

ASSOCIAÇÃO ENTRE O SENSO DE COERÊNCIA E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE PROFISSIONAIS DE UMA CLÍNICA-ESCOLA

Ana Victória Maria Gomes de Arruda¹ avmgarruda@gmail.com;
Bianca Alves Brito Ferreira Pernet¹ biancaalvesbritoferreira@gmail.com;
Isabel Cristina de Almeida Silva¹ isabelalmeida23.05i.c@gmail.com;
Gislaine Beatriz Cabral Pereira² gislaine.pereira@univag.edu.br;
Larissa Irene da Silva² larissa.silva@univag.edu.br.

RESUMO: O estudo analisou a associação entre o Senso de Coerência (SOC) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre colaboradores técnicos e administrativos de uma clínica-escola de uma instituição privada. A pesquisa partiu da necessidade de compreender como fatores psicossociais, emocionais e organizacionais influenciam o enfrentamento das demandas laborais e o bem-estar ocupacional. Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e transversal, realizado com 19 participantes que responderam à escala SOC-13, complementado pelos dados de QVT previamente coletados com 39 trabalhadores. Os resultados evidenciaram um SOC moderado, com fragilidades concentradas na dimensão de manejabilidade. Aproximadamente 40% a 50% dos participantes apresentaram resultados significativos, especialmente relacionados ao controle emocional e à presença de sentimentos confusos. Entretanto, observou-se que entre 55% e 70% dos trabalhadores relataram satisfação com o cotidiano, percepção de clareza nas rotinas e reconhecimento de sentido em suas atividades. A QVT apresentou perfil heterogêneo, com aspectos positivos relacionados ao sentido do trabalho, integração social e reconhecimento institucional, mas também fragilidades estruturais, como compensação inadequada, pausas insuficientes, sobrecarga física, horas extras frequentes e desconfortos musculoesqueléticos. A análise integrada demonstrou convergência entre os dois construtos: ainda que os trabalhadores atribuam significado ao trabalho e mantenham engajamento, as condições organizacionais adversas reduzem sua capacidade adaptativa, influenciando negativamente a percepção de bem-estar. Conclui-se que intervenções institucionais voltadas à ergonomia, autocuidado, valorização profissional e suporte psicossocial são necessárias para fortalecer o SOC e melhorar a QVT no serviço.

PALAVRAS CHAVES: Saúde Ocupacional; Riscos Ocupacionais; Condições de Trabalho.

INTRODUÇÃO

O trabalho humano é um fenômeno complexo, atravessado por dimensões sociais, cognitivas e organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Embora o trabalho possa gerar significado e propósito, também pode expor os indivíduos a riscos físicos, emocionais e psicossociais, com impacto sobre a saúde e a qualidade de vida laboral. No campo da Saúde do Trabalhador,

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

reconhecida como determinante essencial dos processos de adoecimento e proteção à saúde, destaca-se a necessidade de compreender não apenas os fatores que geram desgaste, mas também aqueles que favorecem a capacidade de enfrentamento, conforme preconiza a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Brasil, 2012).

Nesse contexto, a abordagem da salutogênese, proposta por Antonovsky (1987), apresenta-se como referencial teórico relevante para compreender os fatores que contribuem para a manutenção da saúde mesmo diante de condições adversas. Seu conceito central, o Senso de Coerência (SOC), refere-se à capacidade de perceber o mundo como compreensível, manejável e significativo, influenciando a forma como os indivíduos lidam com o estresse e conferem sentido às experiências cotidianas. Estudos demonstram que níveis mais elevados de SOC estão associados a menor vulnerabilidade emocional, maior adaptação ao trabalho e melhor percepção de qualidade de vida (Eriksson; Lindström, 2006).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), por sua vez, envolve a percepção do trabalhador sobre condições físicas, organização institucional, relações interpessoais, reconhecimento, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Walton, 1973; Ribeiro; Santana, 2020). Assim, compreender a interação entre SOC e QVT é fundamental para identificar fatores que favorecem ou limitam a saúde ocupacional, permitindo diagnósticos mais precisos e subsidiando intervenções institucionais.

Um estudo prévio desenvolvido na mesma clínica-escola, em 2023, analisou exclusivamente a percepção dos trabalhadores sobre riscos ocupacionais, sem aprofundar como esses profissionais compreendiam, manejavam e atribuíam significado às demandas laborais. Essa lacuna motivou o presente estudo, que propõe avançar na compreensão do fenômeno por meio da articulação entre SOC e QVT, considerando que ambos os construtos oferecem perspectivas complementares sobre o bem-estar e a capacidade de enfrentamento no ambiente de trabalho.

Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar a associação entre o nível de Senso de Coerência e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre trabalhadores de uma clínica-escola. Partiu-se da hipótese de que profissionais com níveis mais elevados de SOC tenderiam a apresentar melhor adaptação às demandas e percepção mais favorável das condições laborais.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e transversal, realizado com trabalhadores de uma clínica-escola localizada no município de Várzea Grande, Mato Grosso. Esse delineamento permite a mensuração simultânea das variáveis de interesse, possibilitando analisar a relação entre o Senso de Coerência (SOC) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em um único ponto temporal, característica fundamental dos estudos transversais (Levin, 2006).

A população-alvo foi composta por colaboradores técnicos e administrativos que desempenham atividades operacionais, técnicas e de apoio na clínica-escola. Foram incluídos trabalhadores ativos durante o período de coleta, que aceitaram

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

participar voluntariamente e que haviam integrado um banco de dados prévio produzido em estudo anterior. Foram excluídos profissionais afastados, desligados ou que não consentiram. A amostragem foi não probabilística, por conveniência, totalizando 19 participantes que responderam integralmente ao SOC-13. Os resultados obtidos foram comparados aos dados de uma amostra anterior composta por 39 participantes que responderam ao instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A coleta de dados referentes ao Senso de Coerência ocorreu no mês de outubro de 2025, realizada de forma presencial e por meio digital. Os trabalhadores foram convidados individualmente, receberam explicações sobre os objetivos da pesquisa e, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), responderam ao instrumento por formulário eletrônico (Google Forms), garantindo anonimato e confidencialidade.

O Senso de Coerência foi mensurado pela Escala SOC-13, instrumento desenvolvido por Antonovsky (1987) e amplamente utilizado em estudos internacionais para avaliar a capacidade de enfrentamento e adaptação psicossocial. No Brasil, a versão de 13 itens apresenta evidências de validade e confiabilidade, sendo composta pelas dimensões compreensibilidade, manejabilidade e significância (Favero; Santos; Tardivo, 2017).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi analisada a partir dos dados provenientes de um estudo realizado em 2024, intitulado *“Percepção dos trabalhadores quanto à exposição aos riscos ocupacionais de uma clínica-escola”* (LEITE; FERREIRA; GUERRISE, 2024). O estudo desenvolvido na clínica-escola por Leite, Ferreira e Guerrise (2024) oferece uma base teórica fundamental para compreender a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), riscos ocupacionais e condições ergonômicas no contexto laboral.

Esse estudo foi desenvolvido na mesma clínica-escola, nos mesmos setores e com a mesma população institucional, avaliando condições estruturais, organizacionais e psicossociais do trabalho. Por se tratar de banco de dados já existente, com avaliação recente e diretamente relacionada ao contexto laboral dos participantes, seus resultados foram utilizados como base comparativa para análise integrada com o SOC no presente estudo.

Os dados coletados foram organizados em planilhas digitais e analisados por meio de estatística descritiva simples, com apresentação das frequências relativas (percentuais) de cada item do instrumento SOC-13. Para a análise integrada entre o Senso de Coerência e a Qualidade de Vida no Trabalho, utilizou-se a comparação descritiva entre os achados deste estudo e os resultados do TCC realizado em 2024 na mesma clínica-escola.

O estudo atendeu às diretrizes éticas das Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, com aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra deste estudo foi composta por 19 trabalhadores da clínica-escola, majoritariamente mulheres entre 25 e 45 anos, perfil semelhante ao identificado no

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

estudo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) realizado em 2024, que avaliou 39 colaboradores da mesma instituição. A Tabela 1 apresenta a distribuição percentual dos 13 itens da Escala SOC-13.

Tabela 1: Distribuição percentual dos itens da Escala SOC-13 entre trabalhadores da clínica-escola (n= 19)

Item do SOC-13	Alternativa	Nº	%
Aquilo que você faz diariamente é:	Um enorme sofrimento e aborrecimento	0	0,0%
	Um sofrimento e aborrecimento	1	5,3%
	Nem aborrecimento nem satisfação	3	15,8%
	Um prazer e satisfação	11	57,9%
	Um enorme prazer e satisfação	4	21,1%
Até hoje a sua vida tem sido:	Sem nenhum objetivo	0	0,0%
	Com poucos objetivos	3	15,8%
	Com alguns objetivos	6	31,6%
	Com muitos objetivos	5	26,3%
	Repleta de objetivos	5	26,3%
Você tem interesse pelo que passa ao seu redor?	Nunca	0	0,0%
	Poucas vezes	2	10,5%
	Algumas vezes	3	15,8%
	Muitas vezes	4	21,1%
	Sempre	10	52,6%
Você acha que você é tratado (a) com injustiça?	Nunca	6	31,6%
	Poucas vezes	2	10,5%
	Algumas vezes	8	42,1%
	Muitas vezes	3	15,8%
	Sempre	0	0,0%
Você tem ideias e sentimentos confusos?	Nunca	5	26,3%
	Poucas vezes	4	21,1%
	Algumas vezes	9	47,4%
	Muitas vezes	1	5,2%
	Sempre	0	0,0%
Você acha que as coisas que você faz na sua vida têm pouco sentido?	Nunca	7	36,8%
	Poucas vezes	4	21,1%
	Algumas vezes	3	15,8%
	Muitas vezes	2	10,5%
	Sempre	3	15,8%
Já lhe aconteceu ter ficado desapontado(a) com pessoas em quem você confiava?	Nunca	0	0,0%
	Poucas vezes	3	15,8%
	Algumas vezes	6	31,6%
	Muitas vezes	7	36,8%
	Sempre	3	15,8%
Você tem sentimentos que gostaria de não ter:	Nunca	2	10,5%
	Poucas vezes	3	15,8%
	Algumas vezes	11	57,9%
	Muitas vezes	1	5,3%
	Sempre	2	10,5%

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

Você tem dúvida se pode controlar seus sentimentos:	Nunca	1	5,2%
	Poucas vezes	2	47,4%
	Algumas vezes	3	15,8%
	Muitas vezes	3	15,8%
	Sempre	3	15,8%
Já lhe aconteceu de ficar surpreendido(a) com o comportamento de pessoas que você achava que conhecia bem:	Nunca	0	0,0%
	Poucas vezes	2	10,5%
	Algumas vezes	9	47,4%
	Muitas vezes	5	26,3%
	Sempre	3	15,8%
Em algumas situações, as pessoas sentem-se fracassadas. Você já se sentiu fracassado(a):	Nunca	0	0,0%
	Poucas vezes	2	10,5%
	Algumas vezes	9	47,4%
	Muitas vezes	5	26,3%
	Sempre	3	15,8%
Você sente que está numa situação pouco comum, e sem saber o que fazer?	Nunca	4	21,0%
	Poucas vezes	9	47,4%
	Algumas vezes	5	26,3%
	Muitas vezes	1	5,2%
	sempre	0	0,0%
Às vezes acontecem coisas na vida da gente que depois achamos que não demos a devida importância. Quando alguma coisa acontece na sua vida, você acaba achando que a importância:	Totalmente errada	0	0,0%
	Errada	2	10,5%
	Nem correta e nem errada	9	47,4%
	Correta	5	26,3%
	Totalmente correta	3	15,8%

Fontes: Dados desenvolvidos pelo próprio autor (2025).

De forma geral, observou-se que entre 55% e 70% dos trabalhadores relataram sentir satisfação com o cotidiano, perceber clareza nas rotinas e reconhecer sentido em suas atividades. Esses achados revelam maior força nas dimensões compreensibilidade e significância, indicando que os trabalhadores tendem a perceber o ambiente laboral como relativamente organizado, compreensível e dotado de propósito, que são características consideradas protetoras no arcabouço salutogênico (Antonovsky, 1987; Eriksson; Lindstrom, 2006).

Entretanto, itens relacionados à manejabilidade, dimensão que expressa a disponibilidade percebida de recursos para lidar com demandas apresentaram maior fragilidade. Aproximadamente 40% a 50% dos participantes relataram experiências de sentimentos confusos, dificuldade em controlar emoções, incerteza diante de situações inesperadas e desapontamento com pessoas de confiança. Itens como *“Você se sente confuso(a) com frequência?”* e *“Consegue controlar suas emoções quando algo inesperado ocorre?”* foram os que mais contribuíram para a vulnerabilidade dessa dimensão. Esse padrão sugere que parte importante dos trabalhadores percebe menor capacidade de manejar estressores cotidianos, o que evidencia fragilidade psicossocial no enfrentamento das demandas laborais.

Quando os resultados do SOC-13 são articulados com os achados do estudo de QVT de 2024, observa-se na Tabela 2 que as fragilidades da manejabilidade são

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

coerentes com condições de trabalho previamente identificadas.

Tabela 2: Integração entre dimensões do SOC-13 e achados da QVT (2024)

Dimensão do SOC	Itens Correspondentes	Achados de QVT Relacionados (2024)	Interpretação Integrada
Compreensibilidade	Itens 1, 2, 12	Clareza das rotinas; relações respeitadas; ambiente organizado	A previsibilidade e a boa comunicação favorecem o entendimento das demandas e reduzem incertezas no cotidiano de trabalho.
Manejabilidade	Itens 3, 4, 5, 6, 8, 10	Sobrecarga; realização de horas extras (51,3%); dores musculoesqueléticas; ausência de pausas; trabalho repetitivo (79,5%)	Demandas elevadas e pouco suporte reduzem a percepção de recursos internos e externos, fragilizando a capacidade de lidar com estressores.
Significância	Itens 7, 11, 13	Orgulho pelo trabalho; imagem positiva da instituição; porém 33,3% não se sentem valorizados	O trabalho possui sentido e valor social, mas o reconhecimento insuficiente pode limitar motivação, propósito e engajamento.

Fonte: Dados da pesquisa, 2025; e dados extraídos do trabalho de LEITE, E. M. B.; FERREIRA, G. C. M.; GUERRISE, H. L. M., *Percepção dos Trabalhadores quanto à Exposição aos Riscos Ocupacionais de uma Clínica-Escola*. Trabalho de Conclusão de Curso, UNIVAG, 2024.

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

O estudo de QVT apontou sobrecarga de trabalho, realização frequente de horas extras (51,3%), ausência de local adequado para descanso (51,3%), queixas musculoesqueléticas recorrentes (especialmente em costas, pernas, pescoço e ombros) e trabalho repetitivo (79,5%). Esses elementos correspondem a demandas elevadas que, segundo o Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979), reduzem a percepção de controle e aumentam o desgaste emocional. Assim, sobrecarga física, exigência contínua e poucas pausas contribuem diretamente para a fragilização da manejabilidade aspecto evidenciado no SOC-13.

Além disso, enquanto a dimensão integração social do modelo de Walton apresentou aspectos positivos em 2024 como boa relação entre colegas e chefia pois cerca de 33,3% dos trabalhadores declararam não se sentirem valorizados, e uma parcela relatou insatisfação com a remuneração. Esses achados ajudam a compreender itens do SOC relacionados ao desapontamento com pessoas significativas, sugerindo que experiências de reconhecimento insuficiente e desigualdade percebida podem afetar a dimensão da significância e contribuir para vulnerabilidades emocionais.

Diante desse contexto, torna-se essencial identificar as variáveis que influenciam a percepção do ambiente de trabalho, considerando seu impacto significativo tanto na qualidade dos serviços prestados quanto na vida dos indivíduos (Leite; Ferreira; Guerrise, 2024). Ademais, conforme destacado por Machado (2020), o trabalho ocupa uma parcela expressiva da vida das pessoas, o que reforça a importância de compreender os níveis de satisfação e seus efeitos sobre o bem-estar.

Ainda sobre o contexto organizacional, a presença de dores musculoesqueléticas e de um ambiente com pausas insuficientes tende a aumentar sintomas de tensão física e mental, impactando a capacidade de regulação emocional o que explica, de forma plausível, a maior frequência de respostas intermediárias ou negativas nos itens de controle emocional do SOC-13. Para Walton (1973), ambientes físicos inadequados e jornadas exaustivas comprometem a atuação do trabalhador e aumentam a probabilidade de adoecimento. Conforme Antonovsky (1987), a sensação de que os recursos disponíveis são insuficientes reduz a manejabilidade e enfraquece a capacidade de adaptação, especialmente em ambientes de trabalho com demanda elevada e pouco suporte estrutural.

Do ponto de vista prático, esses achados reforçam a necessidade de intervenções institucionais que atuem tanto nas dimensões psicossociais quanto nas condições materiais do trabalho. Ambientes de trabalho inadequados estão associados ao aumento de sintomas físicos e psicológicos, como ansiedade, estresse e o desenvolvimento de doenças crônicas (Souza et al., 2022).

Ações como a estratégia de pausas regulares, reorganização do fluxo de atividades, adequações ergonômicas, implantação de programas de promoção da saúde, fortalecimento de espaços de escuta qualificada e ações de valorização profissional podem favorecer o aumento do SOC especialmente da manejabilidade e contribuir para uma QVT mais elevada. Estratégias voltadas para o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, manejo do estresse e comunicação assertiva também podem auxiliar na redução dos impactos negativos percebidos pelos trabalhadores.

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

Este estudo apresenta limitações inerentes ao delineamento transversal, que não permite estabelecer causalidade entre SOC e QVT. O tamanho reduzido da amostra restringe a generalização dos achados. Além disso, embora os dados de QVT utilizados sejam provenientes de estudo realizado em 2024 na mesma clínica-escola e nos mesmos setores, os participantes não foram exatamente os mesmos, pois parte dos trabalhadores foi desligada, remanejada ou estava afastada no momento da coleta atual, podendo gerar diferenças nas percepções comparadas entre os estudos.

Em síntese, os achados indicam que, embora os trabalhadores apresentem níveis positivos de compreensibilidade e significância, refletindo clareza e sentido no cotidiano laboral, fatores estruturais e psicossociais identificados no estudo de QVT comprometem a manejabilidade e reduzem a percepção de recursos para lidar com estressores. Essa integração evidencia que intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento das condições de trabalho e das competências emocionais são fundamentais para promover ambientes mais saudáveis, sustentáveis e coerentes com os princípios da saúde do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu compreender como os trabalhadores de uma clínica-escola percebem seu Senso de Coerência (SOC) e de que forma esses elementos se articulam às condições de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os resultados evidenciaram que as dimensões de compreensibilidade e significância apresentaram maior força entre os participantes, indicando clareza sobre as rotinas, previsibilidade das atividades e sentido atribuído ao trabalho – fatores que contribuem para estabilidade emocional, motivação e engajamento profissional.

Em contraste, a dimensão manejabilidade mostrou-se mais vulnerável, revelando dificuldades no controle emocional, na capacidade de enfrentar situações inesperadas e na percepção de disponibilidade de recursos para lidar com demandas cotidianas. A integração desses achados com os resultados de QVT identificados no estudo realizado em 2024 demonstra uma relação direta entre fragilidades emocionais e condições organizacionais, especialmente no que se refere à sobrecarga de trabalho, horas extras frequentes, dores musculoesqueléticas e ausência de pausas adequadas. Tais fatores tendem a reduzir a sensação de controle e impactar o enfrentamento, mesmo quando o trabalho possui significado e relações interpessoais positivas.

Dessa forma, o estudo reforça que o fortalecimento do SOC depende não apenas de características individuais, mas também de condições estruturais e psicossociais que favoreçam o equilíbrio entre demandas e recursos. Para isso, recomenda-se que a instituição adote estratégias que envolvam reorganização do fluxo de trabalho, melhoria das pausas e da ergonomia, valorização profissional e criação de espaços de escuta qualificada. Programas de desenvolvimento socioemocional também podem contribuir para ampliar a capacidade adaptativa dos trabalhadores, fortalecendo especialmente a dimensão de manejabilidade.

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

Conclui-se que promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis constitui elemento central para trabalhadores mais resilientes, capazes de lidar com situações adversas e de construir trajetórias profissionais mais equilibradas. Os resultados aqui apresentados ampliam a compreensão sobre a relação entre SOC e QVT em serviços de saúde e oferecem subsídios para o planejamento de intervenções institucionais voltadas ao bem-estar da equipe e à melhoria das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTONOVSKY, A. ***Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well.*** San Francisco: Jossey-Bass, 1987.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.* Cadernos de Atenção Básica, n. 41. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018.

COUTINHO, V. M.; HEIMER, M. V. **Senso de coerência e adolescência: uma revisão integrativa de literatura.** 2014.

ERIKSSON, M.; LINDSTRÖM, B. **Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review.** *Journal of Epidemiology & Community Health*, v. 60, n. 5, p. 376–381, 2006.

ERIKSSON, M.; LINDSTRÖM, B. **Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review.** *Journal of Epidemiology & Community Health*, v. 61, n. 11, p. 938–944, 2007.

ERIKSSON, M.; LINDSTRÖM, B. **The sense of coherence and health: a systematic review.** *Scandinavian Journal of Public Health*, v. 34, n. 6, p. 460–466, 2006.

FÁVERO, M. H.; SANTOS, M. A.; TARDIVO, L. S. L. P. Senso de coerência: evidências de validade da versão brasileira da SOC-13. *Psico-USF*, v. 22, n. 2, p. 221–231, 2017.

FELDT, T. et al. **Sense of coherence and mental health: a review of the literature.** *Work & Stress*, v. 14, p. 241–260, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

IIDA, I.; BUARQUE, L. **Ergonomia: projeto e produção.** 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016.

KARASEK, R. **Job demands, job decision latitude, and mental strain.** *Administrative Science Quarterly*, v. 24, p. 285–308, 1979.

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

LEVIN, K. A. Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, v. 7, p. 24–25, 2006

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>. Acesso em: 20 nov. 2024.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária**. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 29–43, 2009.

RIBEIRO, H.; SANTANA, L. **Qualidade de vida no trabalho: determinantes e reflexões contemporâneas**. *Revista Gestão & Saúde*, v. 10, n. 3, 2020.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. 2020.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

SIEGRIST, J. **Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions**. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, p. 27–41, 1996.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.

WALTON, R. E. **Análise da Qualidade de Vida**. *Quality of Working Life*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4/395>. Acesso em: 25 nov. 2025.

LEITE, E. M. B.; FERREIRA, G. C. M.; GUERRISE, H. L. M. **Percepção dos trabalhadores quanto à exposição aos riscos ocupacionais de uma clínica-escola**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG, Várzea Grande, 2024.

MACHADO, V. C. S. **Desequilíbrio entre as características do emprego e as desejadas pelo trabalhador: influência na satisfação**. Universidade dos Açores: Ponta Delgada-MS, 2020.

SOUZA, L. L. et al. **Estresse ocupacional, síndrome de burnout e docência universitária: uma revisão sistemática da produção acadêmico-científica brasileira**. *Revista Trabalho (En) Cena*, Campina Grande, PB, 2022.

¹Discente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Docente do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.