte organizacional situa-se principalmente na chefia dos trabalhadores. A medida em que o comprometimento da organização é percebido pelos professores na forma como os gestores os incentivam e empenham-se no suporte ao desenvolvimento do trabalho, estes tendem a se sentir valorizados e, em reciprocidade, tendem a se comprometer afetivamente e se envolverem com as atividades organizacionais.

O suporte oferecido pelos gestores, descrito em Klein *et al.* (2019), refere-se ao incremento de incentivos à realização de atividades, formação continuada, treinamentos, atualização tecnológica, cursos de aperfeiçoamento, dentre outros. Corroborando este entendimento, observa-se em Campos *et al.* (2020) que o apoio organizacional pode ser materializado através de equipamentos e ferramentas de trabalho, políticas de informação, remuneração, treinamentos e benefícios.

Correlacionando a QVT com o suporte recebido no trabalho, encontra-se em Araújo *et al.* (2121) quatro formas de suporte: Emocional (empatia, confiança, estima); Instrumental (ajuda direta na execução das tarefas); Informacional (sugestões, informações, conselhos); e, Avaliativo (*feedback*). Por meio do suporte no trabalho, o empregado sente-se valorizado melhorando sua satisfação, aumentando seu comprometimento com a organização e elevando sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

3ª Dimensão – Autonomia e valorização no trabalho

A terceira dimensão relaciona-se com a autonomia percebida pelo professor no desenvolvimento da atividade docente, sendo observada pelo engajamento na contínua aquisição de novos conhecimentos

e habilidades, pela iniciativa para autopromover o ajuste dos trabalhos, pela liberdade para gerir recursos pedagógicos, materiais, equipamentos, estruturas físicas, horários, dentre outros necessários para a realização do seu trabalho, pelo reconhecimento e feedback de seu desempenho e produtividade.

Na atualidade de escola brasileira, ensinar supera a ideia de transferência de conhecimentos passando a significar a geração de possibilidades para a construção ou a produção do conhecimento, desenvolvendo competências tais como curiosidade epistemológica, criticidade e autonomia intelectual dos alunos.

Na complexidade deste contexto, a atividade docente ocorre em meio a situações impossíveis de serem previstas antecipadamente. Nas lacunas dentre o que é burocraticamente prescrito e o trabalho realmente realizado em sala de aula, o professor exerce sua autonomia adaptando, improvisando ou criando caminhos.

A autonomia do trabalhador, como sugerem Benevenute *et al.* (2019), pode ser entendida como sendo o grau em que o trabalho lhe permita a liberdade, independência e a discrição na programação das atividades e procedimentos que irá utilizar. Nesta mesma perspectiva, Carvalho (2019) sugere que a autonomia percebida no trabalho contribui positivamente em relação ao desempenho no trabalho, motivação e envolvimento no trabalho, além de impactar negativamente o estresse e a síndrome de *Burnout*. Em harmonia com este entendimento, Abdullah *et al.* (2121) afirma que a autonomia é fator promotor de qualidade de vida no trabalho.

Na atualidade, o aperfeiçoamento pedagógico e técnico para a utilização das plataformas digitais no ensino remoto emergencial tornou-se, como destacado em Andrade *et al.* (2021), uma das demandas cruciais para a atividade docente. A este exemplo, a formação continuada por meio da aquisição de livros, equipamentos e cursos de capacitação não apenas repercutem na qualidade do serviço prestado, mas também emancipa o trabalhador visto que contribui para a empregabilidade destes.

Neste sentido, infere-se em Lopes (2020) e Mendonça (2020), que o salário se tornou um indicador de autonomia do trabalhador uma vez que se reverte em uma possível fonte financiadora do seu aperfeiçoamento profissional, repercutindo diretamente na produtividade no trabalho. Este tema, conforme observado por Guisso e Gesser (2019), tem sido recorrente na agenda dos debates sindicais, planos governamentais e discussões acadêmicas.

4ª Dimensão – Remuneração Adequada

Esta dimensão está associada com a satisfação dos docentes, relacionada a salários e benefícios oferecidos pelo empregador, na perspectiva de ser adequada. A concepção de remuneração adequada

supera a expectativa de que a remuneração recebida lhe proporcione apenas as condições para uma vida digna, suprindo-lhe as necessidades pessoais e ajustado aos padrões culturais, sociais e econômicos do local em que vive. Uma remuneração adequada perpassa a equidade na remuneração comparada com aqueles que desempenham as mesmas funções, configurando-se ainda em uma remuneração suficiente ainda para atender as suas demandas por cultura, educação e saúde.

Grande parte dos modelos analisados por Campos *et al*. (2020) que avaliam a QVT, concordam que o salário guarda relação direta com a satisfação dos trabalhadores. Dentre os termos geralmente aplicados nos modelos teóricos para representar os ganhos do trabalhador, Santos *et al*. (2020) elenca: recompensas, compensação, remuneração, renda, vencimentos, etc.

O salário, é de grande importância ao trabalhador, haja visto se tratar de um dos principais meios para garantir a vida. Entretanto, concordando com Ishak *et al.* (2018), medir a percepção dos trabalhadores em relação ao salário pode representar um desafio, uma vez que os trabalhadores podem estimar seu salário sob pontos de vistas diferentes.

A este respeito, Sanagoo *et al.* (2020), explicam que os trabalhadores podem relacionar o salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades necessárias para a execução das atividades, com a experiência profissional, com o nível de responsabilidade que o cargo exige.

Ampliando-se este entendimento, a relação entre os níveis salariais pagos pela mesma empresa a seus funcionários, os níveis médios de salários de mercado, a comparação do salário recebido frente às próprias necessidades, o crescimento e evolução da empresa, ou ainda o enriquecimento do patrão, como bem anotam Soares e Henig (2019), também englobam a subjetividade do trabalhador ao valorar o seu trabalho.

5ª Dimensão – Isonomia no trabalho

A quinta dimensão correlaciona-se com a percepção dos docentes acerca da igualdade de tratamento e de oportunidades na escola. Os critérios para medir a percepção consideram como variáveis a igualdade de oportunidade para a formação profissional, e a qualidade no relacionamento interpessoal com os superiores hierárquicos e com os colegas.

A isonomia no local de trabalho pode ser alcançada a medida em que não se observem nenhuma forma de discriminação, favoritismos ou preferencias entre os trabalhadores. Por consequência, a existência de isonomia favorece relacionamentos interpessoais harmoniosos, elevado grau de cooperação, apoio socioemocional, censo comunitário e respeito às individualidades.

Em um estudo no contexto de uma organização pública, Klein *et al.* (2019) analisaram os parâmetros que compõe a QVT no ambiente de trabalho, e destacaram a importância que os trabalhadores atribuem à formação profissional continuada. Conforme os autores, a formação profissional inicial é desigual e não atende as demandas do cotidiano no contexto educacional. Souza (2021) confirma este fato e, acrescenta as atividades desenvolvidas em cargo de gestão, como exemplo, e acrescenta que a formação continuada tende a preencher essas lacunas.

A importância dada pelos profissionais em relação à sua formação foi destaque em publicações recentes sobre a prática docente durante a pandemia. Os dados levantados por Andrade *et al.* (2021) e corroborados por Cardoso, Nunes e Cardoso Junior (2023), revelaram que grande parte dos professores não dispunham de formação sobre o ensino à distância. Lopes (2020) e Mendonça (2020), analisaram a atividade docente durante o período da pandemia, em que no Brasil o ensino ocorreu emergencialmente de forma remota, tendo revelado o despreparo técnico dos professores quanto a utilização das tecnologias digitais como recurso pedagógico.

A respeito da relação entre trabalhador e os seus superiores hierárquicos, Sabonete *et al.* (2021) explicam que, nos estudos sobre a QVT, os termos "equidade" e "igualdade" são geralmente relacionadas com a percepção de igualdade e justiça, nas oportunidades de crescimento profissional, carreiras e relações salariais. Neste sentido, o comportamento de grande parte dos trabalhadores, como pode-se inferir dos estudos de Ishak *et al.* (2018), Sabonete *et al.* (2021) e de Sanagoo *et al.* (2020), é que primeiramente comparam os benefícios que possuem com suas próprias habilidades e competências e, em seguida, equiparam com os ganhos dos colegas com os quais trabalham e desempenham funções semelhantes (equidade interna) buscando compreender se há uma relação de igualdade entre ele e os demais.

Considerando ainda os salários e benefícios ganhos por trabalhadores de outras organizações, que desempenham funções similares (equidade externa), e em se verificando estar sub-recompensado é possível que tenha um sentimento de injustiça. Dessa forma, o quanto mais a organização investe no sentimento de justiça, reconhecimento e valorização da equipe, melhor será a motivação e, consequentemente, melhor a produtividade do grupo.

Por outro viés, a isonomia melhora a qualidade do relacionamento entre os colegas de trabalho. De igual forma, depreende-se de Polizzi e Claro (2019) que a isonomia estimula o compartilhamento de conhecimento e a sinergia da equipe, melhorando a produtividade e a qualidade de vida no trabalho, independentemente do contexto educacional vivenciado pelos professores.

De maneira adversa, a multiplicidade de tarefas e a sobrecarga de trabalho elevam o nível de tensão pessoal e inflamam a relação entre colegas de trabalho. Salientando a contribuição de Klein *et al.* (2019), o relacionamento com os colegas é fator promotor de qualidade de vida no trabalho.

6ª Dimensão – Bem-estar profissional e social

O Bem-estar profissional e social é a 6ª Dimensão latente do modelo e relaciona-se com as percepções de prazer e de bem-estar experimentadas pelos professores. A percepção de bem-estar profissional e social se revelam pelo estabelecimento de um ambiente respeitoso, harmonioso e confiável, pelo balanceamento entre vida privada e social e pelo sentimento de pertença ao grupo.

A satisfação no trabalho pode ser explicada a partir do quanto as pessoas valorizam e gostam do seu trabalho. Concordando com Klein *et al.* (2019), verifica-se que a satisfação no trabalho se relaciona com variáveis tais como a felicidade e o prazer experimentados no trabalho, o ambiente de trabalho harmonioso, a importância da organização, o significado pessoal e profissional do trabalho, a vida social, a relação trabalho-casa. Nesta mesma linha de análise, pode-se listar uma série de preditores negativos de bem-estar no ambiente de trabalho, dentre os quais Hirschle e Gondim (2020) destacam as interações sociais negativas, eventos afetivos negativos, monotonia e o conflito trabalho-família.

Concluindo-se a análise das similaridades teóricas dos critérios, apresenta-se no Quadro 3, a compilação dos resultados obtidos nesta etapa do estudo.

Quadro 3 – Síntese dos resultados obtidos na AFE

Dimensão	*Critério*
Ambiente de trabalho saudável e seguro	A escola possui um ambiente adequado para as atividades de ensino e aprendizagem. Minha escola tem condições satisfatórias de trabalho. A escola que trabalho oferece condições saudáveis de trabalho. São oferecidas as oportunidades necessárias para que eu possa fazer bem o meu trabalho. É oferecida a assistência necessária para que eu possa desenvolver novas habilidades no trabalho. São oferecidas as oportunidades necessárias para que eu me desenvolva no trabalho.
Apoio administrativo e assistência ao desenvolvimento de carreira	Posso obter dos gestores da escola, ajuda e contribuição relacionadas ao desenvolvimento do meu trabalho. Os gestores da escola colaboram com os professores. São oferecidas condições necessárias para aqueles que desejam construir uma carreira (como pós-graduação ou formação educacional)
Autonomia e valorização no trabalho	* Não tenho oportunidades de acompanhar as mudanças ou atualizações sobre meu trabalho. * Não posso utilizar minhas habilidades no trabalho. * Não tenho autonomia de tomar decisões sobre meu trabalho na escola * Não posso defender livremente meus direitos no ambiente de trabalho. * O número de salas de aula na minha escola não é suficiente para ensino e aprendizagem. * O salário que recebo afeta negativamente minha produtividade no trabalho.
Salários e Benefícios justos	O salário que recebo é suficiente para acompanhar publicações acadêmicas, como livros e periódicos da minha área. * Não acredito que o salário que recebo seja suficiente para o que faço no trabalho. Considero que as oportunidades para meus direitos de saúde são suficientes.
Isonomia no trabalho	Minha participação em eventos de formação profissional, tais como Palestras, Workshops e Treinamentos, é incentivada. Sou tratado com igualdade (equidade) por meus superiores Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.
Bem-estar profissional e social	* Há problema de confiabilidade entre os funcionários da escola. Eu consigo obter um equilíbrio saudável entre minha vida pessoal e o trabalho. Sinto prazer em fazer parte desta escola.

Fonte: Elaboração própria.
Nota: * Itens negativos.

Análise Fatorial Confirmatória

Ante a descoberta de uma inovadora estrutura de variáveis, julgou-se necessário utilizar a Análise Fatorial Confirmatória. A AFC é uma técnica estatística utilizada para confirmar a confiabilidade e a validade de modelos, em outras palavras se o modelo é adequado para medir aquilo a que se propõe. O estudo produzido por Ilgan *et al.* (2018) atestou a validade e a confiabilidade do QSWL. Para este trabalho, utilizou-se a AFC com a finalidade de testar se a estrutura fatorial das 5 dimensões observadas na versão original do QSWL adéqua-se aos dados empíricos coletados a partir da versão adaptada do instrumento.

Tendo-se como ponto de partida o modelo teórico já pré-definido, verificou-se a adequação de cada item dentro de seu construto original. As cargas fatoriais encontradas para cada item dentro de cada uma das 5 dimensões da versão original do QSWL, encontram-se apresentadas na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 – Cargas fatoriais da análise fatorial confirmatória

	Componente				
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Q1	**0,398**				
Q2	0,529				
Q3	0,564				
Q4	**0,481**				
Q5	0,828				
Q6	0,875				
Q7	0,753				
Q8	0,847				
Q9		0,804			
Q10		0,730			
Q11		0,600			
Q17_t		**0,149**			
Q12			0,805		
Q13			0,619		
Q18_t			**0,430**		
Q19_t			0,647		
Q14				0,589	
Q15				0,922	
Q16				0,842	
Q20_t				**0,370**	
Q21_t					0,663
Q22_t					0,718
Q23_t					0,706
Q24_t					0,782

Fonte: Elaboração própria.

Examinando-se os resultados apresentados na Tabela 6, observa-se que as cargas fatoriais dos itens Q1, Q4, Q17, Q18 e Q20 não se adéquam às suas designadas dimensões dado que seus coeficientes são inferiores a 0,5.

Como, neste caso, os itens não têm a oportunidade de encontrarem semelhanças com outras dimensões, o processo oferece apenas a escolha por manter os itens em suas dimensões teóricas ou não os ajustar em nenhum outro lugar. A exclusão dos itens implicaria na destruição da estrutura fatorial do modelo, enquanto a manutenção dos itens empobreceria estatisticamente a análise.

Na sequência, examinaram-se a validade e a confiabilidade do modelo. Para esta finalidade calcularam-se: a variância média extraída AVE, a confiabilidade composta CR e o Alpha de Crombrach.

Convém ressaltar que a validade convergente estabelece o quanto os itens observados realmente convergem para as suas respectivas dimensões, fato demonstrável pelas medidas das suas correlações. O critério de convergência vê-se garantido quando a medida da AVE for superior a 0,5.

Destaca-se também, que a confiabilidade do modelo, reflete o grau em que o conjunto dos itens produzem proposições interpretáveis, adequadas e corretas para aferição das dimensões do modelo. Para se confirmar a confiabilidade do modelo, analisaram-se conjuntamente as medidas de CR e do Alpha de Cronbach.

A Tabela 3 apresenta os valores calculados das medidas supracitadas.

Tabela 3 – Resultados da Análise Confirmatória

Construtos latentes	Variância média extraída (AVE)	Confiabilidade composta (CR)	Alfa de Cronbach
Dimensão 1	0,465	0,867	0,867
Dimensão 2	0,390	0,681	0,617
Dimensão 3	0,409	0,726	0,720
Dimensão 4	0,511	0,791	0,738
Dimensão 5	0,516	0,810	0,805

Fonte: Elaboração própria.

Para que o modelo esteja bem ajustado seguindo os conceitos de validade e precisão, é necessário que três parâmetros sejam respeitados: AVE maior que 0,5, CR e Alpha de Cronbach acima de 0,7.

Comparando-se os valores obtidos para a AVE, constatou-se que as dimensões 4 e 5 obtiveram valores aceitáveis, com 0,511 e 0,516 respectivamente, próximos ao limite sugerido de 0,5. As dimensões 1, 2 e 3 não obtiveram valores adequados, em outras palavras, nestas dimensões verifica-se pouca correlação com seus itens, com destaque para a dimensão 2 que obteve o menor valor (0,390). Ao considerar a média de valores das dimensões latentes, obteve-se o escore 0,4582 inadequado para o padrão mínimo de validade para o modelo.

Em relação à CR, observa-se que quase todas as cargas das dimensões superaram o valor esperado de 0,7, a exceção foi a dimensão 2 (0,681). Com isso, entende-se que os itens da dimensão 2 possuem baixo poder de explicação e alto erro.

Resultado semelhante obteve-se ao comparar as medidas do Alpha de Cronbach. Exceto a dimensão 2 (0,617), as demais dimensões obtiveram valores superiores a 0,7. Como resultante da baixa similaridade observada, pode-se inferir que os itens da dimensão 2 não se relacionam bem entre si para formar um construto, constatando-se assim a fraca consistência interna da dimensão. Por esta debilidade, a escala não apresentou precisão e consistência necessárias.

Ao final desta fase, submetendo-se a versão original do QSWL aos dados empíricos coletados na amostra selecionada neste estudo, a partir da versão adaptada do instrumento, analisou-se a carga fatorial dos itens e constatou-se que 5 itens não se adequaram as suas designadas dimensões. Submetendo-se, então, aos testes de validade e confiabilidade, constatou-se que apenas as dimensões 4 e 5 atenderam aos critérios de validade convergente (apesar que a média das medidas não indicaram a validade do modelo), consistência interna e de confiabilidade composta. Concluindo-se, a AFC rejeitou a estrutura fatorial das 5 dimensões da versão original do QSWL.

Diante desta evidência, pode-se deduzir que o conjunto de dados confirmam que a estrutura fatorial do modelo com suas dimensões e itens, tal como prevista e validada pela AFE neste estudo, mostrou-se adequado para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho Escolar para a realidade de professores no Brasil, considerando a versão original.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, empregou-se o instrumento QSWL a fim de medir aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho docente. A amostra foi composta por 172 professores de escola públicas municipais de Rondônia (Brasil). A análise descritiva da amostra selecionada revelou semelhanças significativas com o perfil da população brasileira, conforme informado no Censo Escolar Brasileiro. O número de participantes da amostra atendeu aos critérios de qualidade para a análise multivariada.

Os dados levantados subsidiaram a validação psicométrica para o contexto brasileiro do instrumento QSWL, através de análise estatística multivariada. De forma inesperada, a análise estatística indicou uma nova estrutura fatorial com maior percentual de explicação, além de evidenciar a existência de variáveis latentes distintas das encontradas no estudo promovido pelo autor do modelo original. As similaridades teóricas dos achados foram discutidas à luz da literatura científica disponível, culminando na validação da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar (QSWL), para a população brasileira.

Recorreu-se a Análise Fatorial Confirmatória para testar a adequação da estrutura fatorial das 5 dimensões observadas na versão original do QSWL aos dados empíricos coletados a partir da versão adaptada do instrumento. Os testes de validade convergente, consistência interna e de confiabilidade composta não validaram a estrutura fatorial das cinco dimensões da versão original do QSWL, confirmando que a nova estrutura fatorial do modelo com seis dimensões é adequada para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho Escolar para a realidade de professores no Brasil, do que a versão original.

Vencidas as etapas propostas para o desenvolvimento deste estudo, constatou-se que o conjunto de testes e evidências produzidas na investigação, em consonância com os referenciais metodológicos e teóricos, confirmam a tese que a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar (QSWL), é um instrumento válido para o contexto brasileiro.

No que concerne às contribuições do estudo, em uma perspectiva teórica, entende-se que a nova estrutura dimensional revelada neste estudo, expande o acervo de informações acerca dos condicionantes de QVT de professores. Considerando a perspectiva organizacional, o instrumento contribui para a gestão de recursos humanos no contexto da Administração Pública. Os achados do estudo fornecem um conjunto de indicadores que podem proporcionar maior assertividade na implementação de práticas de gestão de programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações escolares públicas, na retenção de talentos e no alcance de seus objetivos estratégicos. Sob a perspectiva social, ambiciona-se que a utilização do QWSL instrumentalize políticas públicas que viabilizem a melhoria das condições de trabalho no ambiente escolar e potencializem o desempenho dos profissionais do magistério na superação dos índices esperados para a qualidade do ensino no Brasil.

Por fim, compartilha-se a concepção que os critérios subjetivos determinantes da percepção de satisfação com a QVT são influenciados por diversos contextos, tais como histórico, geográfico, tecnológico, político, social, ambiental e econômico, onde as pessoas estão inseridas. Por isso, para o avanço da ciência, faz-se necessário que o modelo disponibilizado por este estudo seja refutado por outros mais abrangentes ou exatos. Assim sendo, anseia-se que este trabalho revigore as iniciativas acadêmicas e gerenciais, inaugurando um movimento de busca por novas práticas de gestão para a melhora da qualidade de vida no trabalho de professores, e da qualidade do ensino no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABDULLAH, N. A. C. *et al*. “Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research”. **SAGE Open**, vol. 11, n. 4, 2021.

ANDRADE, G. P. S. B. *et al*. "Challenges for the Construction of Teaching Practices in a Time of Pandemic". **Research, Society and Development**, vol. 10, n. 1, 2021.

ARAÚJO, T. C. C. *et al*. "Quality of Life at Work and Support in Work of Credit Organizations". **Revista FSA**, vol. 18, n. 2, 2021.

BENEVENUTE, J. M. N. *et al*. "Quality of Life at Work: The Perception of Public Servants". **ORG e DEMO**, vol. 20, n. 1, 2019.

CAMPOS, M. I. *et al*. "Qualidade de Vida e Engajamento no Trabalho na Orientação Profissional de Adultos". **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 21, n. 2, 2020.

CARDOSO, B. L. C.; NUNES, C. P.; CARDOSO JUNIOR, W. "Qualidade de Vida do Docente da Pós-Graduação no Contexto da Pandemia". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 38, 2023.

CARVALHO, D. A. S. "Prazer, Sofrimento e Autonomia no Trabalho: Análise no Ambiente Público e Privado". **Revista Conexão Ciência**, vol. 14, 2019.

COELHO, L. E. S.; MARQUES, G. L. W. B.; WANZINACK, C. "Saúde Docente na Pandemia: Um Estudo de Caso com Profissionais do Ensino Superior da Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 11, n. 33, 2022.

CRESWELL, J. W.; GUETTERMAN, T. C. **Educational Research**: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. Boston: Pearson, 2019.

GUISSO, L.; GESSER, M. "Sentidos atribuídos pelos professores de séries iniciais aos desafios na carreira". **Pro-Posições**, vol. 30, 2019.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. "Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura". **Ciência e Saúde Coletiva**, vol. 25, n. 7, 2020.

ILGAN, A. *et al*. "Comparing Turkish and Pakistani Teachers' Professionalism". **The International Education Journal: Comparative Perspectives**, vol. 17, n. 2, 2018.

IWAMIZU, J. S.; DANTAS, L. E. T. "Translation and Cultural Adaptation of an Instrument to Identify the Motor Profile of Children Between 3 and 5 Years Old". **Journal of Physical Education**, vol. 29. 2018.

KLEIN, L. L. *et al*. "Quality of Working Life: Parameters and Evaluation in the Public Service". **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 20, n 3, 2019.

LEITE, L. R. *et al*. "Abordagem Mista em Teses de um Programa de Pós-Graduação em Educação: Análise à Luz de Creswell". **Educação e Pesquisa**, vol. 47, 2021.

LOPES, D. R. "Teacher's Education: Challenges in Time of the COVI-19 Pandemic". A**nais do V Congresso Internacional de Educação e Tecnologias**. São Carlos: UFSCar, 2020.

MATOS, D. A. S.; RODRIGUES, E. C. **Análise Fatorial**. Brasília: Editora da Enap, 2019.

MATTOS, S. *et al*. "Elaboração e Validação de um Instrumento para Mensurar Autopercepção de Saúde em Adultos". **Saúde em Debate**, vol. 45, n. 129, 2021.

MENDONÇA, A. A. S. "New Technologies and COVID-19: Rethinking Teachers Training". A**nais do V Congresso Internacional de Educação**. São Carlos: UFSCar, 2020.

MENEZES, T. S. B. *et al*. "Adaptação Transcultural e Evidências da Validade da Escala Paternalistic Anti-Fat Attitudes para uso no Brasil". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 9, n. 27, 2022.

PIACENTINI, M. *et al*. "Qualidade de Vida no Trabalho na Rede Estadual de Ensino em Rondônia, Amazônia Legal, Brasil". **International Journal of Development Research**, vol. 9, 2019.

PIACENTINI, M. T. S. **Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento para Evaluar la Calidad de Vida Laboral de los Profesores** (Tese de Doutorado em Administração). Posadas: UNAM, 2022.

PIACENTINI, M. T. S. *et al*. "Planejamento Estratégico no Contexto das Organizações Religiosas". **International Journal of Development Research**, vol. 10, 2020.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem**: avaliação de evidências para a prática da enfermagem. Porto Alegre: Editora Artmed, 2019.

POLIZZI, A. F.; CLARO, J. S. "The Impacto of Well-Being at Work and Psychological Capital Over the Turnover Intention: A Study of Teachers". **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 20, n. 2, 2019.

PRODROSSIMO, A. F. *et al*. "Validação, Tradução e Adaptação Transcultural de Instrumentos de Pesquisa Clínico-Educacionais: Uma Revisão Integrativa". **Espaço Para Saúde**, vol. 22, 2021.

SABONETE, S. A. *et al*. "Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique". **Social Sciences**, vol. 10, n. 7, 2021.

SANAGOO, A. *et al*. "Systematic Review and Meta-analysis of Quality of Work Life in Iran (2011-2017)". **International Jornal of Preventive Medicine**, vol. 11, n. 1, 2020.

SANTOS, E. C. *et al*. "Quality of Life, Health and Work of Elementary School Teachers". **Acta Paulista de Enfermagem**, vol. 33, 2020.

SOARES, L. J. S.; HENIG, E. V. "Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores do Ensino Médio da Rede Pública e Privada: O Caso Comparativo em Cinco Escolas de Rondonópolis Mato Grosso". **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, vol. 3, n. 2, 2019.

SOUZA, G. P. "Formação Docente em Tempos de Pandemia: Experiência na Gestão Escolar". **Ensino Em Perspectivas**, vol. 2, n. 4, 2021.

SPENCER, A. R. **American Pragmatism**: An Introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

ZANCHETTA, S. *et al*. "Cross-Cultural Adaptation of the Amsterdam Inventory for Auditory Disability and Handicap to Brazilian Portuguese". **Brazilian Journal of Otorhinolaryngology**, vol. 86, n. 1, 2020.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 15 | Nº 43| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima