

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS

EVALUATION OF THE LIFE QUALITY IN THE WORK OF UNIVERSITY DOCENTS

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS

Açucena Leal de Araújo¹, Érica de Moura Fé², Dinah Alencar de Melo Araújo³, Ellaine Santana de Oliveira⁴, Ionara Holanda de Moura⁵, Ana Roberta Vilarouca da Silva⁶.

RESUMO

Objetivo: Analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes de uma universidade pública. **Métodos:** Trata-se de um estudo de caráter descritivo e transversal, de abordagem quantitativa. Realizado com n=102 docentes de uma instituição de ensino superior pública, localizada no Centro-Sul piauiense. Fez-se uso do instrumento criado por Walton, validado e adaptado à realidade do trabalho docente. Esse instrumento compreende oito dimensões referentes à qualidade de vida no trabalho, mensurando o nível de satisfação laboral com questões do tipo *Likert*. Os dados foram organizados por meio do *software Excel 8.0* e processados no programa estatístico *IBM Statistical Package for the Social Sciences*. **Resultados:** Foi observado que, das oito dimensões analisadas referentes à qualidade de vida no trabalho, três (Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida) apresentaram-se com escores de insatisfação por parte dos docentes; enquanto, nas demais, observaram-se escores de indiferença. **Conclusão:** Espera-se que os resultados levantados neste estudo contribuam para a reflexão, além de nortear ações que visem à manutenção, prevenção e promoção de aspectos pertinentes à qualidade de vida no trabalho docente, colaborando com a promoção de políticas institucionais que valorizem a qualidade do trabalho desses profissionais.

Descritores: Qualidade de Vida; Trabalho; Docentes; Universidades; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

Objective: To analyze the life quality in the work of university docents. **Methods:** This is a descriptive and cross-sectional study, with a quantitative approach. It was carried out with n = 102 docents from a public higher education institution, located in Center-South of Piauí. The instrument created by Walton was used, validated and adapted to the reality of the teaching work. This instrument comprises eight dimensions concerning Life Quality at work, measuring the level of job satisfaction with *Likert*-type questions. The data were organized using *Excel 8.0* software and processed in the statistical program *IBM Statistical Package for the Social Sciences*. **Results:** It was observed that of the eight dimensions analyzed concerning the life quality at work, three (Fair and Adequate Compensation, Opportunity for Growth and Safety, and Work and Total Living Space) presented with scores of professors' dissatisfaction, while, in the others, indifference scores were observed. **Conclusion:** It is expected that the results presented in this study will contribute to reflection, in addition to orient actions aimed at maintenance, prevention, and promotion of aspects pertinent to life quality in the teaching work. Collaborating with the institutional policies promotion that aims to value these professionals' work quality.

Keywords: Life Quality; Work; Docents; Universities; Worker's Health.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la calidad de vida en el trabajo de profesores de una universidad pública. **Métodos:** Se trata de un estudio de carácter descriptivo y transversal, de abordaje cuantitativo. Realizado con n = 102 profesores de una Institución de Enseñanza Superior pública, ubicada en el centro-sur de Piauí. Se hizo uso del instrumento creado por Walton, validado y adaptado a la realidad del trabajo de profesores universitarios. Este instrumento comprende ocho dimensiones referentes a la Calidad de Vida en el Trabajo, midiendo el nivel de satisfacción laboral con cuestiones del tipo *Likert*. Los datos fueron organizados a través del *software Excel 8.0* y procesados en el programa estadístico de *IBM Statistical Package for the Social Sciences*. **Resultados:** Se fue observado que, de las ocho dimensiones analizadas referentes a la calidad de vida en el trabajo, tres (Compensación Justa y Adequada, Oportunidad de Crecimiento y Seguridad, y Trabajo y Espacio Total de Vida) se presentaron con puntuaciones de insatisfacción por parte de los profesores, mientras que, en las demás, se observaron puntuaciones de indiferencia. **Conclusión:** Se espera que los resultados levantados en este estudio contribuyan a la reflexión, además de orientar acciones que visen mantenimiento, prevención y promoción en los aspectos pertinentes a la calidad de vida en el trabajo de profesores y pueda colaborar con la promoción de políticas institucionales que apunte a la valorización y calidad del trabajo de estos profesionales.

Descriptores: Calidad de Vida; Trabajo; Profesores universitarios; Universidades; Salud Laboral.

¹Acadêmica de Enfermagem da UFPI. ²Acadêmica de Enfermagem da UFPI. ³Acadêmica de Enfermagem da UFPI. ⁴Nutricionista da UFPI. ⁵Enfermeira. Mestre em Ciências da Saúde. ⁶Departamento de Enfermagem da UFPI.

Como citar este artigo:

Araújo AL, Fé EM, Araújo DAM, et al. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes Universitários. Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro. 2019;9: e3195. [Access_____]; Available in:_____. DOI: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida (QV) é difundida na contemporaneidade e representa um conceito multidisciplinar e polissêmico⁽¹⁾. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a QV é “a percepção dos indivíduos de que suas necessidades são satisfeitas⁽²⁾, transcendendo o aspecto físico e mental. A QV adentra os aspectos individuais e coletivos dos sujeitos no trabalho, trazendo à tona a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A QVT se relaciona com aspectos intrínsecos e extrínsecos às condições de vida no âmbito laboral, envolvendo bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Trata, ainda, da promoção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, além de apresentar impacto econômico ao promover condições favoráveis ao trabalho, diminuindo incapacidade laboral e aposentadoria precoce⁽³⁻⁴⁾. Walton (1973) foi o primeiro a conceituar QVT, propondo um modelo com oito dimensões, conceituando-a como um processo pelo qual a organização responde às necessidades dos funcionários, promovendo mecanismos que contribuam para que as pessoas participem da tomada de decisões que protejam suas vidas no trabalho⁽⁵⁻⁶⁾. Os níveis de QVT aumentam na presença de bem-estar psicológico, ausência de sofrimento psicológico, compromisso com a organização, responsabilidade com o trabalho e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal⁽⁷⁻⁸⁾.

A partir dos conceitos de QV e QVT, não raro, é possível destacar o ambiente universitário como gerador de fatores desgastantes, pois os professores universitários possuem rotinas intensas, com preparação e realização de aulas, além de atender outras demandas decorrentes da função, independentemente do tipo de organização na qual estejam inseridos. Há necessidade de gerar um ambiente laboral de integração, com bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional⁽⁹⁻¹⁰⁾, pois há exigências para lidar com novas tecnologias de ensino-aprendizagem, atender à crescente demanda por produtividade acadêmica, corresponder às exigências de aprimoramento intelectual e de qualidade na educação e para contribuir com a construção do conhecimento científico⁽¹¹⁾.

Ora, a saúde dos professores universitários é foco da preocupação de segmentos variados da sociedade, pois este trabalhador é alvo de grande

pressão social pela necessidade de demonstrar bom desenvolvimento em seu trabalho. Assim, o docente se desgasta psicológica, física e emocionalmente, o que pode ocasionar estresse, depressão e sentimentos de insatisfação profissional devido ao esforço para ser um bom professor⁽¹²⁻¹³⁾. Assim, há necessidade de intervenções no ambiente de trabalho para amenizar as dificuldades atreladas às atividades laborais e promover a saúde no campo docente. Para superar esses entraves, os gestores universitários podem se valer de várias alternativas, inserindo um ambiente de trabalho saudável e estimulante, que favoreça o equilíbrio psicossocial dos profissionais, melhorando a QVT.

O presente estudo teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes de uma universidade pública do Centro-Sul piauiense.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo quantitativo transversal, realizado em uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública localizada no município de Picos-PI.

A pesquisa foi realizada com os professores efetivos da IES, constituída por um público de 153 docentes de ambos os sexos, que se encontravam ativos durante o período da coleta de dados. Foram considerados como critérios de inclusão: atuar como docente efetivo da IES; e, como critério de exclusão: tempo de docência inferior a um ano, docentes apenas da modalidade de Educação a Distância – EAD e pós-graduação, e estar afastado por algum motivo. A amostra totalizou 102 docentes participantes.

As variáveis deste estudo foram agrupadas em Qualidade de Vida no Trabalho e características socioeconômicas relacionadas à QVT. No primeiro grupo, foram investigados: condições de trabalho, compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, direitos e deveres, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. No segundo grupo, investigou-se: sexo, idade, renda, número de filhos, com quem mora, área, tempo de docência, titulação e carga horária semanal.

Para avaliar a QVT, utilizou-se o instrumento criado por Walton, validado e adaptado à realidade do trabalho docente⁽¹⁴⁻¹⁵⁾. Esse instrumento compreende oito dimensões referentes à QVT, sendo possível mensurar o

nível de satisfação no âmbito laboral, com questões fechadas do tipo *Likert*, composto por variáveis de um a seis, na seguinte distribuição: Muito Insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito, Muito Satisfeito, e Não se Aplica. As oito dimensões dizem respeito a: Condições de Trabalho; Compensação Justa e Adequada; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Direitos e Deveres; Trabalho e Espaço Total de Vida; e Relevância Social da Vida no Trabalho, respectivamente.

A coleta foi realizada pela pesquisadora responsável e pelos integrantes do Programa de Educação Tutorial (PET), previamente treinados, no período de setembro a outubro de 2017. O convite para participar da pesquisa aconteceu via *e-mail*, em sala de aula e/ou pelas dependências da IES. Na ocasião, foram explicados os objetivos, o método e os aspectos éticos do estudo. Aqueles que manifestaram o desejo de participar responderam aos instrumentos em sala reservada e de forma individual na própria instituição, antecedendo a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas vias.

Os dados foram organizados por meio do *software Excel 8.0* e processados no programa estatístico *IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 20.0, resultando em um banco de dados e dispostos na forma de tabelas com apresentação descritiva das frequências absoluta e relativa, além de serem realizados testes estatísticos Anova e Qui-Quadrado entre as variáveis da QVT, aplicando-se $p < 0,05$ como valor de referência para a significância estatística.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí – UFPI, sob parecer número 2.269.341, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 68708617.9.0000.8057, respeitando-se todos os aspectos éticos preconizados pelas normas da Resolução 466/12⁽¹⁶⁾.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os 102 (100%) docentes pesquisados eram de onze cursos da instituição. Desses, 56 (54,9%) eram do sexo feminino. A maioria encontrava-se na faixa etária de 34 a 45 anos (51,0%). A cor autorreferida predominante foi a parda (47,1%). A maioria dos participantes só trabalhava (57,8%); 42,2% estudavam e trabalhavam. A renda familiar esteve concentrada em uma faixa igual ou superior a seis salários mínimos mensais (46,1%), com média de R\$ 8.000,00 + R\$

3.480,25. A classe econômica predominante foi a B2 (46,1%). Em relação à situação conjugal, 56,9% dos docentes afirmaram ser casados e sem filhos (52,9%), predominando docentes naturais de outras localidades (85,3%) e que moravam com o companheiro(a), 44,1%.

Em relação às variáveis institucionais, predominaram os professores que exerciam a docência entre 1 e 3 anos (44,1%)⁽¹⁷⁾; com a maioria possuindo Doutorado (40,2%). Entretanto, esse resultado divergiu do encontrado em uma pesquisa⁽¹⁸⁾ em que os professores de cinco cursos da área da saúde possuíam maior grau de formação em mestrado. A maioria afirmou trabalhar 40 horas semanais em regime de dedicação exclusiva (92,2%), sendo nos turnos manhã/tarde 50,0%, disponibilizando 3 a 4 horas para atividades extraclasse, e para atividades burocráticas, com percentual de 55,9% e 48,0%, respectivamente. Percentual considerável dos docentes (39,2%) afirmou exercer atividade extra dentro da instituição, entretanto, a maior parte desse percentual (21,6%) ressaltou não ser remunerada por isso.

Para entender melhor como a estrutura do ambiente de trabalho dos docentes interfere na QVT, os participantes da pesquisa foram questionados em relação a aspectos pertinentes à disponibilidade de serviços e o acesso a esses. Quando questionados se a instituição possuía climatização em salas de aula, 97,1% afirmaram que sim. Em relação aos equipamentos disponibilizados pela instituição, 73,5% responderam que o órgão dispõe de projetor multimídia e *notebook*. Questionados sobre qual desses utilizavam com maior frequência, 97,1% responderam que faziam uso do aparelho multimídia.

Em consonância com a evolução tecnológica, os professores foram questionados se a instituição dispunha de acesso à *internet* via rede *wireless* ou via cabo com o intuito de facilitar o trabalho docente. 94,1% afirmaram fazer uso dessa ferramenta. Já em relação à instituição contar com espaços de lazer, 52,9% responderam que o órgão não possuía esses locais; em contrapartida, 36,3% responderam que a universidade conta com praças e áreas de convívio ao ar livre. Dos participantes que responderam que a universidade possui espaços de lazer, 31,4% não fazem uso desses espaços.

Tabela 1 – Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).

	MI*	I†	N‡	S §	MS	Não¶
	%	%	%	%	%	%
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Carga horária para as atividades de professor	6,9	19,6	6,9	56,9	9,8	-
Carga horária das atividades extraclasse	9,8	31,4	15,7	37,3	4,9	1,0
Equipamentos e materiais disponíveis	6,9	33,3	10,8	43,1	5,9	-
Qualidade dos equipamentos e materiais	7,8	28,4	12,7	42,2	7,8	1,0
Conforto do ambiente físico	4,9	19,6	11,8	53,9	9,8	-
Limpeza do ambiente físico	2,0	4,9	5,9	64,7	22,5	-
Infraestrutura do ambiente físico para o exercício das atividades de professor	8,8	30,4	7,8	42,2	10,8	-
Condições de segurança e de saúde para execução das atividades de professor	3,9	19,6	20,6	48,0	7,8	-
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA						
Salário pago pelas atividades de professor	16,7	44,1	8,8	25,5	4,9	-
Plano de benefícios oferecido pela universidade	21,6	43,1	14,7	17,6	2,9	-
Equidade salarial interna	13,7	23,5	24,5	30,4	5,9	2,0
Equidade salarial externa	23,5	36,3	20,6	11,8	3,9	3,9
Remuneração das atividades extraclasse (preparação de provas e aulas etc.)	25,5	28,4	23,5	2,9	1,0	18,6
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES						
Feedback dos alunos sobre o trabalho dos professores	4,9	19,6	13,7	49,0	11,8	1,0
Feedback dos superiores sobre os trabalhos dos professores	7,8	22,5	27,5	38,2	1,0	2,9
Autonomia do trabalho do professor	2,0	13,7	8,8	55,9	19,6	-
Utilização do conhecimento profissional como professor	1,0	9,8	6,9	55,9	25,5	1,0
Utilização do conhecimento científico como professor	1,0	8,8	5,9	58,8	25,5	-
Aplicação da criatividade como professor	1,0	5,9	14,7	58,8	19,6	-
Influência que a atividade do docente tem sobre a vida profissional dos alunos	-	5,9	9,8	65,7	17,6	1,0
Influência que a atividade do docente tem sobre a vida pessoal dos alunos	1,0	4,9	25,5	52,0	9,8	6,9
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA						
Estabilidade na universidade	2,9	8,8	6,9	66,7	14,7	-
Incentivo da universidade para realização de mestrado	2,0	11,8	24,5	39,2	4,9	17,6
Incentivo da universidade para realização de doutorado	5,9	14,7	23,5	43,1	6,9	5,9
Incentivo da universidade para realização de atividades de pesquisa	11,8	40,2	20,6	23,5	2,0	2,0
Incentivo da universidade para realização de atividades administrativas	8,8	30,4	39,2	15,7	2,0	3,9
Incentivo da universidade para realização de atividades de consultoria	14,7	26,5	37,3	7,8	-	13,7
Plano de carreira oferecido pela universidade	14,7	40,2	13,7	30,4	1,0	-
Possibilidade de ascensão na universidade	8,8	37,3	17,6	32,4	3,9	-
Treinamento e reciclagem de novas tecnologias e metodologia de ensino	23,5	36,3	24,5	10,8	1,0	3,9
Incentivos financeiros para atualização de docentes (seminários, congressos)	36,3	36,3	12,7	12,7	-	2,0
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO						
Igualdade de tratamento e oportunidades	11,8	22,5	13,7	45,1	4,9	2,0
Relacionamento entre professores na universidade	5,9	14,7	14,7	59,8	3,9	1,0
Relacionamento com os alunos	1,0	1,0	9,8	66,7	20,6	1,0
Relacionamento entre superiores e professores	-	6,9	15,7	65,7	10,8	1,0
DIREITOS E DEVERES						
Cumprimento de obrigações	2,0	6,9	9,8	73,5	6,9	1,0
Liberdade de expressão na universidade	3,9	7,8	11,8	63,7	11,8	1,0
Liberdade de expressão em sala de aula	3,9	7,8	11,8	63,7	11,8	1,0
Respeito à privacidade pessoal na universidade	-	2,0	5,9	74,5	16,7	1,0
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA						
Equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho de professor e na vida pessoal	17,6	33,3	9,8	35,3	3,9	-
Tempo para a vida familiar	12,7	41,2	8,8	32,4	4,9	-
Tempo para lazer	18,6	39,2	8,8	28,4	4,9	-
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO						
Fato de a universidade procurar prestar serviços de boa qualidade aos clientes (alunos)	2,9	9,8	15,7	68,6	2,9	-
Imagem da universidade na comunidade	2,0	11,8	5,9	64,7	14,7	1,0

"continua na página seguinte".

	MI*	I†	N‡	S§	MS	Não se aplica
	%	%	%	%	%	%
Conceito da universidade nos órgãos públicos	2,0	8,8	10,8	61,8	16,7	-
Universidade se preocupar com a comunidade	1,0	21,6	23,5	49,0	3,9	1,0
Responsabilidade social pelos professores	2,9	22,5	26,5	41,2	4,9	2,0
Forma de gestão de RH adotada pela universidade	4,9	18,6	28,4	42,2	3,9	2,0

Fonte: Dados da pesquisa MI*: Muito Insatisfeito; I†: Insatisfeito; N‡: Indiferente; S§: Satisfeito; MS||: Muito Satisfeito; Não se aplica.

Observa-se, no Gráfico 1, nos dados referentes à compilação por dimensão, em relação à QVT, que três dimensões foram avaliadas pelos professores como Insatisfeitas (Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida), enquanto as demais ficaram no patamar de indiferença.

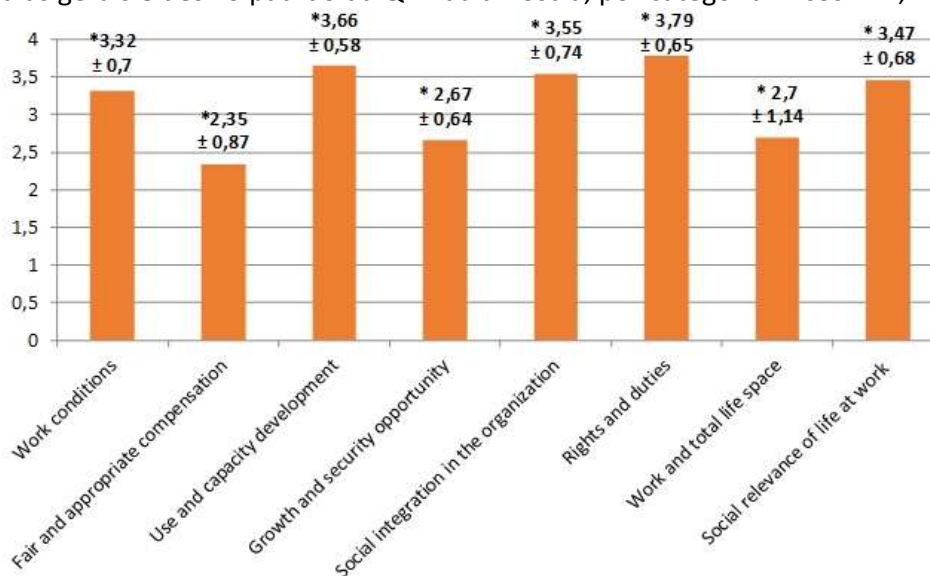
A dimensão Compensação Justa e Adequada foi a que apresentou maior grau de insatisfação por parte dos professores. Em um estudo comparativo com professores de duas universidades, uma pública e outra privada, constatou-se que os docentes da instituição pública encontravam-se mais insatisfeitos a respeito dessa categoria⁽¹⁹⁾.

Na dimensão Oportunidade de Crescimento e Segurança verificou-se a insatisfação por parte dos docentes, sobretudo em relação à falta de incentivo pela universidade para realização de atividades de pesquisa, atividades administrativas, plano de carreira e

oportunidade de ascensão profissional. Em uma pesquisa⁽²⁰⁾ comparativa sobre QVT realizada com docentes universitários do Canadá e do Brasil, constatou-se que os professores canadenses possuem maior autonomia no trabalho, mais oportunidades para o desenvolvimento profissional, além de possuírem maior reconhecimento profissional por suas atividades desempenhadas quando comparados aos docentes brasileiros.

Ao analisar a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida, evidenciou-se que os professores estavam insatisfeitos, principalmente, em relação à pouca disposição de tempo para a família e para o lazer⁽²¹⁻²²⁾. Por isso, o trabalho dos professores universitários pode ser visto como fundamental e influenciador no estilo e na QVT desses profissionais, pois boa parte das horas do dia é dedicada às atividades laborais⁽²³⁾.

Gráfico 1 - Médias gerais e desvio padrão da QVT da amostra, por categoria. Picos – PI, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa. *Média e Desvio Padrão.

Na Tabela 2, é possível observar que a média da QVT, de acordo com as variáveis sociodemográficas, demonstrou que o sexo influenciou diretamente na QVT, pois o sexo masculino apresentou maior QVT, com média de 3,36, além de ser estatisticamente significativa $p=0,001$. Os docentes sem filhos ou com até um filho foram as categorias que obtiveram melhor média da QVT, sendo estatisticamente significativa $p=0,015$.

A variável com quem a pessoa morava também obteve relação estatisticamente significativa ($p=0,025$), evidenciando que os docentes que moravam com os amigos possuíam uma melhor QVT, com média de 3,92.

Tabela 2 – Análise de médias das dimensões da QVT em relação às variáveis sexo, idade e perfil profissional. Picos – PI, 2017.

Variáveis	Qualidade de Vida no Trabalho	p-valor
Sexo		0,001†
Feminino	3,04 ± 0,47*	
Masculino	3,36 ± 0,48*	
Idade		0,389‡
Até 24 anos	3,46*	
25 – 33 anos	3,30 ± 0,46*	
34 – 44 anos	3,12 ± 0,54*	
≥ 45 anos	3,13 ± 0,42*	
Renda		0,387‡
4 salários	3,56 ± 0,22*	
5 salários	3,05 ± 0,30*	
≥ 6 salários	3,19 ± 0,519*	
Número de filhos		0,015‡
Zero	3,21 ± 0,47*	
Um	3,37 ± 0,33*	
Dois	2,92 ± 0,60*	
Três ou mais	2,88*	
Com quem mora		0,025‡
Pais	3,15 ± 0,21*	
Familiares	3,30 ± 0,40*	
Amigos	3,92 ± 0,69*	
Companheiro (a)	3,03 ± 0,39*	
Sozinho	3,30 ± 0,68	
Área		0,861‡
Humanas	3,22 ± 0,43*	
Ciências Biológicas/Saúde	3,16 ± 0,55*	
Exatas	3,17 ± 0,49*	0,922‡
Tempo de Docência		
1 – 3 anos	3,22 ± 0,43*	
4 – 6 anos	3,13 ± 0,70*	
7 – 9 anos	3,16 ± 0,39*	
≥ 10 anos	3,16 ± 0,63*	
Titulação		0,638‡
Especialista	3,26 ± 0,48*	
Mestrado	3,23 ± 0,44*	
Doutorado	3,11 ± 0,57*	
Pós-doutorado	3,11 ± 0,41*	
Carga horária semanal		0,997‡
40h	3,21 ± 0,17*	
20h	3,18 ± 0,48*	
40h dedicação exclusiva	3,18 ± 0,51*	

Fonte: Dados da pesquisa. * Média e desvio padrão. †Teste t-Student para amostras independentes. ‡ ANNOVA One-Way.

A pesquisa possibilitou identificar a QVT de 102 docentes universitários nas oito dimensões propostas por Walton e adaptada à realidade dos docentes universitários, permitindo demonstrar os aspectos que influenciam direta e indiretamente na vida desses profissionais, contribuindo, assim, para a importância de intervenções assertivas no ambiente laboral.

A influência da organização do âmbito laboral na saúde e no desempenho dos profissionais diverge de acordo com a percepção

de cada sujeito e suas características pessoais. Neste estudo, elencaram-se resultados que demonstram, nas dimensões referentes à Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida, que o grau de insatisfação foi analisado de forma marcante em comparação às demais dimensões, com as quais os docentes se mostraram indiferentes.

Esses resultados demonstram que, apesar de, em grande parte, os docentes estarem

indiferentes, não foi possível observar de forma acentuada a presença de níveis de satisfação nas dimensões pesquisadas, o que caracteriza a neutralidade por parte do público investigado a respeito de sua QVT. Esses fatores ocasionam um problema organizacional, podendo interferir no crescimento da instituição e na QVT, pois oferta pouca aspiração de crescimento, tanto pessoal quanto coletivo.

Além disso, o trabalho docente pode culminar, muitas vezes, em um intenso desgaste cognitivo, pois os profissionais enfrentam jornadas de trabalho de 40 horas semanais, além de terem que dispor de tempo para participar de atividades extraclasse, atividades burocráticas, além de estarem inseridos no campo da pesquisa.

Em contrapartida, é indispensável que as universidades ampliem suas perspectivas organizacionais acerca da QVT, através de programas e diretrizes que se preocupem com a seguridade social, as relações de trabalho, o plano de carreira, a remuneração e o dimensionamento da força de trabalho, pois com essas implementações, será possível minimizar desgastes psicológicos, físicos e emocionais.

CONCLUSÃO

A análise da QVT de docentes de uma IES mostrou que, percentual considerável dos professores encontrava-se insatisfeito em relação à QVT em três importantes dimensões (Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida). Enquanto isso, nas demais dimensões avaliadas, constatou-se maior percentual de indiferença, o que representa uma preocupação, tendo em vista que mantiveram neutralidade em torno das questões levantadas.

Assim, sugere-se a adoção de estratégias que visem à promoção da QVT, atuando, principalmente, nas dimensões onde foram identificados maior grau de insatisfação por parte do público em questão, além de buscar subsídios para a construção de soluções efetivas no contexto organizacional, permitindo, assim, uma maior satisfação pessoal e profissional no campo de atuação docente.

Espera-se que os resultados levantados neste estudo contribuam para a reflexão, além de nortear ações que visem à manutenção, prevenção e promoção nos aspectos pertinentes à QVT docente, além de sensibilizar os órgãos governamentais e as instituições de ensino

superior a respeito dos cuidados referentes a esse fenômeno e à valorização dos professores.

REFERÊNCIAS

- 1- Almeida MAB, Gutierrez GL, Marques R. Qualidade de vida: Definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades da USP; 2012.
- 2- Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos I, et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "whoqol-bref". Rev Saúde Pública 2000;34(2):178-83. DOI: [10.1590/S0034-8910200000200012](https://doi.org/10.1590/S0034-8910200000200012)
- 3- Hipólito MCV, Masson VA, Monteiro MI, Gutierrez GL. Qualidade de vida no trabalho: Avaliação de estudos de intervenção. Rev Bras Enferm. 2017;70(1):189-97. DOI: [10.1590/0034-7167-2015-0069](https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069)
- 4- Antloga CS, Carmo MM, Takaki KT. O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. Trabalho (En)Cena 2016 [citado em 10 out 2018]; 1(1):132-42. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2392/9078>
- 5- Ilgan A, Özü-Cengiz O, Ata A, Akram M. The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. Journal Happiness Well-Being 2015 [citado em 11 nov 2018]; 3(2):159-81. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/281027037>
- 6- Souza EP, Marques LA, Jorge MAM. Qualidade de vida do trabalho no setor público: Diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas. RGPD 2014 [citado em 5 set 2018]; 5(1):71-87. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaopublica/article/viewFile/1712/1295>
- 7- Meira TRM, Cardoso JP, Vilela ABA, Amorim CR, Rocha SV, Andrade AN, et al. Teachers' perceptions of teaching work and repercussions on their health. Rev Bras Promoc Saúde 2014 [citado em 10 out 2018]; 27(2):276-82. Disponível em: http://periodicos.unifor.br/RBPS/article/view/2595/pdf_1
- 8- Gomes KK, Sanchez HU, Sanchez EGM, Sbroggio Júnior AL, Arantes Filho WM, Silva LA, et

al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. Rev Bras Med Trab. 2017;15(1):18-28. DOI: [10.5327/Z1679443520177027](https://doi.org/10.5327/Z1679443520177027)

9- Koetz L, Rempel C, Périco E. Qualidade de vida de professores de instituições de ensino superior comunitárias do Rio Grande do Sul. Ciênc Saúde Coletiva 2013;18(4):1019-28. DOI: [10.1590/S1413-81232013000400015](https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000400015)

10- Boas AA, Pires AAS, Faria DA, Morin EM. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. Braz Ap Sci Rev. 2018 [citado em 10 out 2018]; 2(1):19-51. Disponível em: <http://brjd.com.br/index.php/BASR/article/view/268/225>

11- Mendonça H, Ferreira MC, Caetano A, Torres CV. Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: Um estudo com professores de universidades brasileiras. Rev Psicol, Organ Trab. 2014 [citado em 5 set 2018]; 14(2):230-44. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a09.pdf>

12- Batista JBV, Carlotto MS, Oliveira MN, Zaccara AAL, Barros EO, Duarte MCS. Mental disorders that most affect university teachers: A study in a medical expertise service. J Res Fund Care 2015;7(1):119-25. DOI: [10.9789/2175-5361.2015.v7i1.119-125](https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i1.119-125)

13- Freire LIF, Fernandez CO. Professor universitário novato: Tensões, dilemas e aprendizados no início da carreira docente. Ciênc Educ. 2015;21(1):255-72. DOI: [10.1590/1516-731320150010016](https://doi.org/10.1590/1516-731320150010016)

14- Dias GS. Qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de empresas: A relação entre uma universidade pública e uma privada [dissertação]. Porto Alegre (RS): Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2001.

15- Timossi LS, Pedroso B, Pilatti LA, Francisco AC. Adaptação do Modelo de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Rev Educ Fis UEM 2009;20(3):395-405. DOI: [10.4025/reveducfis.v20i3.5780](https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780)

16- Brasil. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Diário Oficial da União 2012.

17- Catapan A, Bonfim BLS, Panucci-Filho L, Oliveira EG, Vila EW, Reis EB. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. RBQV

2014;6(2):130-18. DOI: [10.3895/S2175-08582014000200007](https://doi.org/10.3895/S2175-08582014000200007)

18- Souto LES, Souza SM, Lima CA, Lacerda MKS, Vieira MA, Costa FM, et al. Fatores associados à Qualidade de Vida de Docentes da Área da Saúde. Rev Bras Educ Méd. 2016;40(3):452-60. DOI: [10.1590/1981-52712015v40n3e02362014](https://doi.org/10.1590/1981-52712015v40n3e02362014)

19- Araújo PCD, Maduro MR, Zogahib AL, Lima OP, Silva CJ. Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: Uma realidade no estado do Amazonas. Ge Soc. 2016;9(23):961-76. DOI: [10.21171/ges.v9i23.1931](https://doi.org/10.21171/ges.v9i23.1931)

20- Boas AA, Morin EM. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses. Alcance 2016;23(3):272-292. DOI: [10.14210/alcance.v23n3\(Jul-Set\).p272-292](https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292)

21- Oliveira RR, Silva IB, Castro SDP, Limongi-França AC. Qualidade de vida no trabalho (QVT): Um estudo com professores dos Institutos Federais. Holos 2015;6(31):432-447. DOI: [10.15628/holos.2015.1726](https://doi.org/10.15628/holos.2015.1726)

22- Pizzio A, Klein K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. Educ Soc. 2015;36(131):493-513. DOI: [10.1590/ES0101-73302015124201](https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015124201)

23- Teixeira LN, Rodrigues AL, Silva FM, Silveira RCP. As possíveis alterações no estilo de vida e saúde de professores. Rev Enferm Cent-Oeste Min. 2015;5(2):1669-83. DOI: [10.19175/recom.v0i0.876](https://doi.org/10.19175/recom.v0i0.876)

Nota: Artigo resultante do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado "Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários", apresentado ao Curso de Bacharelado em Enfermagem, da Universidade Federal do Piauí, 2017.

Recebido em: 04/12/2018

Aprovado em: 02/05/2019

Endereço de correspondência:

Ana Roberta Vilarouca Da Silva
Rua Cícero Eduardo, 905. Junco.
CEP: 64600-000 – Picos/PI - Brasil
E-mail: vilarouca@ufpi.edu.br