



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JULIANA FERREIRA REGIS

**OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA: SAÚDE MENTAL E QVT DE
ESTUDANTES TRABALHADORES DO CURSO DE BACHARELADO
EM ADMINISTRAÇÃO DO IFPB**

**João Pessoa
2025**

JULIANA FERREIRA REGIS

**OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA: SAÚDE MENTAL E QVT DE
ESTUDANTES TRABALHADORES DO CURSO DE BACHARELADO
EM ADMINISTRAÇÃO DO IFPB**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

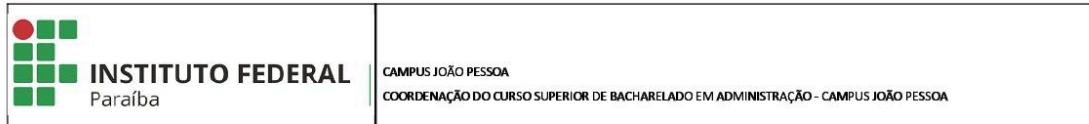
Orientador(a): Rachel Costa Ramalho Vasconcelos

JOÃO PESSOA
2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus João Pessoa*

| | |
|-------|---|
| R337i | Regis, Juliana Ferreira. |
| | Os impactos da dupla jornada : saúde mental e QVT de estudantes trabalhadores do curso de Bacharelado em administração do IFPB / Juliana Ferreira Regis. - 2025. 60 f. : il. |
| | TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025. |
| | Orientação: Profª Me. Rachel Costa Ramalho Vasconcelos. |
| | 1. Qualidade de vida no trabalho (QVT). 2. Saúde mental. 3. Estudante trabalhador. 4. Dupla jornada. 5. Ensino superior. I. Título. |
| | CDU 331.101.3(043) |

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



AVALIAÇÃO 14/2026 - CCSBA/UAS/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 26 de janeiro de 2026.

FOLHA DE APROVAÇÃO

JULIANA FERREIRA REGIS

Matrícula 20212460064

OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA: SAÚDE MENTAL E QVT DE ESTUDANTES TRABALHADORES DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DO IFPB

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 26/01/2026, às 10:00, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 26 de janeiro de 2026.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Rachel Costa Ramalho Vasconcelos (IFPB)

Orientador(a)

Ceres Grehs Beck (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Monica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Ceres Grehs Beck, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 26/01/2026 20:21:56.
- **Monica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 27/01/2026 16:48:03.
- **Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 27/01/2026 19:30:38.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/01/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 824472
Verificador: 2c13a553ed
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparéncia, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho a Deus, que me sustentou nos dias difíceis e iluminou cada passo, e aos meus pais, por tanto carinho e incentivo que tornaram possível cada conquista desta jornada.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, elevo meu coração em gratidão a Deus, por sua presença constante em minha vida, pela força que me sustentou nos momentos de cansaço e pela luz que guiou cada passo desta caminhada. Agradeço também à Nossa Senhora, minha mãezinha querida, que sempre intercedeu por mim junto a Jesus, acolhendo minhas angústias, fortalecendo minha fé e me trazendo paz nos dias de maior dificuldade.

Expresso minha profunda gratidão à minha família, que mesmo distante fisicamente, permaneceu sempre ao meu lado. Meu pai Ednaldo, minha mãe Cristiana, minhas irmãs, Poliana e Lorrane, o amor, o apoio e as palavras de incentivo que recebi de vocês foram fundamentais para que eu me mantivesse firme, mesmo quando o caminho parecia pesado. Cada conquista desta etapa carrega o toque do carinho e da força que vocês sempre me deram.

Aos meus parceiros de sala, Andressa, Lívia, Yane e José Lucas, deixo meu agradecimento cheio de afeto e admiração. Compreenderam minha rotina corrida, me acolheram nos desafios, dividiram comigo aprendizados, risadas e, principalmente, apoio nos momentos em que mais precisei.

Registro também minha profunda gratidão à minha orientadora, que sempre se mostrou paciente, dedicada e disposta a me ajudar. Agradeço por tirar minhas dúvidas com clareza, por compreender minhas dificuldades e por me orientar

Estendo meu agradecimento a todos os professores do curso, que compartilharam conhecimento, motivação e rigor acadêmico ao longo dos semestres.

Ao IFPB, manifesto meu reconhecimento e gratidão pelo ensino público, gratuito e de qualidade, que transforma vidas e amplia oportunidades.

Um agradecimento especial à Laila, minha terapeuta, cuja presença foi determinante para que eu reencontrasse meu foco e meu equilíbrio emocional. Sua ajuda foi fundamental para que eu pudesse seguir com confiança até a conclusão deste trabalho.

E, com todo carinho, agradeço ao meu namorado Jordan, meu companheiro de todos os momentos. Obrigada por compreender meus dias de ausência, por respeitar meu tempo, por me apoiar sem hesitar e por permanecer ao meu lado mesmo quando eu estava esgotada. Sua paciência, cuidado e incentivo foram essenciais para que eu não desistisse.

A cada um de vocês, meu mais profundo e sincero agradecimento. Esta conquista é feita de todas as mãos que me sustentaram e todos os corações que caminharam comigo.

“Mas quando eu estiver com medo, confiarei em Ti.”
Salmo 56, 3

RESUMO

A conciliação entre trabalho e estudo tem se tornado uma realidade cada vez mais presente na vida de estudantes do ensino superior, especialmente no contexto noturno, impondo desafios que impactam diretamente a saúde mental e a qualidade de vida desses indivíduos. Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar os impactos da dupla jornada na saúde mental de estudantes universitários trabalhadores, considerando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a partir do Modelo de Walton, buscando compreender como fatores laborais e acadêmicos interferem no bem-estar físico e emocional desses estudantes. A pesquisa caracteriza-se como de abordagem quantitativa, de natureza descritiva, sendo realizada por meio de pesquisa de campo. Os dados foram coletados com 26 estudantes do ensino superior do IFPB que conciliam trabalho e estudo, por meio de um questionário estruturado, contendo 07 questões sociodemográficas e 14 afirmações relacionadas à saúde mental, aos fatores psicossociais e às dimensões da QVT propostas por Walton (1973). A análise dos resultados evidenciou que a dupla jornada gera impactos significativos na saúde mental dos estudantes, manifestando-se por meio de cansaço excessivo, estresse, dificuldades de concentração, sobrecarga emocional e redução do tempo destinado ao lazer e ao autocuidado. Observou-se ainda que fatores como condições de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e oportunidades de crescimento influenciam diretamente a percepção de qualidade de vida desses estudantes. Conclui-se que a dupla jornada representa um fator de vulnerabilidade para o adoecimento mental no contexto acadêmico, ressaltando a importância de políticas institucionais e organizacionais que promovam melhores condições de trabalho, apoio psicológico e estratégias de acolhimento no ensino superior, contribuindo para a permanência e o sucesso acadêmico do estudante trabalhador.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Saúde Mental. Estudante Trabalhador. Dupla Jornada. Ensino Superior.

ABSTRACT

The reconciliation between work and study has become an increasingly common reality in the lives of higher education students, especially in the evening context, imposing challenges that directly impact their mental health and quality of life. In this scenario, this study aims to analyze the impacts of the double workload on the mental health of working university students, considering Quality of Work Life (QWL) based on Walton's Model, seeking to understand how labor and academic factors interfere with the physical and emotional well-being of these students. The research is characterized by a quantitative approach, with a descriptive nature, and was conducted through field research. Data were collected from 26 higher education students at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba (IFPB) who combine work and study, using a structured questionnaire containing seven sociodemographic questions and fourteen statements related to mental health, psychosocial factors, and the QWL dimensions proposed by Walton (1973). The analysis of the results showed that the double workload generates significant impacts on students' mental health, manifested through excessive fatigue, stress, difficulties in concentration, emotional overload, and a reduction in time allocated to leisure and self-care. It was also observed that factors such as working conditions, work-life balance, recognition, and opportunities for growth directly influence students' perception of quality of life. It is concluded that the double workload represents a vulnerability factor for mental illness in the academic context, highlighting the importance of institutional and organizational policies that promote better working conditions, psychological support, and support strategies in higher education, contributing to the retention and academic success of working students.

Keywords: Quality of Work Life (QWL). Mental Health. Working Student. Double Workload. Higher Education.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA 1: Contagem de gênero..... | 34 |
| FIGURA 2: Idade da população de estudo..... | 35 |
| FIGURA 3: Atividade profissional..... | 36 |
| FIGURA 4: Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal e profissional..... | 37 |
| FIGURA 5: Sinto-me motivado(a) para desempenhar minhas funções..... | 39 |
| FIGURA 6: Meu trabalho me garante segurança financeira e estabilidade..... | 40 |
| FIGURA 7: O ambiente onde trabalho é seguro e confortável..... | 41 |
| FIGURA 8: O ritmo de trabalho é adequado às minhas funções..... | 42 |
| FIGURA 9: Há um ambiente de colaboração entre a equipe..... | 43 |
| FIGURA 10: Tenho uma boa relação com meus colegas e superiores..... | 44 |
| FIGURA 11: A remuneração que recebo é justa e adequada..... | 45 |
| FIGURA 12: Meu desempenho é reconhecido de maneira adequada pelo meu superior..... | 47 |
| FIGURA 13: Tenho apoio da minha família para conciliar estudos e trabalho..... | 49 |
| FIGURA 14: Sinto orgulho do trabalho que realizo..... | 50 |
| FIGURA 15: Sinto-me valorizado(a) pelo fato de trabalhar e estudar..... | 51 |
| FIGURA 16: Meu trabalho interfere negativamente no meu desempenho acadêmico..... | 53 |
| FIGURA 17: Consigo conciliar meu tempo entre trabalho, estudo e vida social..... | 54 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| QUADRO 1: Critérios de Qualidade de Vida no Trabalho segundo Walton (1973)..... | 27 |
| QUADRO 2: Fatores psicossociais do trabalho (Zaneli & Kanan) e modelo de QVT (Walton, 1973) | 28 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| TABELA 1: Gênero | 33 |
| TABELA 2: Idade dos respondentes..... | 35 |
| TABELA 3: Atividade profissional..... | 36 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

OMS: Organização Mundial da Saúde

OIT: Organização Internacional do Trabalho

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 17 |
| 1.1 OBJETIVOS | 19 |
| 1.1.1 Objetivo Geral | 19 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos | 19 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 20 |
| 2.1 SAÚDE MENTAL: DEFINIÇÕES E CONTEXTO | 20 |
| 2.1.1 Fatores psicossociais | 22 |
| 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): CONCEITO E IMPORTÂNCIA | 23 |
| 2.3 MODELOS DE QVT | 24 |
| 2.4 WALTON - 8 CRITÉRIOS | 26 |
| 2.5 FATORES PSICOSSOCIAIS E QUALIDADE DE VIDA (QVT) | 28 |
| 2.6 FATORES PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E NOS ESTUDOS | |
| 29 | |
| 3 METODOLOGIA DA PESQUISA | 31 |
| 4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS | 33 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 55 |
| REFERÊNCIAS | 58 |
| APÊNDICE | 60 |

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o cenário educacional brasileiro tem passado por transformações significativas, especialmente com a ampliação do acesso ao ensino superior, promovida por políticas públicas, programas de inclusão e expansão das instituições de ensino. Paralelamente, o mercado de trabalho tornou-se mais competitivo e exigente, impulsionado por mudanças econômicas, tecnológicas e socioculturais. Esse contexto reforçou a necessidade de qualificação profissional, fazendo com que muitos indivíduos conciliem o trabalho com os estudos universitários como estratégia de ascensão social, estabilidade financeira e desenvolvimento profissional.

No entanto, apesar de representar uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, esse movimento também expõe os estudantes trabalhadores a desafios complexos. No nível micro, ou seja, na vivência cotidiana universitária, esses indivíduos enfrentam rotinas intensas que envolvem longas jornadas de trabalho, deslocamentos, demandas acadêmicas acumuladas, responsabilidades familiares e reduzido tempo para descanso e lazer. Essa combinação pode desencadear efeitos negativos sobre a saúde mental e o bem-estar, gerando sintomas como estresse, ansiedade, irritabilidade, cansaço extremo e sentimentos de incapacidade. Além disso, fatores socioculturais, como a valorização da produtividade constante, a pressão por resultados e o ritmo acelerado imposto pela vida contemporânea, intensificam a sobrecarga e a sensação de insuficiência.

O acúmulo de responsabilidades decorrente da jornada dupla entre trabalho e estudo pode provocar impactos significativos na saúde mental. A sobrecarga de tarefas, prazos, metas e exigências acadêmicas, somada às pressões do ambiente profissional, muitas vezes resulta em um estado de exaustão física e emocional. Estudantes que acumulam funções e têm pouco tempo para descanso e lazer apresentam maiores níveis de irritabilidade, ansiedade e sentimento de incapacidade, o que compromete não apenas o rendimento acadêmico, mas também suas relações interpessoais e autoestima.

Conforme Marques:

A dupla jornada que os estudantes trabalhadores se submetem também é um agravante para a sobrecarga psíquica, pois, além da rotina e obrigações

em que estão sujeitos por parte da organização do trabalho, necessitam conciliar e gerenciar o seu tempo para ser possível cumprir com seus compromissos da faculdade e suas necessidades pessoais. Estas que estão associadas diretamente na manutenção da saúde do entrevistado por contemplar atividades físicas, lazer e descanso (Marques, 2018, p. 43).

Diante desse cenário, torna-se evidente que a conciliação entre estudo e trabalho exige muito mais do que organização de tempo: demanda equilíbrio emocional, suporte institucional e condições adequadas de qualidade de vida. A compreensão desses impactos é essencial para identificar fatores de risco, propor estratégias de enfrentamento e contribuir para o bem-estar dos estudantes trabalhadores. Assim, esta pesquisa busca analisar de que maneira a dupla jornada interfere na saúde mental e na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desses alunos, destacando a importância de reconhecer e discutir esse fenômeno no contexto acadêmico.

Dessa forma, a ideia desta pesquisa surgiu da necessidade de compreender, de maneira mais profunda, como a dupla jornada impacta a saúde mental dos estudantes do ensino superior e quais fatores contribuem para o adoecimento emocional. Este estudo, tem como propósito analisar de que maneira a conciliação entre trabalho e estudo influencia o bem-estar psicológico dos universitários trabalhadores, buscando identificar desafios, consequências e possíveis estratégias de enfrentamento que favoreçam uma trajetória acadêmica mais equilibrada e saudável.

A pesquisa se mostra relevante ao dar visibilidade a um problema que afeta grande parte da população universitária brasileira, contribuindo para debates sobre políticas institucionais que promovam inclusão, saúde e qualidade de vida no ensino superior.

Nesse sentido, emerge o seguinte problema de pesquisa: **Como a conciliação entre trabalho e estudo influencia a saúde mental e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos estudantes trabalhadores do curso de Administração?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar a saúde mental e QVT de estudantes trabalhadores do ensino superior do IFPB.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever a saúde mental de estudantes trabalhadores do ensino superior;
- Identificar as condições de qualidade de vida de estudantes trabalhadores sob a ótica do modelo de Walton (1973);
- Propor melhorias das condições de QVT dos estudantes pesquisados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SAÚDE MENTAL: DEFINIÇÕES E CONTEXTO

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2005), a saúde mental é definida como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas habilidades, lida com os estresses normais da vida, trabalha de forma produtiva e contribui com sua comunidade”. Ou seja, trata-se de um estado que vai além da ausência de doenças mentais, envolvendo também bem-estar psicológico, emocional e social.

A saúde mental é um pilar essencial na vida das pessoas. Quando está preservada, o indivíduo tem maior capacidade de se adaptar aos desafios cotidianos e se inserir de forma resiliente em diferentes ambientes. Os transtornos mentais, no entanto, são prevalentes em todo o mundo: estima-se que cerca de 10% dos adultos apresentam essas condições e que aproximadamente 25% da população mundial manifeste, ao menos uma vez na vida, algum tipo de transtorno mental (Carvalho; Araújo; Bernardes, 2016).

Os transtornos mentais têm se tornado uma preocupação crescente no contexto do trabalho e da educação. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2021), essas condições representaram a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil, evidenciando o impacto direto da saúde mental na produtividade e na permanência dos indivíduos em suas atividades laborais. Complementando esse cenário, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) aponta os transtornos mentais como o principal fator de incapacidade no mundo. Esses dados reforçam a urgência de discutir a saúde mental entre trabalhadores e, especialmente, entre estudantes que enfrentam a dupla jornada, uma vez que a sobrecarga pode intensificar o risco de adoecimento psíquico.

Diante disso, discutir a saúde mental dos estudantes trabalhadores é essencial para compreender os impactos da dupla jornada. Grande parte dos universitários é composta por jovens que também exercem alguma atividade profissional, como indicam as estatísticas apresentadas por Mesquita (2010).

Essa realidade reforça a importância de pesquisas que busquem compreender e propor melhorias nas condições de vida desse público, como esta.

Codo (2006) enfatiza que as condições de trabalho exercem um papel fundamental na saúde mental dos trabalhadores. Ambientes laborais saudáveis, que promovem segurança, respeito e equilíbrio, contribuem para o bem-estar psicológico, enquanto condições adversas podem gerar estresse, ansiedade e outros transtornos mentais. Essa relação evidencia a importância de práticas organizacionais que visem a qualidade de vida no trabalho, especialmente para aqueles que precisam conciliar múltiplas responsabilidades, como os estudantes trabalhadores.

As discussões sobre saúde mental têm ganhado cada vez mais espaço, principalmente diante do crescimento de casos de ansiedade, estresse e esgotamento entre universitários. A entrada na universidade marca um período de transição importante, em que o estudante passa a lidar com novas responsabilidades, maior autonomia e exigências acadêmicas constantes. Soma-se a isso a pressão por desempenho, a necessidade de administrar diferentes disciplinas, prazos, leituras extensas e, muitas vezes, a insegurança em relação ao futuro profissional.

Essa situação se agrava quando o estudante precisa conciliar os estudos com outras responsabilidades, como o trabalho, atividades domésticas ou cuidado com familiares. No caso dos estudantes trabalhadores, a rotina se torna ainda mais exaustiva. A jornada diária costuma incluir deslocamentos longos, cumprimento de metas profissionais, poucas horas para estudo e um tempo reduzido ou inexistente para autocuidado. Como resultado, o equilíbrio emocional se fragiliza, e sintomas como desmotivação, irritabilidade, cansaço extremo e dificuldade de concentração se tornam mais frequentes.

Cada vez mais pesquisas reforçam que o ambiente institucional, as políticas de apoio estudantil e o modo como o ensino é organizado têm impacto direto na saúde mental dos alunos. Dessa forma, ao analisar a saúde mental de estudantes universitários, torna-se fundamental reconhecer que o adoecimento não é fruto de uma causa isolada, mas do entrelaçamento de múltiplas dimensões.

2.1.1 Fatores psicossociais

Os fatores psicossociais referem-se às interações entre os aspectos psicológicos e sociais presentes no ambiente de trabalho e de estudo, e que podem influenciar diretamente a saúde, o comportamento e o bem-estar do indivíduo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986), esses fatores envolvem as condições de trabalho, o conteúdo das atividades, a organização institucional, as relações interpessoais, bem como as características pessoais, necessidades e expectativas do trabalhador. Assim, fatores psicossociais podem atuar de duas formas: como elementos de proteção, quando favorecem o equilíbrio emocional, a motivação e o desempenho; ou como fatores de risco, quando geram sobrecarga, estresse, sofrimento psíquico e, em casos mais graves, adoecimento mental.

Autores como Zanelli e Kanan (2019) destacam que os fatores psicossociais podem ser compreendidos em três dimensões: fatores individuais, que dizem respeito às características pessoais, habilidades emocionais, crenças e estratégias de enfrentamento; fatores internos ao trabalho, que incluem condições físicas, demandas, carga e ritmo de trabalho, relações e apoio social; e fatores externos ao trabalho, relacionados ao contexto familiar, social e econômico. No caso de indivíduos que conciliam diferentes papéis como o docente ou o estudante-trabalhador, esses fatores tendem a se intensificar, tornando-os mais suscetíveis a experiências de desgaste, estresse e sofrimento psíquico quando não há suporte institucional adequado ou equilíbrio entre as demandas.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): CONCEITO E IMPORTÂNCIA

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de ações que visam proporcionar aos trabalhadores condições adequadas para o desenvolvimento de suas atividades. Fernandes (1996, p.31) afirma que a QVT “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que influenciam a cultura e renovam o clima organizacional, causando impactos no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

A importância da QVT está diretamente relacionada ao desempenho, à motivação e à saúde dos trabalhadores. Quando se sentem valorizados, escutados e respeitados, os indivíduos tendem a ser mais produtivos, engajados e saudáveis. As condições de trabalho são fundamentais para um bom desempenho e desenvolvimento profissional, pois o ambiente laboral influencia diretamente na vida das pessoas que dele fazem parte.

Entende-se que os trabalhadores passam, muitas vezes, mais tempo no local de trabalho do que em suas próprias casas ou em atividades pessoais. Por isso, é fundamental que esse ambiente seja saudável e equilibrado, promovendo motivação e bem-estar físico e psicológico. Isso é ainda mais importante quando se trata de trabalhadores que também estudam, pois um ambiente de trabalho positivo os prepara melhor para enfrentar outras responsabilidades.

Para Ribeiro (2015, p.78), “A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira natural em ambientes em que haja liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitem prazer e satisfação”.

O aumento dos cuidados com o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores vem sendo adotado por diversas empresas, uma vez que esses fatores influenciam diretamente na produtividade, qualidade dos serviços, absenteísmo e outros indicadores organizacionais. Nesse sentido, Ferro (2012, p. 44) afirma que “a compreensão de como a saúde e a doença do trabalhador podem sofrer influência das atividades laborativas exercidas por eles, para sustentar a si e seus dependentes, dá a dimensão da importância do trabalho para o indivíduo e para a sociedade”.

Um ambiente laboral que proporciona boa qualidade de vida aos seus funcionários contribui diretamente para o crescimento da organização, pois um colaborador satisfeito tende a desempenhar seu papel com mais responsabilidade e eficiência.

Para quem estuda e trabalha, como é o caso dos estudantes trabalhadores do ensino superior, a QVT torna-se ainda mais relevante. As condições do trabalho impactam diretamente o desempenho nos estudos, o estado emocional e a qualidade de vida como um todo. Um ambiente de trabalho negativo pode gerar desgaste físico e mental que, com o tempo, compromete a aprendizagem, reduz a concentração e, em casos mais graves, pode até levar ao abandono dos estudos.

Pensar em QVT é pensar em um ambiente onde o trabalhador possa exercer suas funções com dignidade, segurança e satisfação. Um ambiente de trabalho saudável contribui para uma vida mais equilibrada, melhora os relacionamentos interpessoais e favorece o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo.

2.3 MODELOS DE QVT

Diversos modelos foram desenvolvidos com o objetivo de compreender e aprimorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual se consolidou como objeto de estudo a partir da década de 1970 quando surgiram os primeiros debates sobre a humanização do ambiente laboral e a valorização das necessidades dos trabalhadores para além da simples produtividade. Diversos estudiosos propuseram modelos para analisar e intervir na realidade laboral, com o objetivo de garantir condições mais justas, equilibradas e saudáveis. Entre os principais modelos teóricos, destacam-se os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1976), Westley (1979) e Nadler e Lawler (1983).

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1976) é centrado na motivação no trabalho. Os autores destacam que o desenho das tarefas influencia diretamente o engajamento e a satisfação dos trabalhadores. Para eles, elementos como variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância, autonomia e feedback são cruciais para garantir uma experiência de trabalho positiva.

Já o modelo de Nadler e Lawler (1983) propõe que a QVT depende da relação entre as expectativas dos trabalhadores e o que lhes é efetivamente proporcionado pela organização. Assim, fatores como remuneração, reconhecimento, desenvolvimento profissional e relações interpessoais tornam-se centrais para compreender a percepção dos indivíduos sobre sua qualidade de vida no trabalho.

Outro modelo importante é o de Westley (1979), que enfatiza a importância do equilíbrio entre as exigências organizacionais e a satisfação das necessidades pessoais dos trabalhadores. O autor sugere que a QVT está ligada à compatibilidade entre os objetivos institucionais e os valores individuais, além de destacar a relevância da comunicação, participação e cooperação no ambiente de trabalho.

Entre os modelos mais amplamente utilizados e discutidos está o de Walton (1973), que sistematiza a QVT em oito critérios abrangentes: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e relevância social do trabalho. Por sua estrutura abrangente, esse modelo será aprofundado no próximo tópico deste referencial teórico.

A diversidade de modelos evidencia que a QVT é um conceito multifacetado, que deve ser analisado sob diferentes perspectivas. Para além de medidas pontuais, uma abordagem efetiva de qualidade de vida no trabalho exige um olhar sistêmico, capaz de articular bem-estar subjetivo, condições objetivas de trabalho e estratégias institucionais de valorização humana. Essa visão é especialmente importante quando aplicada a públicos específicos, como os estudantes trabalhadores, cujas demandas vão além do espaço laboral e se entrelaçam com os desafios da vida acadêmica.

2.4 WALTON - 8 CRITÉRIOS

Para Walton, a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. Walton identificou oito critérios essenciais que devem ser observados para garantir uma vivência digna, equilibrada e satisfatória. De acordo com Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização.

Segundo Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho é presente a partir do momento em que o colaborador atinge as suas metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade social. Para a avaliação dessa variável, Walton elenca oito categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e, relevância social. O quadro apresentado logo abaixo, visa compreender os fatores relacionados às dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton (1973).

Quadro 1: Critérios de Qualidade de Vida no Trabalho segundo Walton (1973)

| | |
|---|---|
| Compensação justa e adequada | Refere-se à oferta de salários e benefícios proporcionais à carga de trabalho, à qualificação exigida e às práticas do mercado. Para Walton, a remuneração deve garantir segurança financeira e refletir justiça social. |
| Condições de trabalho seguras e saudáveis | Diz respeito ao ambiente físico e organizacional no qual o trabalho é realizado. Espaços seguros, ergonômicos e que preservem a integridade física e emocional do trabalhador são fundamentais para a promoção da saúde e da produtividade. |
| Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades | Trata-se da possibilidade de o trabalhador aplicar suas habilidades no cotidiano profissional, ao mesmo tempo em que desenvolve novas competências. O trabalho deve ser desafiador, criativo e estimular o crescimento individual. |
| Oportunidade de crescimento contínuo e segurança | Diz respeito à perspectiva de estabilidade no emprego e à possibilidade de ascensão profissional. A ideia é que o trabalhador sinta-se seguro quanto ao seu futuro na organização e veja caminhos reais para seu desenvolvimento. |
| Integração social na organização | Refere-se à existência de relações interpessoais saudáveis, respeito à diversidade e senso de pertencimento no ambiente de trabalho. A cultura organizacional deve favorecer a inclusão e o respeito mútuo. |
| Constitucionalismo no trabalho | Relaciona-se aos direitos e deveres dos trabalhadores dentro da organização. Inclui o acesso à informação, o direito à voz nas decisões, à equidade nas regras e à proteção contra práticas abusivas ou discriminatórias. |
| Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal | Esse critério reconhece que os trabalhadores têm compromissos e necessidades fora do ambiente de trabalho. A flexibilidade de horários, políticas de apoio familiar e respeito aos limites pessoais são medidas que promovem esse equilíbrio. |
| Relevância social da vida no trabalho | Diz respeito ao sentido e valor que o trabalho representa para a sociedade. O trabalhador deve perceber que sua função tem utilidade social e que suas atividades contribuem para o bem coletivo, reforçando o orgulho e o comprometimento com o que faz. |

Fonte: adaptado de Walton (1973).

2.5 FATORES PSICOSSOCIAIS E QUALIDADE DE VIDA (QVT)

A seguir, no Quadro 2, apresenta-se a articulação entre as categorias de fatores psicossociais propostas por Zanelli e Kanan (2019) e os critérios de Qualidade de Vida no Trabalho definidos por Walton (1973), com o objetivo de evidenciar como dimensões individuais, organizacionais e socioculturais influenciam o bem-estar e as condições de trabalho e estudo.

Quadro 2: Fatores psicossociais do trabalho (Zanelli & Kanan) e modelo de QVT (Walton, 1973)

| Categorias dos fatores psicossociais (Zanelli & Kanan) | Itens para análises | Critérios de QVT (walton) |
|--|---|---|
| Fatores dos indivíduos (trabalhador) | Autoestima, autoconhecimento, capacidade de adaptação, estilo de vida, significado ou sentido da vida | Oportunidade de crescimento e segurança, relevância social de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade |
| Fatores internos ao trabalho | Condições do ambiente de trabalho, condições de tarefas, condições organizacionais, relações interpessoais, estrutura hierárquica | Condições de trabalho, integração social na organização, compensação justa e adequada, constitucionalismo |
| Fatores externos ao trabalho | Situação económica, relacionamento familiar, rede de apoio social | Espaço total de vida(equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e relevância social do trabalho) |

Fonte: Adaptado de Walton (1973)

Desse modo, a articulação entre os fatores psicossociais e o modelo de Walton contribui para uma compreensão mais ampla e integrada do fenômeno, evidenciando a necessidade de olhar não apenas para as condições externas, mas também para os recursos pessoais e institucionais disponíveis para o enfrentamento das demandas.

Portanto, observa-se que o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho, associado à análise dos fatores psicossociais, oferece um referencial consistente para a compreensão dos impactos da dupla jornada sobre a saúde mental do estudante-trabalhador, fornecendo bases teóricas para análises e intervenções que visem à promoção do bem-estar e à prevenção do adoecimento nesse público.

2.6 FATORES PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E NOS ESTUDOS

A compreensão dos fatores psicossociais é essencial para analisar como o ambiente de trabalho e estudo impactam a saúde mental dos indivíduos. A literatura aponta que a saúde mental não se limita à ausência de transtornos, mas envolve a capacidade de lidar com as demandas cotidianas, desenvolver habilidades, manter relações saudáveis e exercer atividades com sentido e autonomia (Gaino et al., 2018). Nesse sentido, os fatores psicossociais funcionam como elementos estruturantes dessa experiência, podendo favorecer o equilíbrio emocional e o bem-estar, ou, ao contrário, intensificar o estresse, a ansiedade e o desgaste psicológico.

No contexto laboral, estudos destacam que pressões institucionais, alta carga de tarefas, demandas emocionais e falta de reconhecimento aumentam o risco de adoecimento mental, contribuindo para quadros como estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Marcon et al., 2025; Diehl; Marin, 2016). Esses mesmos mecanismos podem ser observados no ambiente acadêmico, sobretudo entre estudantes que acumulam responsabilidades profissionais, acadêmicas e pessoais. A dupla jornada tende a potencializar demandas e reduzir o tempo destinado ao descanso, lazer e relações sociais, configurando um cenário de vulnerabilidade psicológica.

Assim, tanto no trabalho quanto na universidade, a qualidade das condições institucionais, o suporte recebido, a sensação de pertencimento, a autonomia, a organização das atividades e a capacidade de gerir demandas interferem diretamente na saúde mental. Quando as exigências superam os recursos disponíveis pessoais ou institucionais, instala-se um desequilíbrio que pode levar ao sofrimento psíquico e ao esgotamento. Dessa forma, o estudo dos

fatores psicossociais permite compreender como determinados contextos podem atuar como protetores, promovendo desenvolvimento e satisfação, ou como predisponentes ao adoecimento, especialmente para sujeitos expostos a múltiplas demandas, como os estudantes-trabalhadores.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa teve como objetivo investigar a dupla jornada vivenciada por estudantes trabalhadores, buscando compreender como eles enfrentam e experienciam essa rotina, bem como identificar de que forma a conciliação entre trabalho e estudo interfere na saúde mental e na qualidade de vida. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, pois, conforme Gil (2002), esse tipo de investigação busca gerar conhecimentos voltados para a solução de problemas específicos e com aplicabilidade prática no contexto estudado. Desse modo, busca produzir conhecimentos úteis para a compreensão da realidade específica dos alunos do curso de Administração, podendo contribuir para reflexões e ações voltadas ao bem-estar académico e profissional. Quanto à abordagem, caracteriza-se como um estudo quantitativo, visto que utiliza instrumentos estruturados e perguntas fechadas para coletar dados de maneira objetiva, permitindo identificar padrões, medir percepções e interpretar relações entre dupla jornada, saúde mental e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa quantitativa, conforme Lakatos e Marconi (2003), fundamenta-se na utilização de instrumentos padronizados, permitindo a obtenção de dados quantificáveis e passíveis de tratamento estatístico, o que favorece a identificação de padrões, tendências e relações entre as variáveis investigadas. Essa abordagem possibilita uma análise mais precisa e generalizável dos resultados, garantindo maior rigor e objetividade ao estudo.

No que diz respeito aos objetivos, configura-se como uma pesquisa descritiva, “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2019, p.26). Uma vez que descreve e analisa fenômenos relacionados ao cotidiano de estudantes trabalhadores e se fundamenta em autores que discutem saúde mental, QVT e o Modelo de Walton. Também é considerada uma pesquisa de campo, pois a coleta de dados ocorreu diretamente com os participantes. Segundo Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa de campo consiste na observação e obtenção de informações junto aos participantes, de modo a compreender fatos, comportamentos e relações sociais em seu contexto natural.

A investigação foi realizada exclusivamente com estudantes do 7º período,

no semestre letivo 2025.2, do turno noturno, do curso de Bacharelado em Administração, por se tratar de uma turma composta majoritariamente por discentes que conciliam trabalho e estudo, perfil considerado adequado para a análise dos impactos da dupla jornada. A coleta de dados contou com a participação de 26 respondentes e ocorreu por meio da aplicação de um questionário online, composto por 21 perguntas fechadas, estruturado em quatro eixos: dados sociodemográficos; fatores do indivíduo relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); fatores internos ao trabalho associados à QVT; e fatores externos ao trabalho, todos fundamentados nos critérios do Modelo de Walton.

4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi conduzida a partir das respostas ao questionário aplicado de forma online aos estudantes do turno da noite do curso de Bacharelado em Administração do IFPB. Tal análise visa responder aos objetivos da pesquisa, que busca compreender a dinâmica da dupla jornada vivenciada por alunos trabalhadores, os quais precisam conciliar simultaneamente as exigências do trabalho e os compromissos acadêmicos.

A pesquisa contou com a participação de 26 estudantes do turno da noite do 7º período do curso de Administração do IFPB, grupo que representa de forma adequada o público-alvo deste estudo, composto majoritariamente por discentes que conciliam trabalho e estudo.

4.1 Perfil Sociodemográfico dos Participantes

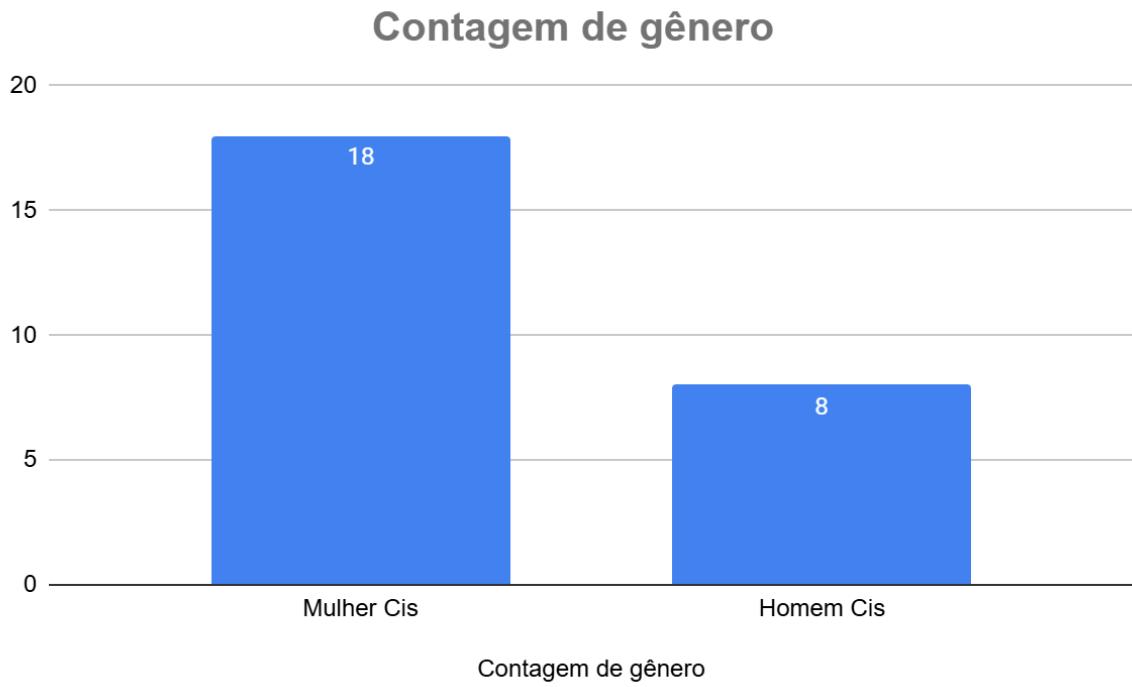
No que se refere ao gênero, observou-se que a maior parte dos participantes é composta por mulheres cis, representando 69% do total (18 estudantes). Os homens cis correspondem a 31% (8 respondentes). Esse resultado evidencia uma presença feminina mais expressiva entre os estudantes do turno da noite que desempenham atividades profissionais.

Tabela 1 - Gênero

| Gênero | Número de respondentes |
|------------|------------------------|
| Mulher cis | 18 |
| Homem cis | 8 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 1: Contagem de gênero



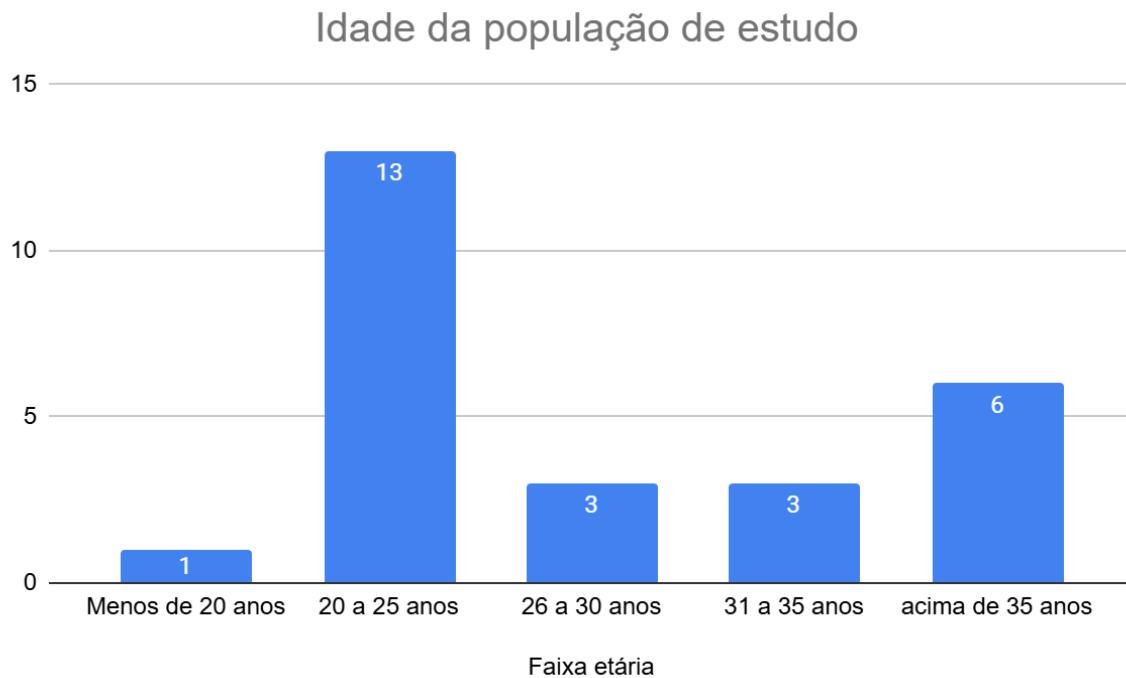
No que se refere à faixa etária, observa-se que a maior parte dos estudantes encontra-se entre 20 e 25 anos, representando 50% da amostra. Esse dado indica que o grupo é composto majoritariamente por adultos jovens que já iniciaram sua trajetória profissional, mas que ainda estão em fase de formação acadêmica. As demais faixas etárias apresentaram menor participação, distribuindo-se entre estudantes menos de 20 anos (3,8%), 26 a 30 anos (11,5%), 31 a 35 anos (11,5%) e acima de 35 anos, que juntos refletem a diversidade de perfis presentes no ensino superior noturno, caracterizado pela presença de trabalhadores em diferentes momentos da vida adulta.

Tabela 2 - Idade dos respondentes

| Faixa etária | Número de respondentes |
|------------------|------------------------|
| Menos de 20 anos | 1 |
| 20 a 25 anos | 13 |
| 26 a 30 anos | 3 |
| 31 a 35 anos | 3 |
| acima de 35 anos | 6 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 2: Idade da população de estudo



Dados: fonte da pesquisa.

Quanto à atividade profissional, observa-se que a maior parte dos estudantes do turno da noite exerce vínculos formais de trabalho. Ao todo, 14 participantes atuam como empregados com carteira assinada, representando a categoria predominante entre os respondentes. Além disso, 5 estudantes afirmaram estar contratados como estagiários, evidenciando a presença significativa de vínculos formativos. Também foi identificado que 3 participantes trabalham de maneira autônoma, enquanto outros 3 ocupam cargos no serviço

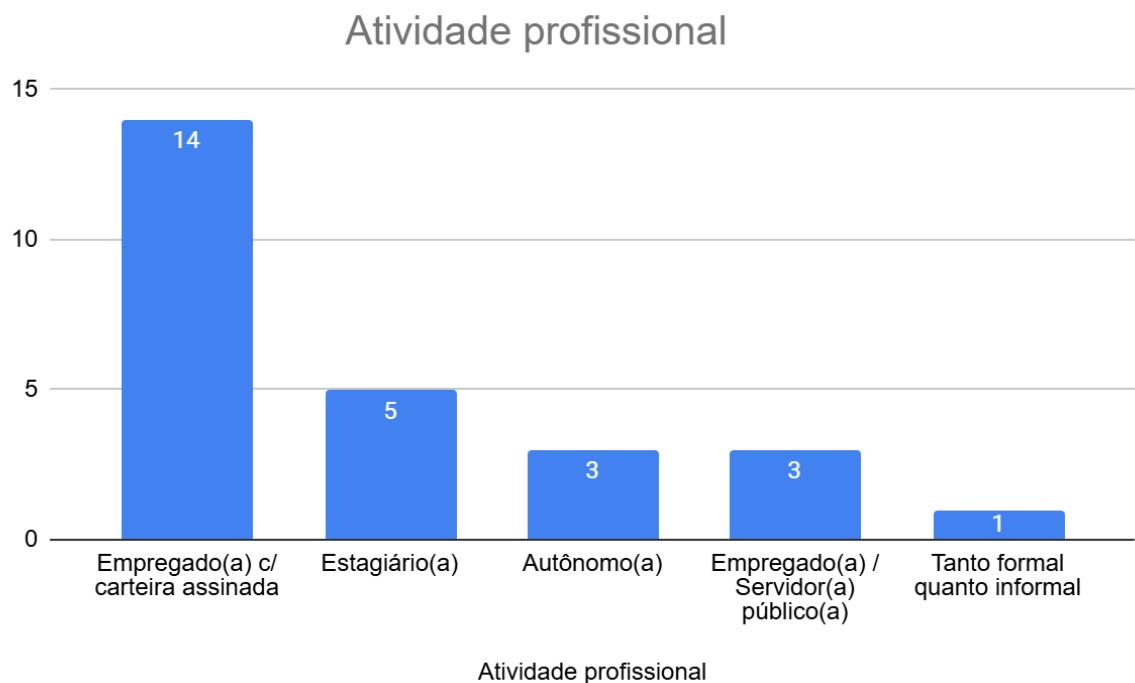
público. Apenas 1 estudante relatou conciliar atividades formais e informais simultaneamente. Esses dados reforçam que a maioria dos respondentes mantém uma rotina laboral regular e estruturada, elemento que pode influenciar diretamente na dinâmica de conciliação entre trabalho e estudo.

Tabela 3 - Atividade profissional

| Atividade profissional | Quantidade |
|---------------------------------------|------------|
| Empregado(a) c/ carteira assinada | 14 |
| Estagiário(a) | 5 |
| Autônomo(a) | 3 |
| Empregado(a) / Servidor(a) público(a) | 3 |
| Tanto formal quanto informal | 1 |

Fonte: dados da pesquisa.

Figura 3: atividade profissional



Dados: fonte da pesquisa.

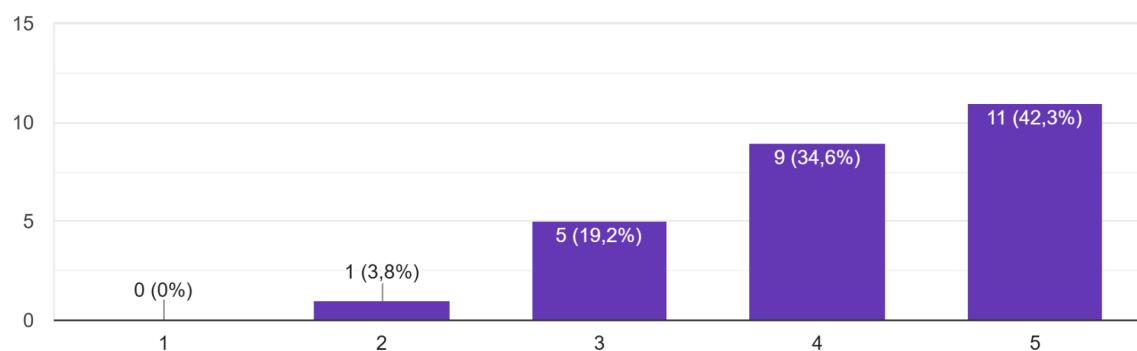
4.2 Fatores do Indivíduo e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Na próxima etapa da pesquisa, foram analisados os aspectos relacionados ao indivíduo e sua percepção sobre o trabalho, considerando dimensões propostas pelo Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), que envolvem oportunidades de crescimento, motivação e segurança/estabilidade. As questões aplicadas buscaram compreender de que maneira o trabalho contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes, bem como o nível de motivação e segurança proporcionado pela atividade laboral.

A primeira afirmação “Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal e profissional” relaciona-se diretamente ao critério de oportunidades de crescimento e desenvolvimento humano apontado por Walton. Para essa pergunta, os estudantes responderam em uma escala linear de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 “discordo parcialmente”, 3 “nem concordo nem discordo” (neutro), 4 a “concordo parcialmente” e 5 “concordo totalmente”. Os resultados foram:

Figura 4.“Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal e profissional”

Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.
26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

Os dados indicam uma percepção predominantemente positiva sobre as oportunidades de desenvolvimento proporcionadas pelo trabalho. A média acima de 4 sugere que, para a maior parte dos estudantes, a atividade laboral atua

como um elemento que fortalece suas competências e contribui para sua evolução pessoal e profissional.

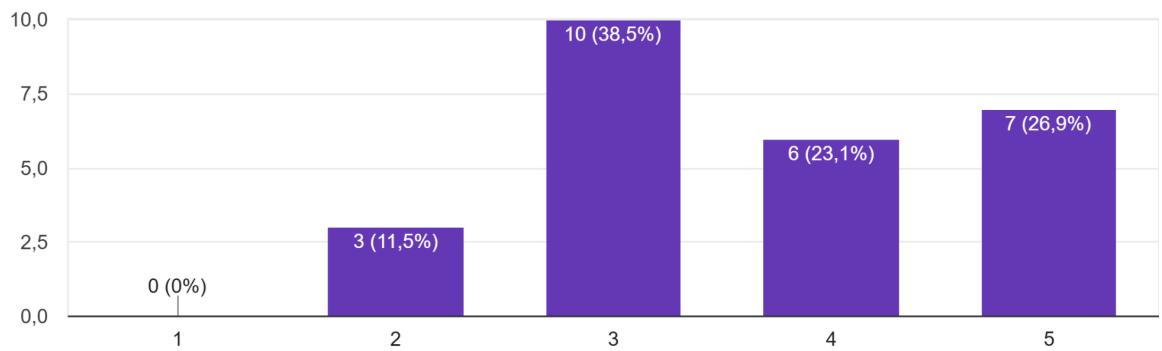
Walton (1973) afirma que ambientes de trabalho que oferecem experiências formativas, aprendizado contínuo e possibilidades de aprimoramento tendem a promover maior satisfação e bem-estar. Para Ribeiro (2015, p.78), “A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira natural em ambientes em que haja liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitem prazer e satisfação”. Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho não se limita apenas às condições físicas ou materiais oferecidas pela instituição, mas envolve também aspectos subjetivos, como o sentimento de pertencimento, o reconhecimento profissional e a possibilidade de desenvolver habilidades. Assim, quando o trabalhador percebe que sua atuação é valorizada e que existe um clima organizacional favorável, tende a demonstrar maior engajamento e equilíbrio emocional, fatores essenciais para o bem-estar e para a produtividade.

Na segunda afirmação, “Sinto-me motivado(a) para desempenhar minhas funções”, buscou-se avaliar o nível de motivação percebido pelos estudantes em relação às atividades que desempenham no ambiente de trabalho. Essa questão dialoga diretamente com o critério de motivação e realização pessoal, também contemplado no Modelo de Walton (1973), que destaca a importância da satisfação intrínseca no exercício das funções como um componente essencial da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 5: “sinto-me motivado(a) para desempenhar minhas funções”

Sinto-me motivado(a) para desempenhar minhas funções.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

Os resultados apontaram que a maior parte dos participantes tende a se posicionar entre os níveis intermediários e altos da escala de motivação, indicando que, embora existam desafios próprios da conciliação entre estudo e trabalho, muitos estudantes percebem algum grau de significado e satisfação em suas atividades laborais. Essa percepção está alinhada ao que destaca Walton (1973), ao afirmar que a motivação está associada à capacidade do trabalho de oferecer experiências positivas, como reconhecimento, autonomia e oportunidades de uso das próprias habilidades. Quando essas condições estão presentes, o trabalhador tende a desenvolver uma relação mais saudável com a atividade laboral.

Ribeiro (2015, p.78) reforça essa perspectiva ao afirmar que a motivação emerge quando o trabalhador possui liberdade para participar das decisões da instituição e quando vivencia atividades que lhe proporcionam satisfação e bem-estar. Assim, a percepção de motivação não está apenas vinculada às tarefas realizadas, mas ao significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho, aos vínculos que estabelece e à sensação de que contribui de forma relevante para a organização.

Dessa forma, os resultados encontrados na pesquisa sugerem que, embora muitos estudantes se sintam motivados a desempenhar suas funções,

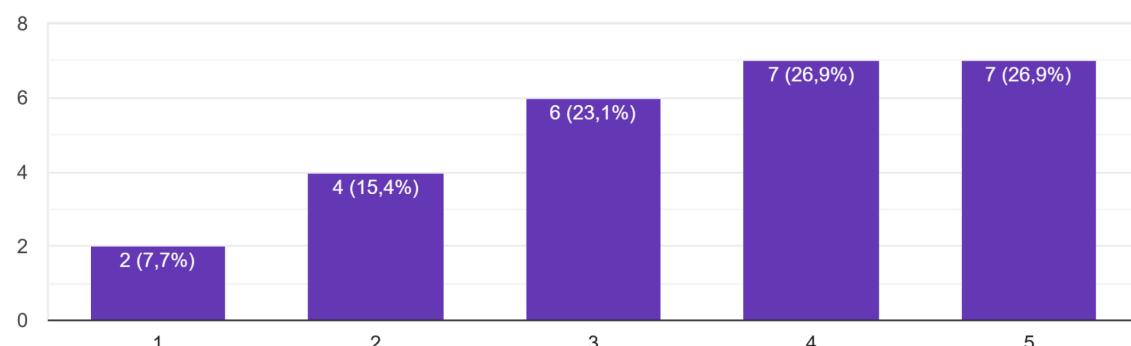
ainda existe um grupo que não percebe condições favoráveis o suficiente. Isso pode estar relacionado à sobrecarga típica da dupla jornada, à falta de reconhecimento ou às dificuldades de conciliar trabalho e estudo, aspectos que influenciam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho e o bem-estar psicológico.

A terceira afirmação analisada foi “Meu trabalho me garante segurança financeira e estabilidade”, relacionada ao critério de segurança e estabilidade no emprego, um dos pilares da Qualidade de Vida no Trabalho segundo Walton (1973).

Figura 6: “Meu trabalho me garante segurança financeira e estabilidade”

Meu trabalho me garante segurança financeira e estabilidade.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

O conjunto de respostas apresenta oscilações significativas, com avaliações que variam de notas muito baixas (1 e 2) até notas altas (4 e 5). Essa dispersão indica que a percepção sobre segurança financeira não é homogênea entre os estudantes trabalhadores. Embora exista um número expressivo de respostas nas pontuações mais altas sugerindo que parte dos participantes considera que seu trabalho oferece um mínimo de estabilidade também há uma quantidade relevante de respostas intermediárias e baixas, o que demonstra que muitos não percebem o trabalho como um fator plenamente seguro ou financeiramente estável.

Esse resultado é coerente com o que Walton (1973) destaca ao definir a segurança e estabilidade no emprego como uma das dimensões centrais da QVT: trabalhadores que não se sentem seguros tendem a apresentar maiores níveis de insegurança emocional, desgaste psicológico e menor envolvimento com suas atividades. A ausência de estabilidade, característica comum em empregos temporários, informais e jornadas flexíveis, impacta diretamente o bem-estar, pois reduz a previsibilidade e pode gerar preocupação constante sobre o futuro.

4.3 Fatores Internos ao Trabalho e QVT

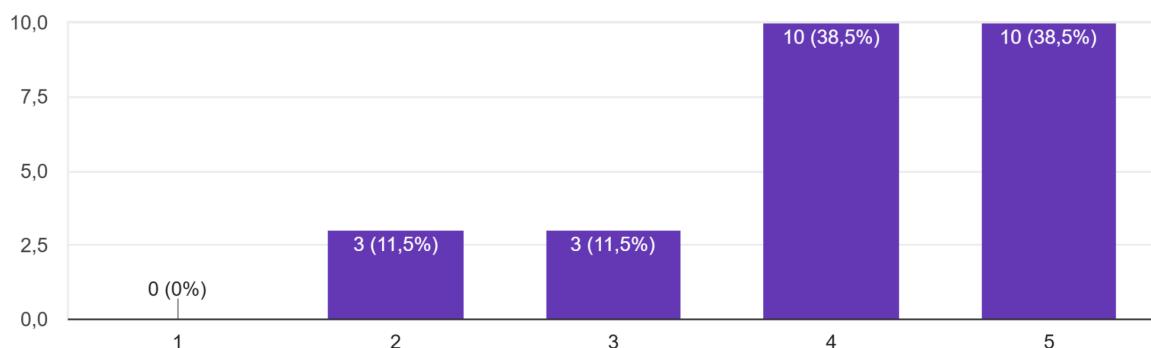
Nesta etapa, foram analisados os fatores internos ao trabalho, considerando dimensões do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973), especialmente aquelas relacionadas à elementos que dizem respeito ao modo de condições de trabalho, no qual o estudante trabalhador percebe seu espaço de trabalho, sua valorização e o impacto subjetivo das atividades desempenhadas.

A primeira afirmativa deste eixo foi “O ambiente onde trabalho é seguro e confortável”. A seguir, apresentam-se os dados coletados.

Figura 7: “O ambiente onde trabalho é seguro e confortável”.

O ambiente onde trabalho é seguro e confortável.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

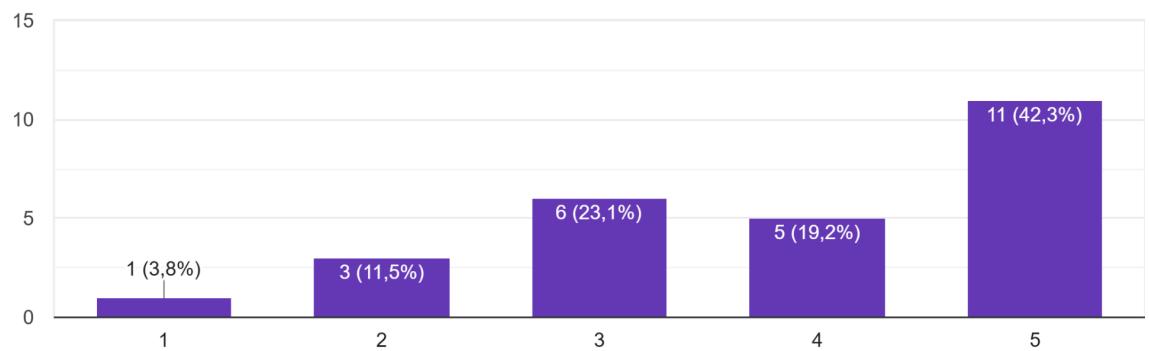
De modo geral, as respostas concentram-se entre 4 e 5, indicando uma percepção majoritariamente positiva. Demonstrando que a maioria dos participantes considera seu ambiente laboral seguro e confortável. Esse resultado sugere que, mesmo diante da dupla jornada entre trabalho e estudo, os estudantes percebem que o espaço onde exercem suas funções oferece condições mínimas de segurança e conforto.

A segunda afirmação, “O ritmo de trabalho é adequado às minhas funções”, está relacionada às condições internas do trabalho, especialmente ao critério de condições de trabalho proposto por Walton (1973), que envolve aspectos como organização das tarefas, intensidade laboral e equilíbrio entre demandas e capacidades.

Figura 8: “O ritmo de trabalho é adequado às minhas funções”

O ritmo de trabalho é adequado às minhas funções.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

Os dados revelam que a maior parte dos participantes avaliou o ritmo de trabalho como adequado, o que indica uma percepção predominantemente positiva, embora com algumas variações entre os respondentes. Observa-se que existem respostas mais baixas (como 1 e 2), sugerindo que parte dos estudantes enfrenta ritmos de trabalho mais intensos ou mal distribuídos, o que pode comprometer sua sensação de equilíbrio. Dessa forma, pode impactar tanto sua Qualidade de Vida no Trabalho quanto sua capacidade de manter o equilíbrio entre as obrigações laborais e acadêmicas.

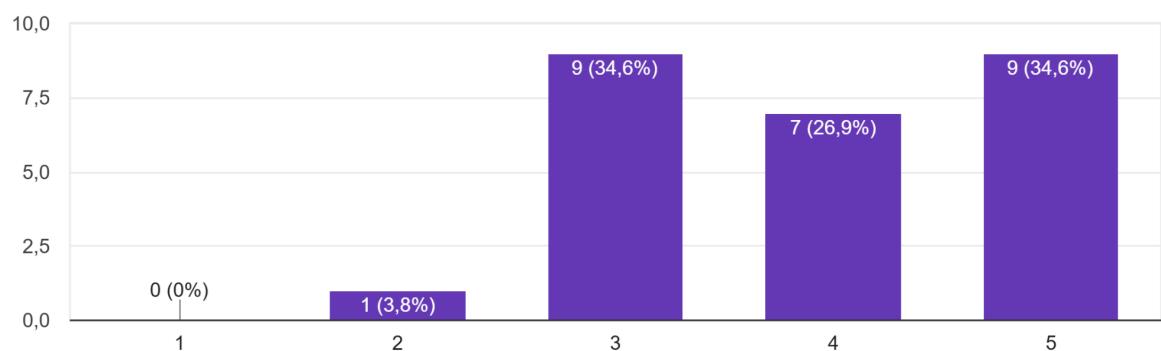
Segundo Walton (1973), a adequação das condições de trabalho é essencial para garantir bem-estar, reduzir tensões e fortalecer a percepção de justiça organizacional. Um ritmo compatível com as funções desempenhadas favorece a manutenção da saúde física e psicológica, prevenindo desgaste emocional.

A terceira afirmação, “Há um ambiente de colaboração entre a equipe”, relaciona-se a interpretação diretamente ao critério, integração social no ambiente de trabalho, proposto por Walton (1973), que reforça que um ambiente saudável deve promover relações interpessoais baseadas em respeito, justiça e senso de pertencimento. Segundo o autor, equipes colaborativas fortalecem a convivência organizacional, reduzem conflitos e ampliam o bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, a percepção de colaboração entre colegas não apenas melhora o bem-estar individual, mas também potencializa a qualidade de vida no trabalho como um todo, favorecendo a motivação, o engajamento e o desempenho profissional.

Figura 9: “Há um ambiente de colaboração entre a equipe”

Há um ambiente de colaboração entre a equipe.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

Os dados coletados para esta afirmação variaram entre 2 e 5, demonstrando uma tendência geral moderadamente positiva quanto à percepção de colaboração no ambiente de trabalho. Observa-se que grande parte das respostas encontra-se nos valores 3, 4 e 5, indicando que a maioria dos

estudantes reconhece algum nível de cooperação entre colegas, ainda que existam situações em que tal colaboração não é plenamente consolidada. As respostas mais baixas revelam que ainda há espaços em que o clima de equipe apresenta fragilidades, seja por falta de integração, sobrecarga ou dificuldades de comunicação.

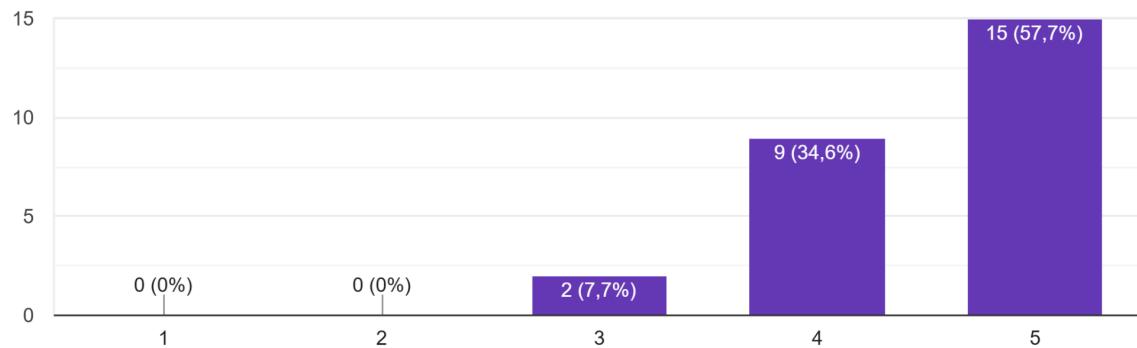
De modo geral, os dados mostram que a colaboração existe, mas pode se manifestar de forma desigual entre os diferentes contextos de trabalho vivenciados pelos estudantes. A presença dessa dimensão é fundamental para o bem-estar e para o equilíbrio da rotina daqueles que precisam conciliar estudo e trabalho, funcionando como um fator de proteção frente ao estresse e às demandas da dupla jornada.

A quarta afirmação “Tenho uma boa relação com meus colegas e superiores” está relacionada ao critério de integração social no ambiente de trabalho, proposto por Walton (1973). Esse critério refere-se à qualidade das relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral, envolvendo respeito mútuo, cooperação, apoio entre os membros da equipe e relações hierárquicas saudáveis.

Figura 10: “Tenho uma boa relação com meus colegas e superiores”

Tenho uma boa relação com meus colegas e superiores.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

A análise dos resultados indica uma percepção amplamente positiva quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho. A predominância de respostas

nos níveis 4 e 5 demonstra que a maioria dos estudantes percebe existir um bom relacionamento tanto com colegas quanto com superiores, o que contribui para um ambiente organizacional mais saudável e cooperativo.

Segundo Walton (1973), ambientes que favorecem a integração social tendem a reduzir conflitos, fortalecer o sentimento de pertencimento e ampliar o bem-estar dos trabalhadores. Essa interpretação também dialoga com Fernandes (1996), ao destacar que fatores sociopsicológicos, como as relações interpessoais, influenciam diretamente o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho.

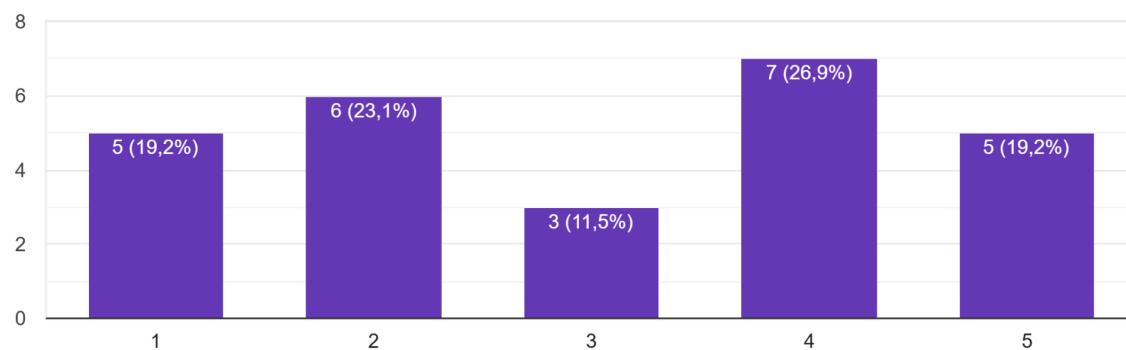
Assim, os resultados indicam que a integração social no ambiente de trabalho constitui um fator positivo da QVT para os estudantes trabalhadores do turno da noite, funcionando como um elemento de suporte emocional e organizacional que favorece o bem-estar, a permanência no trabalho e a continuidade da trajetória acadêmica

A quinta afirmação refere-se diretamente ao critério compensação justa e adequada, “A remuneração que recebo é justa e adequada” um dos pilares estruturais do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973). Esse critério destaca que a percepção de justiça salarial é essencial para o bem-estar do trabalhador, pois envolve não apenas o valor financeiro recebido, mas também a relação entre esforço desempenhado, carga de trabalho e reconhecimento institucional.

Figura 11: “A remuneração que recebo é justa e adequada”

A remuneração que recebo é justa e adequada.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

A análise dos resultados aponta uma distribuição mais heterogênea das respostas, com presença significativa de valores baixos e intermediários. Esse resultado sugere que, embora parte dos participantes considere sua remuneração satisfatória, uma parcela expressiva demonstra insatisfação, especialmente no que se refere à segurança financeira e à valorização econômica do trabalho. Tal achado dialoga com Fernandes (1996), ao destacar que a QVT envolve fatores que impactam diretamente o bem-estar do trabalhador, sendo a remuneração um dos principais elementos de reconhecimento e valorização profissional.

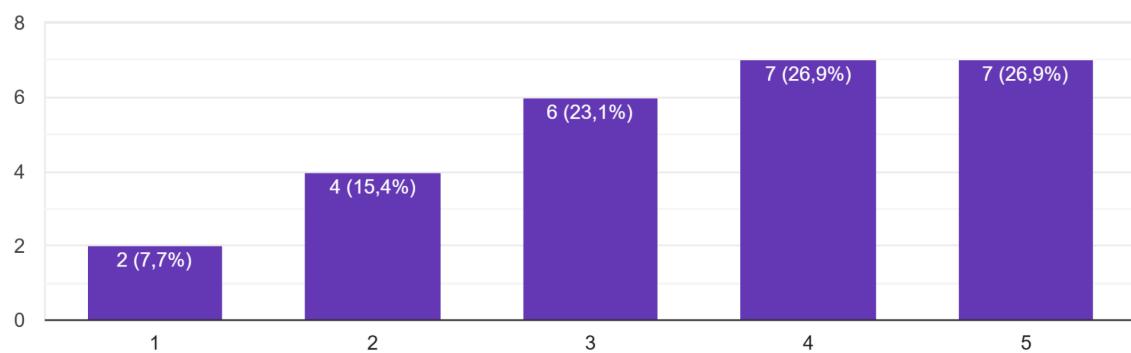
Além disso, Ferro (2012) ressalta que as condições materiais de trabalho exercem influência direta sobre a saúde e a qualidade de vida do indivíduo, especialmente quando o trabalho é a principal fonte de sustento. No caso dos estudantes trabalhadores, a percepção de uma remuneração insuficiente pode intensificar o desgaste físico e emocional, sobretudo diante das exigências da dupla jornada entre trabalho e estudo.

Assim, os dados evidenciam que o critério de compensação justa e adequada apresenta-se como um ponto sensível na Qualidade de Vida no Trabalho dos estudantes pesquisados, indicando a necessidade de maior atenção às condições salariais, principalmente para aqueles que conciliam responsabilidades acadêmicas e laborais.

A sexta afirmação “Meu desempenho é reconhecido de maneira adequada pelo meu superior” está relacionada ao critério de integração social e reconhecimento no ambiente de trabalho, presente no Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973). Para o autor, o reconhecimento profissional é um elemento essencial para a construção de relações saudáveis no trabalho, pois contribui para o sentimento de valorização, pertencimento e justiça organizacional.

Figura 12: “Meu desempenho é reconhecido de maneira adequada pelo meu superior”

Meu desempenho é reconhecido de maneira adequada pelo meu superior.
26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

A análise dos dados aponta uma percepção moderada quanto ao reconhecimento do desempenho pelos superiores. Observa-se a presença tanto de respostas elevadas quanto de avaliações baixas, o que indica que a experiência de reconhecimento não ocorre de forma homogênea entre os estudantes trabalhadores. Essa variação sugere que, enquanto parte dos participantes se sente valorizada por sua atuação profissional, outra parcela percebe fragilidades nesse aspecto.

Gaino et al. (2018) destaca que a saúde mental está associada não apenas à ausência de transtornos, mas também à capacidade de manter relações saudáveis e exercer atividades com sentido. Nesse contexto, o reconhecimento do desempenho atua como um fator psicossocial protetivo, pois reforça o valor do trabalho realizado e contribui para o equilíbrio emocional.

Por outro lado, a ausência ou insuficiência de reconhecimento pode intensificar o sofrimento psíquico. Marcon et al. (2025) e Diehl e Marin (2016) apontam que a falta de valorização e feedback positivo no ambiente laboral está associada ao aumento do estresse, da ansiedade e do risco de adoecimento mental, especialmente em contextos marcados por altas demandas. Para estudantes que conciliam trabalho e estudo, essa condição pode ser ainda mais

sensível, uma vez que a dupla jornada tende a ampliar a sobrecarga física e emocional.

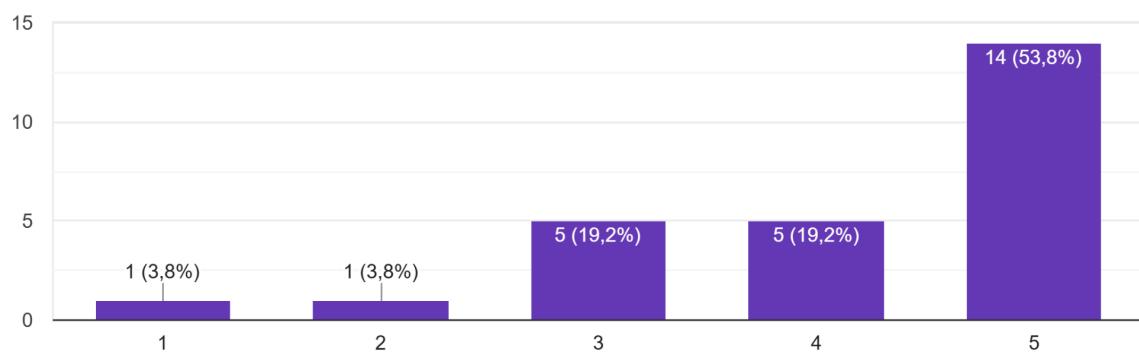
Dessa forma, os resultados sugerem que o reconhecimento profissional, embora presente para parte dos estudantes trabalhadores do turno da noite, ainda se configura como um aspecto que merece atenção por parte das organizações.

4.4 Fatores Externos ao Trabalho e QVT

A primeira afirmação desse eixo foi: “Tenho apoio da minha família para conciliar estudos e trabalho”. Essa questão está relacionada aos fatores externos ao trabalho, conforme a classificação de Zanelli e Kanan, especialmente no que se refere ao relacionamento familiar e à rede de apoio social, elementos fundamentais para o equilíbrio psicossocial do indivíduo. No Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), essa dimensão dialoga diretamente com o critério espaço total de vida, que considera a capacidade do trabalhador de equilibrar as demandas profissionais com a vida pessoal e social.

Figura 13: “Tenho apoio da minha família para conciliar estudos e trabalho”

Tenho apoio da minha família para conciliar estudos e trabalho.
26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

Os dados coletados revelaram uma tendência predominantemente positiva, com concentração das respostas nos níveis mais elevados da escala, indicando que a maioria dos participantes percebe contar com o apoio familiar para lidar com a dupla jornada de trabalho e estudo.

Essa percepção positiva reforça o que aponta a literatura sobre fatores psicossociais e saúde mental. Segundo Gaino et al. (2018), a saúde mental está relacionada à capacidade do indivíduo de manter relações saudáveis e de enfrentar as demandas cotidianas com suporte emocional e social. O apoio familiar, nesse sentido, funciona como um importante fator protetivo, reduzindo o estresse e favorecendo o bem-estar emocional.

Além disso, Diehl e Marin (2016) e Marcon et al. (2025) destacam que a ausência de suporte social, especialmente em contextos de alta exigência, como a dupla jornada, pode intensificar o sofrimento psíquico e o desgaste emocional.

Assim, os resultados desta pesquisa indicam que o apoio familiar percebido pelos estudantes trabalhadores contribui para minimizar os impactos negativos das múltiplas responsabilidades assumidas, favorecendo maior equilíbrio entre vida acadêmica, profissional e pessoal.

Dessa forma, observa-se que o suporte familiar se apresenta como um elemento essencial para a Qualidade de Vida no Trabalho dos estudantes do

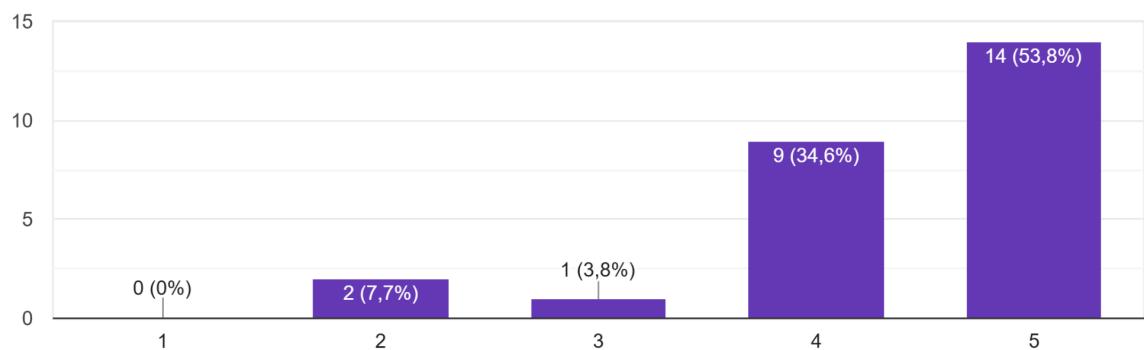
turno da noite, atuando como um fator externo capaz de promover adaptação, resiliência e melhores condições de saúde mental diante das exigências impostas pela dupla jornada.

A segunda afirmação, “Sinto orgulho do trabalho que realizo” relaciona-se tanto aos fatores externos quanto aos fatores individuais, pois envolve o significado atribuído ao trabalho, elemento central na construção da identidade, do bem-estar e da satisfação pessoal. No Modelo de Walton (1973), esse aspecto dialoga com o critério de relevância social do trabalho, que se refere à percepção de valor, utilidade e reconhecimento social da atividade exercida.

Figura 14: “sinto orgulho do trabalho que realizo”

Sinto orgulho do trabalho que realizo.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

A média encontrada foi 4,37, indicando um elevado nível de concordância com a afirmação. Os resultados demonstram que a maioria dos estudantes sente orgulho do trabalho que realiza, atribuindo sentido e valor à sua atividade laboral.

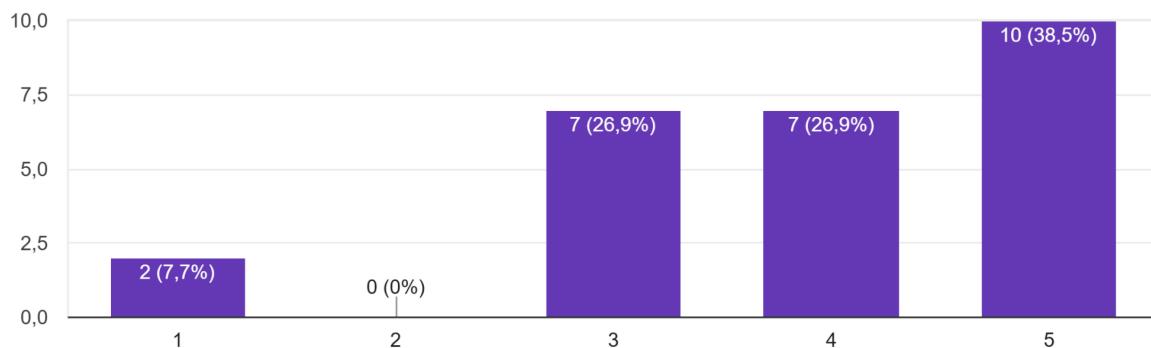
Esse aspecto contribui significativamente tanto para o crescimento organizacional quanto para a saúde mental do trabalhador, refletindo também em seu bem-estar pessoal. Quando o trabalho é realizado com sentido e reconhecimento, as atividades tendem a ocorrer de forma mais fluida, favorecendo o equilíbrio emocional e promovendo uma Qualidade de Vida no Trabalho mais adequada.

A afirmação “Sinto-me valorizado(a) pelo fato de trabalhar e estudar” insere-se no conjunto dos fatores externos ao trabalho, conforme a classificação de Zanelli e Kanan, pois envolve reconhecimento social, apoio simbólico e sentido atribuído à condição de estudante-trabalhador. No Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), essa percepção dialoga especialmente com os critérios de relevância social do trabalho e espaço total de vida, uma vez que diz respeito à forma como o indivíduo percebe o valor social e pessoal de sua atividade laboral em articulação com a vida acadêmica.

Figura 15: “sinto-me valorizado(a) pelo fato de trabalhar e estudar”

Sinto-me valorizado(a) pelo fato de trabalhar e estudar.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

A análise dos dados indica uma tendência moderadamente positiva, com predominância de respostas concentradas nos valores 4 e 5, embora também estejam presentes respostas mais baixas, como 1 e 3. Esse resultado sugere que, apesar de muitos estudantes se sentirem valorizados por conciliarem trabalho e estudo, essa percepção não é homogênea entre os participantes, revelando experiências distintas quanto ao reconhecimento social e pessoal dessa dupla jornada.

Segundo Walton (1973), a relevância social do trabalho está associada à percepção de que a atividade desempenhada possui valor para a sociedade e para o próprio indivíduo, contribuindo para sua identidade e autoestima. Quando o trabalhador percebe reconhecimento seja no ambiente familiar, social ou

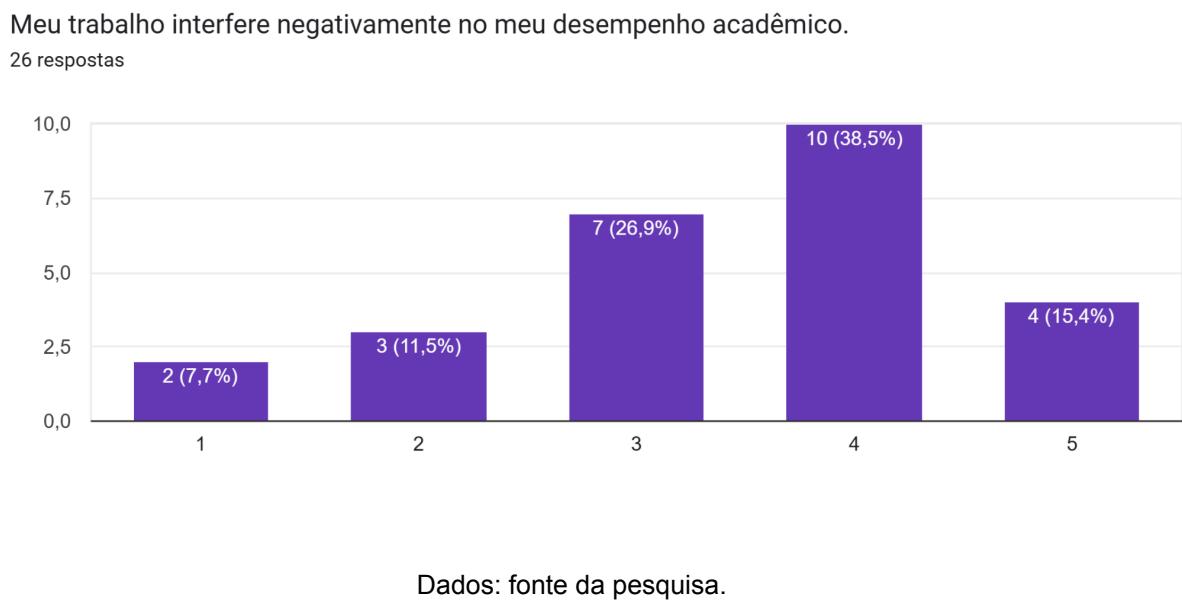
institucional tende a atribuir maior sentido às suas atividades, fortalecendo sua Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse sentido, os resultados indicam que parte significativa dos estudantes reconhece valor em sua condição de estudante-trabalhador, o que pode atuar como fator protetivo frente às exigências da dupla jornada.

Essa interpretação também dialoga com os estudos sobre fatores psicossociais, que destacam o reconhecimento e o sentimento de valorização como elementos fundamentais para a saúde mental. Conforme apontam Gaino et al. (2018), a capacidade de atribuir sentido às atividades realizadas e manter uma percepção positiva de si mesmo frente às demandas cotidianas contribui para o equilíbrio emocional e o bem-estar psicológico. Por outro lado, a presença de respostas mais baixas pode indicar situações em que a sobrecarga, a falta de apoio ou o pouco reconhecimento social fragilizam essa percepção, aumentando a vulnerabilidade ao sofrimento psíquico, como discutem Diehl e Marin (2016).

Assim, os resultados desta afirmação evidenciam que sentir-se valorizado por trabalhar e estudar constitui um aspecto relevante da QVT e da saúde mental dos estudantes trabalhadores. Quando essa valorização está presente, contribui para o fortalecimento da autoestima, do sentido de vida e da capacidade de lidar com as múltiplas demandas impostas pela dupla jornada, reforçando a importância dos fatores externos ao trabalho na promoção de uma Qualidade de Vida no Trabalho mais equilibrada.

A afirmação “Meu trabalho interfere negativamente no meu desempenho acadêmico” está relacionada aos fatores psicossociais externos e organizacionais, bem como ao critério espaço total de vida do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973). Esse critério refere-se ao equilíbrio entre as diferentes dimensões da vida do indivíduo, especialmente entre trabalho, estudo e vida pessoal, aspecto central para estudantes que vivenciam a dupla jornada.

Figura 16: “Meu trabalho interfere negativamente no meu desempenho acadêmico”



Os dados indicaram percepções variadas entre os participantes. A presença de valores elevados na escala demonstra que parte significativa dos estudantes reconhece que o trabalho exerce influência negativa sobre seu desempenho acadêmico, enquanto outras respostas mais moderadas revelam tentativas de adaptação e conciliação entre as atividades.

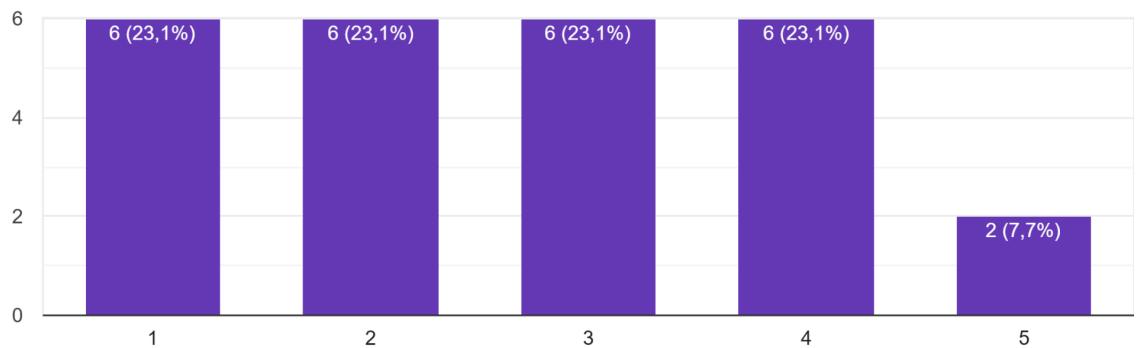
Os resultados desta pesquisa evidenciam que, para parte dos estudantes do turno da noite, o trabalho interfere negativamente no desempenho acadêmico, confirmado as discussões teóricas sobre os impactos da dupla jornada. A partir da perspectiva de Walton (1973), a dificuldade em manter o equilíbrio entre as diferentes esferas da vida compromete a Qualidade de Vida no Trabalho e, consequentemente, a saúde mental e o percurso acadêmico desses estudantes.

A afirmação “Consigo conciliar meu tempo entre trabalho, estudo e vida social” está diretamente relacionada aos fatores externos ao trabalho, conforme proposto por Zanelli e Kanan, especialmente no que se refere ao equilíbrio entre demandas profissionais, acadêmicas e pessoais. No Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), essa dimensão se articula ao critério de espaço total de vida, que considera a capacidade do indivíduo de manter equilíbrio entre o trabalho e as demais esferas da vida.

Figura 17: “Consigo conciliar meu tempo entre trabalho, estudo e vida social”

Consigo conciliar meu tempo entre trabalho, estudo e vida social.

26 respostas



Dados: fonte da pesquisa.

As respostas obtidas revelam uma tendência predominantemente baixa a moderada de concordância, indicando que parte significativa dos estudantes enfrenta dificuldades para equilibrar as diferentes demandas do cotidiano. A presença frequente de valores baixos na escala sugere que a conciliação entre trabalho, estudo e vida social constitui um desafio recorrente para os estudantes trabalhadores do turno da noite.

Sob a perspectiva de Walton (1973), a dificuldade em equilibrar o espaço total de vida compromete a Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que o trabalho passa a ocupar uma parcela excessiva do tempo do indivíduo, interferindo negativamente em sua vida pessoal e social. No caso dos estudantes trabalhadores, essa situação é intensificada pela dupla jornada, que tende a limitar momentos de convivência social, lazer e autocuidado.

Assim, os resultados desta afirmação indicam que, embora o trabalho seja reconhecido como relevante em outros aspectos da QVT, a conciliação entre trabalho, estudo e vida social permanece como um ponto crítico, evidenciando a necessidade de condições mais equilibradas que favoreçam o bem-estar, a saúde mental e a permanência desses estudantes no ensino superior.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender a dupla jornada do estudante trabalhador e de que forma essa condição pode afetar sua qualidade de vida e saúde mental, a partir da percepção dos alunos do curso de Administração do IFPB, turno da noite. Buscou-se, ainda, analisar como os fatores psicossociais e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), à luz do Modelo de Walton, influenciam essa experiência.

A partir da análise dos dados coletados junto a 26 estudantes universitários trabalhadores, foi possível constatar que os objetivos propostos foram alcançados, permitindo uma compreensão mais aprofundada sobre os desafios enfrentados por esse público.

Vale ressaltar que houve um equilíbrio significativo entre resultados positivos e negativos, sendo que a maioria das respostas indicou uma percepção majoritariamente positiva por parte dos respondentes, mas algumas afirmações evidenciaram que a conciliação entre trabalho e vida acadêmica impacta diretamente a saúde mental dos participantes, manifestando-se por meio de cansaço físico e emocional, estresse, sobrecarga e dificuldades na organização do tempo.

Observou-se, ainda, que os fatores psicossociais relacionados às condições de trabalho, à pressão por desempenho e às relações interpessoais exercem influência significativa sobre o bem-estar dos estudantes. No que se refere à QVT, segundo os critérios do Modelo de Walton, identificaram-se fragilidades principalmente nos aspectos relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, às condições de trabalho e às oportunidades de crescimento, reforçando os efeitos da dupla jornada.

Cabe destacar que, embora a pesquisa evidencie impactos da dupla jornada sobre a saúde mental e a qualidade de vida dos estudantes, nem todos os participantes relataram as mesmas dificuldades ou vivenciaram esses impactos da mesma forma. As percepções variaram de acordo com fatores individuais, como condições de trabalho, carga horária, apoio familiar, estratégias pessoais de enfrentamento e organização do tempo. Esse aspecto reforça que a

experiência da dupla jornada é heterogênea, não podendo ser compreendida de maneira homogênea ou generalizada para todos os estudantes trabalhadores.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o número reduzido de participantes (26 respondentes) e o fato de o estudo ter sido realizado com um grupo específico de estudantes, o que restringe a generalização dos resultados. Além disso, a utilização do questionário como principal instrumento de coleta de dados pode não captar, de forma aprofundada, todas as nuances subjetivas relacionadas às experiências de saúde mental e à dupla jornada.

Diante disso, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o número de participantes, envolvendo estudantes de diferentes cursos, turnos e instituições de ensino superior. Recomenda-se também a adoção de abordagens qualitativas, como entrevistas ou grupos focais, a fim de aprofundar a compreensão das vivências dos estudantes trabalhadores. Ademais, estudos que analisem políticas institucionais e práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental e da Qualidade de Vida no Trabalho podem contribuir significativamente para o avanço do tema.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, D. B.; ARAÚJO, T. M.; BERNARDES, K. O. Transtornos mentais comuns em trabalhadores da Atenção Básica à Saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 41, n. 17, 2016.
- CODO, Wanderley. *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- DAY WEEK GLOBAL. *Por que pilotar uma semana de 4 dias?* Disponível em: <https://www.4dayweek.com/why-pilot>.
- DEUS, Daniella Pereira de. *Qualidade de vida no trabalho: análise de um modelo mediacional*. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2006.
- DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, v. 7, n. 2, p. 64–85, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005.
- FERNANDES, Ana Cristina Limongi; GUTIERREZ, Luiz Homero; FERRO, José Roberto. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de walton. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 50–62, 1992.
- FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERRO, Fernanda Fernandes. *Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura*. 2012. 92 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) – Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>.
- GAINO, Luciana Vieira et al. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. *SMAD, Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, v. 14, n. 2, p. 108–116, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2018.149449>. Acesso em: 9 jul. 2023.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCON, Silvana Regina Ampessan; CIOATO, Alexandra Carol; CASAGRANDE, Maria Eduarda Portal; BORGHETTI, Valentina Del Pino. Fatores psicossociais relacionados à saúde mental e ao trabalho dos professores da educação básica. In: COSTA, Maria da Conceição; SILVA, José Roberto da (org.). *Saúde mental docente: desafios contemporâneos*. João Pessoa: Editora do PPGPSI/UFPB, 2021. E-book. p. 13–17.

MARQUES, Matheus. *Aspectos ergonômicos e psicossociais da dupla jornada de estudantes trabalhadores*. 2018. 52 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Ouro Preto, João Monlevade, 2018. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/1138/1/MONOGRAFIA_AspectosErgon%C3%B4micosPsicossociais.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

MESQUITA, Márcia. *O trabalhador estudante do ensino superior noturno: possibilidades de acesso, permanência com sucesso e formação*. 2010. 193 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/677>.

OLIVEIRA, José de Arimatés de; MEDEIROS, Jássio Pereira de. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): elementos para uma síntese. *Interface*, Natal, v. 5, n. 1, p. 123–139, jan./jun. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Psychosocial factors at work: recognition and control: report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. Geneva: ILO/WHO, 1986. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/194660>.

TIMOSSI, Luciana da Silva; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; FRANCISCO, Antonio Carlos de. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395–405, 3. trim. 2009. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *World mental health today: latest data*. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240113817>.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia Aparecida. *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. 2. ed. Lages: Editora Uniplac, 2019.

APÊNDICE

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre os impactos da dupla jornada de trabalho e estudo na saúde mental e na qualidade de vida dos estudantes do ensino superior.

Sua participação é voluntária e anônima. As respostas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Grata por sua participação.

Ao prosseguir, você declara estar de acordo em participar da pesquisa.

- Sim, concordo em participar
- Não concordo

Dados Sociodemográficos

1. **Seu nome** (opcional):
2. **Seu e-mail** (opcional):
3. **Turno:**
 - Manhã
 - Noite
4. **Gênero:**
 - Mulher Cis (identifica-se como mulher, gênero atribuído ao nascer)
 - Mulher Trans (identifica-se como mulher, diferente do gênero atribuído ao nascer)
 - Homem Cis (identifica-se como homem, gênero atribuído ao nascer)
 - Homem Trans (identifica-se como homem, diferente do gênero atribuído ao nascer)
 - Travesti
 - Prefere não declarar

5. Idade:

- () Menos de 20 anos
- () 20 a 25 anos
- () 26 a 30 anos
- () 31 a 35 anos
- () Acima de 35 anos

6. Atualmente, você está em atividade profissional?

- () Formal
- () Não formal
- () Tanto formal como informal
- () Outro:

7. Em relação a essa atividade profissional, você é (atividade principal):

- () Autônomo(a)
- () Empregador(a)/Proprietário(a)
- () Empregado(a) com carteira assinada
- () Empregado(a) sem carteira assinada
- () Estagiário(a)
- () Servidor(a) público(a)
- () Empregado(a) público(a)
- () Do lar
- () Vive de renda
- () Outro:

Fatores do Indivíduo e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

(Critérios de Walton: oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; segurança e estabilidade; relevância social da vida no trabalho)

Para as afirmações a seguir, assinale a opção que melhor representa sua opinião, considerando a escala:

1 – Discordo totalmente | 5 – Concordo totalmente

8. Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

9. Sinto-me motivado(a) para desempenhar minhas funções.
10. Meu trabalho me garante segurança financeira e estabilidade.

Fatores Internos ao Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

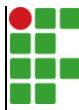
(Critérios de Walton: compensação justa e adequada; integração social; constitucionalismo)

11. O ambiente onde trabalho é seguro e confortável.
12. O ritmo de trabalho é adequado às minhas funções.
13. Há um ambiente de colaboração entre a equipe.
14. Tenho uma boa relação com meus colegas e superiores.

Fatores Externos ao Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

(Critérios de Walton: equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; relevância social da vida no trabalho)

15. A remuneração que recebo é justa e adequada.
16. Meu desempenho é reconhecido de maneira adequada pelo meu superior.
17. Tenho apoio da minha família para conciliar estudos e trabalho.
18. Sinto orgulho do trabalho que realizo.
19. Sinto-me valorizado(a) pelo fato de trabalhar e estudar.
20. Meu trabalho interfere negativamente no meu desempenho acadêmico.
21. Consigo conciliar meu tempo entre trabalho, estudo e vida social.

| | |
|---|---|
|  | INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÉNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA |
| | Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850 |
| | Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB) |
| | CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200 |

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega TCC 2025.2- Juliana

| | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Assunto: | Entrega TCC 2025.2- Juliana |
| Assinado por: | Juliana Regis |
| Tipo do Documento: | Anexo |
| Situação: | Finalizado |
| Nível de Acesso: | Ostensivo (Público) |
| Tipo do Conferência: | Cópia Simples |

Documento assinado eletronicamente por:

- Juliana Ferreira Regis, DISCENTE (20212460064) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 03/02/2026 16:38:13.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/02/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1753179

Código de Autenticação: 20c8d4d828

