

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM

AÇUCENA LEAL DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES
UNIVERSITÁRIOS**

PICOS - PIAUÍ
2017

AÇUCENA LEAL DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES
UNIVERSITÁRIOS**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Bacharelado em Enfermagem, da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, no período de 2017.2, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Roberta Vilarouca da Silva.

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

A659a Araújo, Açucena Leal de

Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários / Açucena Leal de Araújo. Picos – 2017.

CD-ROM : il.; 4 ¼ pol. (62 f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2018.

Orientador(A): Profa. Dra. Ana Roberta Vilarouca da Silva

1. Qualidade de Vida. 2. Professores Universitários.
3. Trabalho-Qualidade de Vida. I. Título.

CDD 658.38

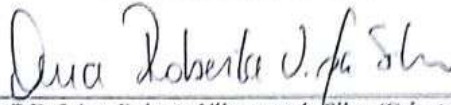
ÇAUCENA LEAL DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES
UNIVERSITÁRIOS**

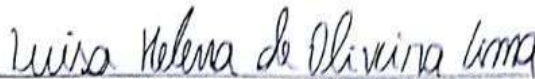
Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Enfermagem do Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, Da Universidade Federal do Piauí, como parte dos requisitos necessários para obtenção do Grau de Bacharel em Enfermagem.

Data de aprovação: 06 / 12 / 2017

BANCA EXAMINADORA:



Profª Dr.ª Ana Roberta Vilarouca da Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Piauí – UFPI
Presidente da Banca



Profª Dr.ª Luisa Helena de Oliveira Lima
Universidade Federal do Piauí – UFPI
1ª Examinador



Me. Ellaine Santana de Oliveira
Universidade Federal do Piauí – UFPI
2ª Examinador

Dedico este trabalho a **DEUS**, fonte de misericórdia, fé e proteção. Aos meus pais **Ana Lúcia** e **Francisco Ângelo** por serem a minha base e acreditarem juntamente comigo nos meus sonhos. À professora Dr.^a **Ana Roberta** por ser exemplo e inspiração para mim e inúmeras pessoas a sua volta.

AGRADECIMENTOS

Nesse momento uma retrospectiva dos últimos quase cinco anos passa pela minha cabeça, e me faz imaginar o quanto eu lutei para estar aqui hoje escrevendo essas linhas e concluindo esse trabalho. Foram inúmeras noites em claro estudando, me dedicando, me preparando e me capacitando para chegar até aqui! E eu só tenho a agradecer, em primeiro lugar a Deus, por me dar forças para lutar, tranquilidade para não me abalar diante das dificuldades e principalmente Fé para nunca desistir dos meus Sonhos. Obrigada Senhor por andar sempre ao meu lado!

Aos meus pais, Ana Lúcia e Francisco Ângelo, por muitas vezes acreditarem em meus Sonhos mais do que eu mesma. Por estarem sempre ao meu lado, me apoiando, incentivando e acima de tudo por me transmitirem valores e princípios que levarei para sempre comigo. Vocês são meu maior exemplo de vida. Obrigada por todo amor incondicional destino a mim! Amo vocês!

Aos meus avós, Alzira e Frutuoso, por serem exemplo de luta, humildade e simplicidade. Aos meus tios/padrinhos, Francisco Ramos, Marlúcia Leal e Rosália por todo carinho e cuidados. Aos meus primos (as) Marla Leal, Júnior Xavier, Beatriz, Sabrina, Mayanara e Karielly pela torcida de sempre.

Às minhas amigas: Marla Kelly, Lorena Damasceno, Suely Sousa, Brenda Taynara e Patrícia Araújo, pelos melhores momentos vividos no apto. 303. Obrigada por todo companheirismo e momentos de descontração! Às minhas amigas Érika Fé, Fabiana Rodrigues e Tatiana Moura, pelos momentos de risadas, cumplicidade e irmandade. Obrigada por tornarem a graduação mais leve e repleta de momentos que jamais serão esquecidos.

Meu eterno Obrigada a todos os professores que contribuíram com a minha formação acadêmica ao longo desses anos de graduação, me capacitando e moldando para atuar na Ciência do Cuidar. Em especial, a minha professora, tutora e orientadora Ana Roberta Vilarouca, pela paciência, tempo, comprometimento e ensinamentos na construção desse e inúmeros outros trabalhos. Obrigada por ser a profissional a qual me espelhei e por refletir não apenas sabedoria, mas humanidade em torno de todos que a cercam.

Ao Programa de Educação Tutorial – PET Cidade, Saúde e Justiça pelas melhores experiências acadêmicas vivenciadas no decorrer da graduação. Através desse programa pude amadurecer bastante em torno do tripé Ensino, Pesquisa e Extensão. O PET me proporcionou amadurecimento e crescimento profissional. Agradeço especialmente a Tatiana, Érika, Gaby, Dinah, Sâmia, Marina, Fellipe, Priscila e Gabriel.

À nutricionista por Ellaine Santana por me auxiliar na construção desse trabalho e principalmente pela paciência e carinho. Agradeço também a Enfermeira Ionara Holanda pela enorme contribuição e assistência na construção dos resultados desse trabalho. Muito Obrigada!

À banca avaliadora professora Dr.^a Luisa Helena, a Me. Ellaine Santana e a Enfermeira Rouslanny Cipriano pela disponibilidade em contribuir com suas considerações acerca desse trabalho.

Estendo ainda, os meus eternos agradecimentos aos amigos que encontrei nesse percurso, pelo carinho, cuidado e torcida de sempre Aldeir, Glaucio e Karol . Em especial a Elzení, Antônio e Isabelly Maria, muito Obrigada por tudo.

Aos amigos de curso que estarão para sempre em meu coração: Bruno Henrique, Maria Luziene, Liana, Maralina Gomes, Carla Cyntia, Danielle Falcão, Wictor Stefan, Miriane Mota, Daniela Nogueira, Sindy Raquel e Antonio Passos. Obrigada por preencherem de alegria, gargalhadas e abraços os meus dias na UFPI.

“Ainda que eu tivesse o dom da profecia, o conhecimento de todos os mistérios e de toda a ciência; ainda que eu tivesse toda a fé, a ponto de transportar montanhas, se não tivesse o amor, eu não seria nada.”

(1 Coríntios 13-2)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho encontra-se atrelada a Qualidade de Vida, pois o trabalho é de grande importância para a vida das pessoas, podendo interferir positiva ou negativamente na Qualidade de Vida dos indivíduos. Assim, o objetivo desse trabalho foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários. Trata-se de um estudo descritivo e transversal, com amostra de 102 docentes efetivos, realizado em uma universidade da rede pública, localizada no município de Picos-PI, durante o período de março a dezembro de 2017, e a coleta de dados foi realizada de setembro a outubro de 2017, por meio de um formulário contendo os dados socioeconômicos e perfil profissional dos docentes, além de um questionário adaptado do Modelo de Walton. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí - UFPI, conforme parecer nº 2.269.341. As idades variaram de ≤ 24 anos a ≥ 45 anos, sendo a faixa etária mais frequente a de 34 a 45 anos (51,0%). A cor autorreferida predominante foi parda 47,1%; situação laboral, 57,8% apenas trabalhavam; rendimento bruto familiar variou de R\$ 4.000,00 a R\$ 50.000,00, sendo que 46,1% pertenciam à classe econômica B2. Em relação à situação conjugal, 56,9% eram casados, e 44,1% moravam com o companheiro. Além disso, 84,3% eram naturais de outros municípios; a maioria não possuía filhos (52,9%). Em relação ao tempo de serviço, a maior frequência foi de 1-3 anos (44,1%); sendo que 40,2% dos docentes eram doutores; 92,2% trabalhavam 40h semanais em regime de dedicação exclusiva; 50,0% trabalham no turno da manhã/tarde, sendo que 55,9% disponibilizam de 1-3h diariamente em atividades extraclasse, e 48,0% utilizam de 1-3h em outras atividades burocráticas. Além disso, 39,2% exerciam outra atividade extra dentro da instituição. Em relação a espaços de lazer 52,9% afirmaram não possuir na instituição. Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, três categorias foram avaliadas pelos professores como insatisfatórias (Compensação Justa e Adequada $2,35 \pm 0,87$; Oportunidade de Crescimento e Segurança $2,67 \pm 0,64$; e Trabalho e Espaço Total de Vida $2,7 \pm 1,14$). Algumas variáveis foram cruzadas com a Qualidade de Vida no Trabalho para verificar o grau de satisfação. O grau de "indiferença" apresentou-se de forma unânime, entretanto, o grau de insatisfação apresentou porcentagem considerável. Em cursos por área, a que obteve maior grau de insatisfação foi Humanas com 13,7%; sexo feminino 27,6%; faixa etária 34-44 anos 17,7%; em relação à renda 27,5%; tempo de docência 32,3%; tempo de trabalho na instituição de 1-3 anos 12,7%; maior número de professores doutores 15,7% de insatisfação. Na utilização da estatística analítica, só houve significância na variável sexo ($p=0,045$). Inventário de Melhorias: 50% dos docentes relataram que a instituição não dispõe de políticas específicas e/ou programas voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes. Por meio do presente estudo pôde-se perceber que um percentual considerável de docentes universitários encontram-se em uma região de insatisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho ofertada pela instituição, principalmente nas dimensões referentes à Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Trabalho. Professores universitários.

ABSTRACT

The quality of work life is linked to quality of life, because the work is of great importance to people's lives, and may interfere positively or negatively on the quality of life of individuals. Thus, the objective of this work was to analyze the quality of work life of academics. This is a descriptive and transversal study, with sample of 102 teachers, held in a public University, located in the municipality of Picos-PI, during the period of March to December 2017, and data collection was carried out from September to October 2017 < /b20 >. Through a form containing the socioeconomic data and professional profile of teachers, as well as a questionnaire adapted the model of Walton. The project was approved by the Research Ethics Committee of the Universidade Federal do Piauí UFPI-, according to paragraph 2,269,341. Ages ranged from = 24 years = 45 years, being the most frequent age group of 34 to 45 years (51.0%). The predominant autorreferida color was Brown 47.1%; labour status, 57.8% only worked; family gross income ranged from R \$4,000.00 R \$50,000.00, and 46.1% were in the economic class B2. In relation to marital status, 56.9% were married couples, and 44.1% lived with a companion. In addition, 84.3% were natural to other municipalities; most did not have children (52.9%). In relation to the length of service, the highest frequency was 1-3 (44.1%); and 40.2% of the professors were doctors; 92.2% worked 40 hours per week in exclusive dedication; 50.0% work in the morning/afternoon shift, and 55.9% offer of 1-3 am daily in extra-curricular activities, and 48.0% use of 1-3 h in other duties. In addition, 39.2% had other extra activity within the institution. About leisure spaces 52.9% claimed to not have in the institution. In regard to the quality of Life at work, three categories were rated by teachers as dissatisfied (fair compensation and appropriate 2.35 ± 0.87 ; Opportunity for growth and security 2.67 ± 0.64 ; and work and Total space of Life 2.7 ± 1.14). Some variables were cross-checked with the quality of life at work to check the degree of satisfaction. The degree of "indifference" presented a (unanimous), however, the degree of dissatisfaction presented considerable percentage. In courses by area, who obtained higher degree of dissatisfaction was with 13.7%; 27.6% female; age group 34-44 years 17.7%; in relation to income 27.5%; teaching time 32.3%; working time in the institution of 1-3 years 12.7%; greater number of teachers doctors 15.7% of dissatisfaction. The use of the analytical statistics, there was only the sex variable significance ($p = 0.045$). Inventory of enhancements: 50% of teachers reported that the institution does not have specific policies and/or programs focused on the quality of work life of teachers. By means of this study could understand that a considerable percentage of academics are in a region of dissatisfaction with regard to the quality of Life at work offered by the institution, especially in dimensions related to fair compensation and Adequate; Opportunity of Growth and security; and work and Total space of Life.

Keywords: Quality of life. Job. University professors.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Pontos de corte para Classificação Econômica no Brasil.	24
Quadro 2	Indicadores de QVT usados na pesquisa, a partir da categorização de Walton.	26
Gráfico 1	Médias gerais e desvio padrão da QVT da amostra, por Categoria. Picos – PI, 2017.	37
Gráfico 2	Inventário de Melhorias. Picos – PI, 2017. (n=102).	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Caracterização dos participantes segundo as variáveis socioeconômicas. Picos – PI, 2017. (n=102).	28
Tabela 2	Caracterização do perfil profissional dos participantes. Picos – PI, 2017. (n=102).	30
Tabela 3	Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).	33
Tabela 4	Relação entre sexo, idade e perfil profissional com a categoria QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).	38

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
ANEP	Associação Nacional de Empresas de Pesquisa
CCEB	Critério de Classificação Econômica Brasil
DP	Desvio Padrão
EAD	Ensino à Distância
I	Insatisfeito
IES	Instituição de Ensino Superior
MI	Muito Insatisfeito
MG	Minas Gerais
MS	Muito Satisfeito
N	Indiferente
Nã	Não se Aplica
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
S	Satisfeito
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFT	Universidade Federal do Tocantins
WHO	<i>World Health Organization</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	OBJETIVO	16
2.1	Geral.....	16
2.2	Específicos.....	16
3	REVISÃO DE LITERATURA	17
3.1	Qualidade de Vida.....	17
3.2	Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
3.3	Professores Universitários.....	20
4	MÉTODO	22
4.1	Tipo de estudo.....	22
4.2	Local e período de realização do estudo.....	22
4.3	População e amostra.....	23
4.4	Variáveis do Estudo.....	23
4.4.1	Variáveis socioeconômicas.....	23
4.4.2	Variáveis relacionadas ao perfil profissional.....	24
4.4.3	Variáveis relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.....	25
4.5	Coleta de Dados.....	26
4.6	Análise dos dados.....	27
4.7	Aspectos Éticos.....	27
5	RESULTADOS	28
6	DISCUSSÃO	41
7	CONCLUSÃO	46
	REFERÊNCIAS	48
	APÊNDICES	51
	APÊNDICE A – Formulário.....	52
	APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	54
	ANEXOS	56
	ANEXO A – Questionário para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	57
	ANEXO B - Parecer consubstanciado do CEP.....	60

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida (QV) caracteriza-se como uma expressão de difícil definição, pois envolve caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Por isso, dependerá da percepção individual que o sujeito tem de sua posição na vida, no contexto cultural e sistema de valores nos quais ele está imerso. Assim, há um sentido distinto para cada sujeito, decorrendo de sua integração na sociedade. No entanto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) encontra-se atrelada a QV, pois o trabalho é de grande importância para a vida das pessoas, podendo interferir positiva ou negativamente na QV dos indivíduos.

Logo, o termo QVT possui caráter polissêmico e complexo (SOUZA et al., 2015). Além de abranger a produtividade e competitividade deve contemplar o bem estar de seus colaboradores. Não se preocupando apenas com a saúde ocupacional ou acidentes de trabalho, mas sim, do espaço funcional que o trabalhador está envolvido e o reflexo deste ambiente em sua vida pessoal, levando em conta a promoção da saúde para o trabalho, pois o ambiente de trabalho poderá interferir em sua QV (RAMOS et al., 2016).

O exercício da docência denota de circunstâncias que envolvem esforços físicos, cognitivos e afetivos (MEIRA, 2014). Desse modo, a saúde caracteriza-se como aspecto fundamental para a obtenção da QV, bem como para a capacidade de trabalho das pessoas. O quadro da QV dos professores, das instituições federais de ensino superior, vem demonstrando inúmeras complicações de saúde, entre elas: os distúrbios psicológicos, problemas ergonômicos relacionados às condições de trabalho, além das doenças crônicas associadas ao estilo de vida. (TEIXEIRA et al., 2015).

Além disso, outros fatores podem influenciar a QVT, como a valorização do trabalho desempenhado, *feedback* dos superiores, autonomia na tomada de decisões, igualdade de oportunidades, compensação justa e adequada pelo trabalho desenvolvido, integração social no ambiente de trabalho e relação entre trabalho e espaço total de vida (SOUZA et al., 2015).

Sabe-se que os professores universitários são os responsáveis pela formação de profissionais das mais variadas áreas do conhecimento (KOETZ; TEMPEL; PÉRICO, 2013). Com isso, a busca em direção a melhores condições referentes à saúde e a QVT docente surge da indispensabilidade na compreensão dos processos intrínsecos do trabalho, levando-se em conta os elementos estruturais e psicológicos que integram a relação professor-trabalho (MEIRA, 2014).

Devido à excessiva carga do serviço, a maleabilidade da jornada trabalhista e a contínua obrigação de produtividade, na prática, os docentes dispõem de pouco tempo para exercer as atividades diárias (TEIXEIRA et al., 2015). Para superar esses obstáculos, os gestores universitários podem se valer de várias alternativas, incluindo fornecimento de um ambiente de trabalho saudável e estimulante que favoreça o equilíbrio psicossocial do profissional, ou seja, melhorar a QVT (BOAS; MORIN, 2016).

Partindo desta abordagem, este trabalho levanta o seguinte questionamento: que fatores relativos ao trabalho interferem na qualidade de vida dos docentes universitários?

A precarização do trabalho docente está envolto em um contexto histórico complexo, tornando-se cada vez mais evidente, refletindo assim na qualidade do ensino e na saúde dos professores. O exercício da docência caracterizado pela intensa atividade entre pessoas, inúmeras tarefas a serem desenvolvidas, a exigência para seguir prazos, a pressão para acompanhar as atualizações acerca do conhecimento, a indispensabilidade de tempo para a leitura e preparo de aulas, correção de trabalhos, participação de eventos, produção científica, associado às necessidades de assistência no âmbito familiar e social, tende a gerar fatores desgastantes e potencializadores, que são decisivos no processo saúde-doença vivenciados pelos docentes universitários e na QVT.

Contudo, espera-se que esse estudo estimule a produção de pesquisas dessa natureza, pois os estudos acerca da QVT de docentes universitários ainda são escassos. Além de mobilizar reflexões críticas acerca da QVT, culminando no aperfeiçoamento efetivo dos processos de trabalho no campo da docência, tendo em vista que o ambiente da sala de aula desencadeia processos desgastantes a saúde do docente.

Portanto, é necessário que a enfermagem subsidie ações de educação em saúde dentro da universidade que favoreça a atenção à saúde dos docentes universitários, ampliando a perspectiva organizacional acerca da QVT, contribuindo para uma nova visão sobre o ensino superior e entraves que implicam na má QVT e intervindo na promoção da saúde docente. Dessa forma, a instituição poderá averiguar as considerações e dados apontados, e determinar a necessidade ou não da inserção de um programa voltado para a QVT dos docentes, além de permitir que outros profissionais realizem comparações com suas esferas de atuação, colaborando com o progresso científico na área educacional e possibilitando discussões entre os docentes e gestores da instituição.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

- Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários.

2.2 Específicos

- Caracterizar os docentes universitários quanto aos dados pessoais e profissionais;
- Descrever as dimensões de qualidade de vida no trabalho de docentes universitários;
- Identificar a relação entre sexo, idade e perfil profissional com as dimensões da QVT.
- Comparar a QVT dos docentes das áreas de humanas, exatas e ciências biológicas/saúde.
- Descrever o que a universidade proporciona para os professores, em nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

3 REVISÃO DE LITERATURA

A saúde e QVT dos docentes universitários estão diretamente relacionadas às condições de trabalho ofertadas pela instituição. Assim, a QVT tem sido uma preocupação do homem, embora sob outros títulos, e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar para os colaboradores da organização.

3.1 Qualidade de Vida

Na contemporaneidade, o conceito de QV mais difundido e globalmente conhecido é descrito pela Organização Mundial da Saúde por meio do Grupo de QV (WHOQOL). É definida como a percepção individual da posição de cada sujeito, no que se refere a sua cultura e conjunto de valores do qual faz parte, levando em consideração também seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito bastante abrangente e de longo alcance, que interfere de forma complexa na saúde física, estado psicológico, nível de independência, relações sociais e relações com as características do meio ambiente do indivíduo (WORLD HEALTH ORGANIZATION; WHO, 1993).

Desde meados dos anos 80, essa temática é pesquisada com enfoque objetivo e subjetivo. Objetivo porque se refere ao grau de satisfação das necessidades em função da sua ampliação socioeconômica, e subjetivo, pois trata do bem-estar da pessoa e sua percepção do nível de realização pessoal nos âmbitos individuais e coletivos. Além de referir-se aos padrões que a própria sociedade impõe e se mobiliza para alcançar, consciente ou inconscientemente, e aos elementos das políticas públicas e sociais que instigam e norteiam o desenvolvimento humano (PETRINI, 2013; SOUTO, 2016).

Segundo Lettnin e Baldissera (2015), questões relacionadas à QV vêm tomando espaço nas pesquisas de caráter empírico, especialmente nas últimas décadas. No entanto, abordar aspectos relativos à QV como objeto da ciência não é uma tarefa fácil, pois implica delimitar dois importantes pontos: delimitá-la como processo conceitual e operacional, partindo de sua natureza latente e buscar formas de caracterizá-la através de metodologias adequadas.

Por isso, é indispensável reconhecer a QV como um processo da construção científica que demanda o abandono da compreensão intuitiva do seu significado, fugindo assim dos enlaces do senso comum, tendo em vista à busca de uma conceituação, senão

unânime, ao menos reconhecida pelas diferentes áreas do conhecimento que a utilizam (PEREIRA, 2013).

3.2 Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Tannhauser et al. (2016), os estudos sobre QVT são temas que são bastante discutidos na literatura, visto a importância de compreender os diferentes contextos e configurações. As inúmeras transformações da sociedade e do mercado acabam criando a indispensabilidade de novos estudos acerca da temática podendo assim ambientá-lo no contexto vigente. Por isso, é crucial a realização de estudos que se preocupem com a saúde do trabalhador, abordando aspectos que influenciam na sua QVT.

Segundo Silva, Furtado e Zanini (2015), a designação de QVT surgiu em 1950, quando Eric Trist e seus colaboradores começaram seus estudos acerca da organização do trabalho, utilizando como respaldo uma abordagem sócio-técnica para denominar experiências fundamentadas na relação indivíduo-trabalhador-organização com base na reestruturação de tarefas, tendo como finalidade os trabalhadores terem uma vida menos penosa (CATAPAN et al., 2014). Os conceitos sobre QVT são amplos, e cada autor tangencia para aquilo que julga como fundamental para que o colaborador consiga obter a qualidade de vida dentro da organização onde trabalha.

Em decorrência disso, Richard Eugene Walton, da escola de negócio de Harvard, estabeleceu um modelo teórico constituído de oito categorias conceituais (dimensões) como principais critérios para avaliação da QVT. Este modelo foi apresentado em 1972 no *Planning Committee for the International Conference on the Quality of Working Life* (SURIENTY et al., 2013).

Assim, Walton, em seu artigo *Quality of Working Life: What Is It?* publicado em 1973, foi o primeiro a conceituar QVT, propondo um modelo com oito dimensões para a averiguação: compensação adequada e justa; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidade de crescimento e segurança contínuos; integração social; constitucionalismo; espaço ocupado pelo trabalho na vida da pessoa; relevância social do trabalho (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

A partir da década de setenta, percebe-se uma preocupação maior com QVT. A QVT explica a extensão da relação entre indivíduos e a respectiva percepção de vida em relação ao seu trabalho. A partir disso, termina por surgir preocupações por parte de gestores e

pesquisadores, em relação à QVT. Com base em estudos realizados nesta área, pôde-se observar que o conceito de QVT é um conceito amplo, multivariado e carregado de subjetividade (SURIENTY et al., 2013).

Como qualquer profissional, os professores universitários possuem rotinas intensas, independente do tipo de organização a qual estejam inseridos. A rotina dos docentes é bastante corrida, pois envolve a preparação e a realização das aulas, além de atender outras demandas decorrentes da função. Por isso, a QVT não se quantifica em dólares ou reais, mas em níveis de qualidade medida por indicadores diversificados tais como: bem-estar psicológico, ausência de sofrimento psicológico, compromisso com a organização, responsabilidade com o trabalho e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal (BARROS, 2017).

Assim, são vistos como aspectos importantes o que possui relação com os locais de trabalho, o convívio com outros profissionais, além dos que se referem à dimensão social da vida, à família, aos amigos e ao lazer. Pois, a vida social e as sociabilidades que dela surge têm passado por alterações significativas em função da compressão espaço-tempo e das mais variadas mudanças no processo de organização do trabalho associadas às reestruturações produtivas no mundo do trabalho e à introdução de tecnologias de base microeletrônica, com tendências crescentes à precarização do trabalho (REIS, 2014).

A sociedade está cada vez mais em rede através de sistemas, alianças e da globalização, com isso, a educação torna-se crucial para o desenvolvimento de um país, especialmente no que condiz com a educação superior, porque é ela que vai preparar o caminho para os empregos do futuro. Entretanto, o desenvolvimento das universidades têm enfrentado numerosos desafios econômicos, sociais e demográficos. Por um lado, o financiamento do ensino universitário e da pesquisa tornou-se algo limitado, devido a capacidade financeira dos governos, por outro, o quantitativo de candidatos para ocupar os cargos na docência não é satisfatório para preencher as vagas existentes em algumas universidades (BOAS, 2016).

Com o intuito de superar esses entraves, os gestores universitários podem utilizar várias alternativas, integrando o fornecimento de um ambiente de trabalho saudável e estimulante que favoreça o equilíbrio psicossocial do profissional, ou seja, melhorar a QVT. O homem costuma atribuir significados ao trabalho expressando seus valores, crenças, desejos, importância, ou seja, acrescenta que na ação de executar o trabalho, percebe-se um entrecruzamento de regras antecedentes e tentativas de renormalização na relação com o

meio, no qual ocorre um debate permanente de valores, resultando em escolhas feitas por indivíduos e grupos (BARROS, 2017).

De acordo com Oliveira et al. (2015), o tema da QVT assume um eixo de complexidade, pois não basta trabalhar na melhoria de um aspecto para melhorar a educação como um todo. Se fosse tarefa fácil resolver o desafio da qualidade no ambiente de educação não se estaria debatendo esse tema no momento presente. Sua conquista depende de um conjunto de ações.

Nota-se que nos últimos anos em decorrência da perda de controle sobre as elevadas cargas de trabalho, sua intensificação e fragmentação contribuíram expressivamente para a precarização do trabalho e vem ocasionando doenças nos professores e interferindo em todo o processo de ensino e aprendizagem, já que esse profissional é a espinha dorsal desse processo (OLIVEIRA et al., 2015).

3.3 Professores Universitários

Segundo Araújo et al. (2016) e Kilimnik et al. (2015), a docência é uma atividade bastante antiga, estando revestida de grande significado perante a sociedade. Por isso que tem despertado grande interesse da acadêmica em averiguar se determinadas variáveis têm influenciado de alguma forma nos conceitos de trabalho dos professores. Sendo que, o conceito de trabalho é constituído pelo objetivo, pelo conteúdo concreto efetivado através das intervenções realizadas conscientemente pelo professor, considerando também as condições reais e objetivas na condução do processo de apropriação do conhecimento pelo aluno.

A saúde dos professores universitários vem sendo foco da preocupação de segmentos variados da sociedade. Essa preocupação decorre do fato de que o trabalhador da área de Educação é alvo de grande pressão social, o que acarreta na necessidade de demonstrar um bom desenvolvimento em seu trabalho. Devido a isso, o docente acaba se desgastando psicológica, física e emocionalmente, podendo ocasionar estresse, depressão e sentimentos de insatisfação profissional, devido os esforços para ser um bom professor (BATISTA et al., 2015; FREIRE; FERNANDEZ, 2015).

De acordo com Mendonça et al. (2014), a categoria dos professores universitários brasileiros tem se mostrado particularmente vulneráveis às mudanças ocorridas na última década, no campo da educação superior. Pois, esses profissionais precisam ser capazes de adaptar-se e lidar com novas tecnologias de ensino-aprendizagem, além de atender à crescente demanda por produtividade acadêmica, corresponder às exigências de aprimoramento

intelectual e de qualidade na educação e ainda contribuir para o melhor posicionamento das Instituições de Educação Superior (IES) diante do *ranking* avaliativo nacional.

Além disso, a vida dos docentes é cercada de exigências de permanente atualização, muitos afazeres e agilidade, o que representa algumas demandas presentes no dia a dia desses profissionais (BARROS, 2017). Essas exigências representam o perfil do trabalhador moderno, fazendo com que as atividades profissionais e pessoais estejam cada vez mais heterogêneas. Essa mistura faz com que seja difícil distinguir o tempo dedicado à vida pessoal e ao trabalho.

Instalou-se uma nova dinâmica dentro das universidades federais, que passou a exigir do professor maior adaptabilidade às condições de trabalho, além de mensurar a produtividade desses profissionais pelo número de publicações produzidas por eles, pelos recursos captados para projetos de pesquisa e/ou extensão com empresas de fomento, assim como pelo envolvimento do profissional com as questões institucionais e as comunidades que integram o ambiente das universidades (PIZZIO; KLEIN, 2015; REIS, 2014).

Além disso, questões relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho tende a estar presente numa universidade demarcada por relações competitivas e com vulneráveis possibilidades de laços e/ou de reconhecimento do/no trabalho. Entretanto, percebe-se que a carreira docente é permeada por uma dimensão de sofrimento, que envolvem: os impedimentos à concretização de suas expectativas e ideais éticos e políticos (SILVA, 2015). Com isso, percebe-se que uma parcela de docentes tem como sentido fundamental do trabalho e de seu desejo de ser professor a possibilidade de contribuir para processos de transformação social.

4 MÉTODO

4.1 Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo descritivo e transversal, pois envolve a descrição das características de determinada população ou fenômeno, além do estabelecimento de relações entre variáveis, cuja característica marcante refere-se ao uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionários e a observação sistemática (GIL, 2015) e envolvem coletas de dados em determinado ponto do tempo (POLIT; BECK, 2011).

Este tipo de estudo é de grande importância, pois contempla os objetivos propostos no sentido de esclarecer o problema e definir resultados através da investigação realizada.

4.2 Local e período de realização do estudo

O estudo foi realizado em uma IES Pública localizada no município de Picos/PI, no período de março a dezembro de 2017.

O campus da referida instituição foi criado a partir de uma unidade descentralizada da sede, situada no município em questão, e que se iniciou suas atividades no ano de 1982 com apenas dois cursos: Licenciatura em Pedagogia e Licenciatura em Letras. Em 2006, aderiu ao Programa de Expansão e recebeu mais sete novos cursos: Licenciatura em Ciências Biológicas, Licenciatura em História, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Administração, Bacharelado em Enfermagem, Bacharelado em Nutrição e Bacharelado em Sistemas de Informação. Em 2014 a instituição passou a ofertar o curso de Educação no Campo. E a partir do ano de 2016 a instituição foi contemplada com o curso de Bacharelado em Medicina.

Além do ensino presencial, o Campus é polo para cursos na modalidade Ensino à Distância – EAD, ofertando os seguintes cursos: Licenciatura em Computação; Licenciatura em Letras-Inglês; Licenciatura Plena em Filosofia; Licenciatura Plena em Matemática; Bacharelado em Administração Pública.

A instituição conta ainda com cursos de pós-graduação: Especialização em Gestão Pública Municipal; Especialização Gestão em Saúde; Especialização em Gestão Pública; Saúde Coletiva; Curso de Aperfeiçoamento em Educação para as Relações Étnico – Raciais.

4.3 População e amostra

De acordo com dados obtidos no setor de Recursos Humanos (RH) da IES escolhida, em março de 2017, o quadro de professores efetivos era constituído por 153 servidores públicos. A população foi constituída, portanto, dos docentes de ambos os sexos que estavam ativos na instituição durante o período de coleta de dados, excluindo-se, assim, aqueles afastados do serviço por qualquer motivo.

Foram considerados como critérios de inclusão: atuar como docente efetivo da referida instituição. E como critério de exclusão: docente apenas das modalidades de EAD e pós-graduação, e também estar afastado por algum motivo.

Assim, após a aplicação dos critérios de exclusão e recusa de alguns docentes, a amostra final foi de 102.

4.4 Variáveis do Estudo

As variáveis abordadas nesta pesquisa foram agrupadas em: dados socioeconômicos e perfil profissional (APÊNDICE A) e relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (ANEXO A).

4.4.1 Variáveis socioeconômicas

Idade: Foi computada em anos;

Cor: Foi considerada a cor da pele autorreferida, a saber: negra, branca, amarela ou parda;

Situação laboral: Foram consideradas as seguintes opções, a saber, estuda e trabalha e apenas trabalha.

Renda familiar: Foi considerado o valor bruto dos vencimentos mensais da família do pesquisado em reais;

Classe econômica: A classificação econômica foi determinada a partir do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB) elaborado pela Associação Nacional de Empresas de Pesquisa (ANEP). Que possui o objetivo de determinar o poder aquisitivo das pessoas e famílias urbanas, abandonando o critério de classificar a população em termos de “classes sociais” e levando em consideração as classes econômicas (ANEP, 2016);

O CCEB usa o levantamento de características domiciliares (presença e quantidade de itens domiciliares de conforto e grau de escolaridade do (a) chefe da família) para diferenciar a população. O critério atribui uma pontuação e realiza uma correspondência entre faixas de pontuação do critério e estratos de classificação econômica, definidos por: A, B1, B2, C1, C2, D-E (ABEP, 2016).

De acordo com a Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), 2016, os cortes do critério, no Brasil foram (Quadro 2):

Quadro 1 - Pontos de corte para Classificação Econômica no Brasil.

CLASSE	PONTO
A	45-100
B1	38 – 44
B2	29 – 37
C1	23 – 28
C2	17 – 22
D-E	0 – 16

FONTE: ABEP, 2016.

Situação conjugal: Foram consideradas as seguintes opções, a saber: casado/união consensual; solteiro; viúvo; separado;

Número de filhos: Foram fornecidas as seguintes escolhas, a saber: Zero; Um; Dois; Três ou mais;

Cidade de origem: Foram cogitadas as seguintes alternativas, a saber: Picos-PI; demais localidades;

Com quem mora: Foram computadas as seguintes respostas, a saber: pais; familiares; amigos (as); companheiro (a); sozinho (a).

4.4.2 Variáveis relacionadas ao perfil profissional

Há quanto tempo o (a) senhor(a) é professor nessa instituição: Foi computado em anos, a saber: 1-3 anos; 4-6 anos; 7-9 anos; >10 anos;

Titulação: Foram elencadas as seguintes alternativas, a saber: especialista; mestrado em curso; mestrado; doutorado em curso; doutorado; pós-doutorado;

Carga horária semanal (em horas): Foram cogitadas as seguintes alternativas, a saber: 40h; 20h; 40h DE; 20h DE;

Turno de trabalho: Foram fornecidas as escolhas, a saber: Manhã; Tarde; Noite; manhã/tarde ; tarde/noite; manhã/noite; manhã/tarde/noite;

Em média, quanto tempo (em horas) de atividades extraclasse você utiliza diariamente, no preparo de aula, correção de provas, materiais e/ou reuniões: Foram cogitadas as seguintes alternativas, a saber: 0-2 horas; 3-4 horas; \geq 5horas;

Em média, quanto tempo (em horas) você disponibiliza de suas atividades extraclasse em atividades burocráticas, como, por exemplo, reuniões: Foram fornecidas as seguintes escolhas, a saber: 0-1 hora; 3-4 horas; >5horas.

Há climatização nas salas de aula: Foram elencadas as seguintes alternativas, a saber: Sim, em todas; Sim em algumas; Não;

Quais os equipamentos disponibilizados pela Instituição: Foram elencadas as seguintes opções, a saber: Notebook; Projetor multimídia; Retroprojetor; Televisão e DVD; Televisão e Videocassete; Aparelho de som; Outro;

Qual destes equipamentos você utiliza com maior frequência: Foram ofertadas as seguintes alternativas, a saber: Notebook; Projetor multimídia; Retroprojetor; Televisão e DVD; Televisão e Videocassete; Aparelho de som; Outro;

A Instituição possui acesso à internet: Foram elencadas as seguintes opções, a saber: Sim, via cabo; Sim, rede wireless; Sim, nos laboratórios de informática; Não.

Sua Instituição possui espaços de lazer: Foram ofertadas as seguintes alternativas, a saber: Sim, bares e lancherias; Sim, academia, ginásio de esportes, pistas de caminhada; Sim, praças e áreas de convívio ao ar livre; Não possui espaços de lazer;

Quais destes espaços você utiliza com maior frequência: Foram elencadas as seguintes alternativas, a saber: bares e lancherias; academia, ginásio de esportes, pistas de caminhada; praças e áreas de convívio ao ar livre; Nenhum.

4.4.3 Variáveis relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho

Para avaliar os sujeitos quanto à sua QVT, foi utilizado o instrumento estruturado e autopreenchível de Avaliação da QVT (ANEXO A), construído por Dias (2001), com base no Modelo Teórico de Walton (1974), estando validado para o português. O mesmo é composto por oito dimensões de acordo com o Modelo Teórico de Walton, além da inclusão de uma questão de caráter subjetivo.

O objetivo do questionário foi verificar a percepção dos docentes em relação aos indicadores de avaliação da QVT. Para este fim, foi utilizada uma escala do tipo Likert, que

permitiu medir atitudes e fazer comparações. Esta escala possui a vantagem de medir várias dimensões de uma questão (GOODE; HATT, 1969).

Foram elencadas as seguintes alternativas, a saber: (1) MI = muito insatisfeito; (2) I = insatisfeito; (3) N = neutro; (4) S = satisfeito; (5) MS = muito satisfeito; Nã = não se aplica, para as oito categorias dos critérios de Walton (1974). As categorias e indicadores do instrumento de Walton referente à QVT estão descritas, conforme o Quadro 2:

Quadro 2 - Indicadores de QVT usados na pesquisa, a partir da categorização de Walton.

Blocos	Categorias	Indicadores
1	Condições de Trabalho	Carga horária; Equipamentos e materiais; Ambiente Físico; Segurança e saúde.
2	Compensação Justa e Adequada	Salário; Equidade interna e externa; Benefícios.
3	Uso e Desenvolvimento das Capacidades	<i>Feedback</i> ; Autonomia; Variedade do conhecimento; Variedade da habilidade.
4	Oportunidade de Crescimento e Segurança	Crescimento pessoal; Possibilidade de carreira; Segurança no emprego.
5	Integração Social na Organização	Igualdade de oportunidade; Relacionamento interpessoal.
6	Direitos e Deveres	Obrigações legais; Liberdade de expressão; Privacidade.
7	Trabalho e Espaço Total de Vida	Equilíbrio entre lazer e trabalho.
8	Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem e conceito da instituição.
9	Inventário de Melhorias	Percepção do nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

FONTE: DIAS, 2001.

4.5 Coleta de Dados

Os dados foram coletados no período de setembro a outubro de 2017, através de um formulário (APÊNDICE A) e um questionário (ANEXO A). Aqueles docentes que manifestaram o desejo de participar do estudo responderam aos instrumentos na própria IES

ou levaram para casa e devolveram em data combinada. Os docentes foram abordados em sala de aula ou nas dependências da universidade.

4.6 Análise dos dados

Todos os dados foram organizados por meio do programa estatístico *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Para a análise descritiva, utilizou-se o cálculo de frequências absolutas e relativas, além da medida de tendência central (média e mediana) e de dispersão (desvio padrão).

Para a estatística analítica, as técnicas não paramétricas são extremamente importantes para avaliar a associação existente entre variáveis qualitativas (FONSECA; MARTINS, 2006). Por isso, utilizou-se o teste Quiquadrado (χ^2) de Pearson, com o propósito de verificar discrepâncias entre as frequências observadas e esperadas dos eventos estudados, e utilizou-se $p < 0,05$ como valor de referência para a significância estatística.

4.7 Aspectos Éticos

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Piauí – UFPI, sob parecer nº 2.269.341, aprovado no dia 12 de Setembro de 2017 (ANEXO B).

Os que concordaram em participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) em duas vias onde, uma ficou com o pesquisador e a outra com o participante, no qual consta as informações detalhadas sobre o estudo, a liberdade para desistir do mesmo a qualquer momento, a garantia do anonimato e, ainda, que o estudo não traria nenhum prejuízo ou complicações para os participantes, seguindo as normas da resolução 466/12 (BRASIL, 2012).

Os riscos que estiveram presentes no decorrer da pesquisa foram: constrangimento e/ou desconforto por parte do participante envolvido. Entretanto, o estudo trouxe como benefícios: a sua realização em local reservado, acontecendo de forma individual. Além de proporcionar de forma indireta conhecimentos acerca dos aspectos que envolvem a QVT de docentes universitários.

5 RESULTADOS

Foram avaliados 102 docentes universitários efetivos, que enquadram onze cursos da instituição, com idades que variaram de ≤ 24 anos a ≥ 45 anos, sendo a faixa etária mais frequente a de 34 a 45 anos (51,0%). Sobre a cor autorreferida pelos entrevistados, 47,1% são pardos. E em relação à situação laboral, 57,8% responderam que apenas trabalham.

O rendimento bruto familiar dos docentes variou de R\$ 4.000,00 a R\$ 50.000,00, sendo que 46,1% dos participantes pertenciam à classe econômica B2. Em relação à situação conjugal, 56,9% eram casados, e 44,1% moravam com o companheiro. Além disso, 84,3% eram naturais de outros municípios, que não Picos-PI; bem como, a grande maioria não possuía filhos (52,9%) (Tabela 1).

Tabela 1 – Caracterização dos participantes segundo as variáveis socioeconômicas. Picos – PI, 2017. (n=102).

Variáveis	n	%
1. Sexo		
Feminino	56	54,9
Masculino	46	45,1
2. Faixa etária		
≤ 24 anos	01	1,0
25 – 33 anos	33	32,4
34 – 45 anos	52	51,0
≥ 45 anos	16	15,7
3. Cor (autorreferida)		
Branca	39	38,2
Negra	12	11,8
Amarela	03	2,9
Parda	48	47,1
4. Situação laboral		
Estuda e trabalha	43	42,2
Trabalha	59	57,8
5. Classe econômica		

*R\$ 8000,00/**IQ 3480,25

Tabela 1 – Caracterização dos participantes segundo as variáveis socioeconômicas. Picos – PI, 2017. (n=102). (Continuação)

A1	15	14,7
B1	26	25,5
B2	47	46,1
C1	12	11,8
C2	02	2,0
6. Situação conjugal		
Casado	58	56,9
Solteiro	36	35,3
Viúvo	02	2,0
Separado	06	5,9
7. Número de filhos		
Zero	54	52,9
Um	24	23,5
Dois	23	22,5
Três ou mais	01	1,0
8. Cidade de origem		
Picos-PI	15	14,7
Demais localidades	87	85,3
9. Com quem mora		
Pais	08	7,8
Familiares	23	22,5
Amigos	02	2,0
Companheiro (a)	45	44,1
Sozinho	24	23,5

FONTE: dados da pesquisa.

*Mediana.

**IQ Intervalo interquartil

Em relação ao perfil profissional (tabela 2), foi avaliado o tempo de trabalho na instituição de 1 a ≥ 10 anos, tendo como maior frequência o tempo de 1-3 anos (44,1%);

sendo que 40,2% dos docentes possuem titulação em doutorado. Além disso, 92,2% dos professores trabalham 40h semanais em regime de dedicação exclusiva.

Em relação ao turno de trabalho 50,0% trabalham no turno da manhã/tarde, sendo que 55,9% disponibilizam de 1-3h diariamente em atividades extraclasse, e 48,0% utilizam de 1-3h em outras atividades burocráticas diariamente. Além disso, 39,2% exercem outra atividade extra (direção, coordenação, cargos de confiança) dentro da instituição, sendo que 21,6% desse total não recebem por isso.

Ainda foi perguntado se exercem alguma outra atividade com remuneração extra, sendo que 13,7% afirmaram que sim, tendo como maior frequência a atuação em outra instituição 9,78%.

Tabela 2 – Caracterização do perfil profissional dos participantes. Picos – PI, 2017. (n=102).

Variáveis	n	%
1 Tempo de docência na instituição		
1 - 3 anos	45	44,1
4 - 6 anos	19	18,6
7 - 9 anos	27	26,5
≥ 10 anos	11	10,8
2. Titulação		
Especialista	05	4,9
Mestrado em curso	08	7,8
Mestrado	23	22,5
Doutorado em curso	22	21,6
Doutorado	41	40,2
Pós-doutorado	03	2,9
3. Carga horaria semanal (h)		
40h	03	2,9
20h	05	4,9
4. Turno de trabalho		
Tarde	02	2,0
Noite	01	1,0
Manhã/Tarde	51	50,0

Tabela 2 – Caracterização do perfil profissional dos participantes. Picos – PI, 2017. (n=102).
(Continuação)

Tarde/Noite	30	29,4
Manhã/Noite	03	2,9
Manhã/Tarde/Noite	15	14,7
5. Quantas horas disponibiliza (dia) para atividades extraclasse		
0-2h	03	2,9
3-4h	57	55,9
≥ 5h	42	41,2
6. Quantas horas disponibiliza (dia) de em atividades burocráticas		
0-2h	36	35,3
3-4h	49	48,0
≥ 5h	17	16,7
7. Exerce outra atividade extra dentro da instituição		
Sim	40	39,2
Não	62	60,8
8. Recebe remuneração por isso		
Sim	18	17,6
Não	22	21,6
9. Exerce outra atividade com remuneração extra		
Sim	14	13,7
Não	88	86,3
10. Local desta atividade		
Universidade pesquisada	10	3,92
Outra universidade	-	-
Outra instituição	04	9,78

FONTE: dados da pesquisa. Picos – PI, 2017.

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 a disponibilidade de serviços e acesso destes.

Quando questionados se a instituição possuía climatização em salas de aula 97,1% responderam que sim. Em relação aos equipamentos disponibilizados pela instituição 73,5% responderam que o órgão dispõe de projetor multimídia e notebook. Já quando questionados qual destes 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 através de rede *wireless* ou via cabo, resultando em 94,1% e 5,9% respectivamente, utilizam tais redes.

Já em relação à instituição contar com espaços de lazer, 52,9% responderam que no órgão não possuía espaços de lazer; em contrapartida 36,3% responderam que a universidade conta com praças e áreas de convívio ao ar livre. Dos participantes que responderam que universidade possui espaços de lazer 31,4% não fazem uso destes espaços.

A percepção dos professores universitários foi verificada utilizando-se as oito dimensões sugeridas por Walton (1974): 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.

A análise descritiva foi realizada com base na média geral por dimensão e pela média de cada indicador que compõem as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Tabela 3 e Gráfico 1.

Cada indicador foi mensurado levando em consideração seis escalas diferentes: duas de insatisfação, duas de satisfação, uma neutra e uma de não se aplica (expurgo), variando de 1 a 5, sendo 1 – muito insatisfeito, 2 – insatisfeito, 3 – indiferente, 4 – satisfeito e 5 – muito satisfeito. Assim, estimado como indiferente o valor 3, os valores acima reproduzem satisfação e, abaixo, insatisfação.

Tabela 3 – Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).

	MI*	I*	N*	S*	MS*	Nã*	Média ± DP**
	%	%	%	%	%	%	
CONDIÇÕES DE TRABALHO							
Carga horária para as atividades de professor	6,9	19,6	6,9	56,9	9,8	-	3,43 ± 1,12
Carga horária das atividades extraclasse	9,8	31,4	15,7	37,3	4,9	1,0	2,93 ± 1,17
Equipamentos e materiais disponíveis	6,9	33,3	10,8	43,1	5,9	-	3,08 ± 1,13
Qualidade dos equipamentos e materiais	7,8	28,4	12,7	42,2	7,8	1,0	3,11 ± 1,2
Conforto do ambiente físico	4,9	19,6	11,8	53,9	9,8	-	3,44 ± 1,06
Limpeza do ambiente físico	2,0	4,9	5,9	64,7	22,5	-	4,01 ± 0,81
Infraestrutura do ambiente físico para o exercício das atividades de professor	8,8	30,4	7,8	42,2	10,8	-	3,16 ± 1,22
Condições de segurança e de saúde para execução das atividades de professor	3,9	19,6	20,6	48,0	7,8	-	3,36 ± 1,01
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA							
Salário pago pelas atividades de professor	16,7	44,1	8,8	25,5	4,9	-	2,58 ± 1,18
Plano de benefícios oferecido pela universidade	21,6	43,1	14,7	17,6	2,9	-	2,37 ± 1,09
Equidade salarial interna	13,7	23,5	24,5	30,4	5,9	2,0	2,85 ± 1,22
Equidade salarial externa	23,5	36,3	20,6	11,8	3,9	3,9	2,25 ± 1,17
Remuneração das atividades extraclasse (preparação de provas e aulas, etc.)	25,5	28,4	23,5	2,9	1,0	18,6	1,70 ± 1,16

Tabela 3 – Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102). (Continuação)

USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES							
<i>Feedback</i> dos alunos sobre o trabalho dos professores	4,9	19,6	13,7	49,0	11,8	1,0	3,4 ± 1,13
<i>Feedback</i> dos superiores sobre os trabalhos dos professores	7,8	22,5	27,5	38,2	1,0	2,9	2,9 ± 1,1
Autonomia do trabalho do professor	2,0	13,7	8,8	55,9	19,6	-	3,7 ± 0,98
Utilização do conhecimento profissional como professor	1,0	9,8	6,9	55,9	25,5	1,0	3,9 ± 0,98
Utilização do conhecimento científico como professor	1,0	8,8	5,9	58,8	25,5	-	3,9 ± 0,87
Aplicação da criatividade como professor	1,0	5,9	14,7	58,8	19,6	-	3,9 ± 0,81
Influência que a atividade do docente tem sobre a vida profissional dos alunos	-	5,9	9,8	65,7	17,6	1,0	3,92 ± 0,81
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	3,44 ± 1,19
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA							
Estabilidade na universidade	2,9	8,8	6,9	66,7	14,7	-	3,81 ± 0,9
Incentivo da universidade para realização de mestrado	2,0	11,8	24,5	39,2	4,9	17,6	2,80 ± 1,53
Incentivo da universidade para realização de doutorado	5,9	14,7	23,5	43,1	6,9	5,9	3,13 ± 1,27
Incentivo da universidade para realização de atividades de pesquisa	11,8	40,2	20,6	23,5	2,0	2,0	2,58 ± 2,0
Incentivo da universidade para realização de atividades administrativas	8,8	30,4	39,2	15,7	2,0	3,9	2,60 ± 2,11

Tabela 3 – Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).

Incentivo da universidade para realização de atividades de consultoria	14,7	26,5	37,3	7,8	-	13,7	1,5 ± 1,17
Plano de carreira oferecido pela universidade	14,7	40,2	13,7	30,4	1,0	-	2,62 ± 2,0
Possibilidade de ascensão na universidade	8,8	37,3	17,6	32,4	3,9	-	2,85 ± 2,0
Treinamento e reciclagem de novas tecnologias e metodologia de ensino	23,5	36,3	24,5	10,8	1,0	3,9	2,18 ± 1,06
Incentivos financeiros para atualização de docentes (seminários, congressos)	36,3	36,3	12,7	12,7	-	2,0	1,98 ± 1,04
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO							
Igualdade de tratamento e oportunidades	11,8	22,5	13,7	45,1	4,9	2,0	3,03 ± 1,23
Relacionamento entre professores na universidade	5,9	14,7	14,7	59,8	3,9	1,0	3,38 ± 1,04
Relacionamento com os alunos	1,0	1,0	9,8	66,7	20,6	1,0	4,02 ± 0,77
Relacionamento entre superiores e professores	-	6,9	15,7	65,7	10,8	1,0	3,77 ± 0,80
DIREITOS E DEVERES							
Cumprimento de obrigações	2,0	6,9	9,8	73,5	6,9	1,0	3,74 ± 0,84
Liberdade de expressão na universidade	3,9	7,8	11,8	63,7	11,8	1,0	3,7 ± 0,98
Liberdade de expressão em sala de aula	3,9	7,8	11,8	63,7	11,8	1,0	4,03 ± 0,68
Respeito a privacidade pessoal na universidade	-	2,0	5,9	74,5	16,7	1,0	3,7 ± 0,8
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	-	2,75 ± 1,22

Tabela 3 – Caracterização do perfil da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).

Tempo para a vida familiar	12,7	41,2	8,8	32,4	4,9	-	2,75 ± 1,18
Tempo para lazer	18,6	39,2	8,8	28,4	4,9	-	2,62 ± 1,21
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO							
Fato da universidade procurar prestar serviços de boa qualidade aos clientes (alunos)	2,9	9,8	15,7	68,6	2,9	-	3,59 ± 0,82
Imagem da universidade na comunidade	2,0	11,8	5,9	64,7	14,7	1,0	3,75 ± 0,97
Conceito da universidade nos órgãos públicos	2,0	8,8	10,8	61,8	16,7	-	3,30 ± 0,95
Universidade se preocupar com a comunidade	1,0	21,6	23,5	49,0	3,9	1,0	3,17 ± 1,05
Responsabilidade social pelos professores	2,9	22,5	26,5	41,2	4,9	2,0	3,17 ± 1,05
Forma de gestão de RH adotada pela universidade	4,9	18,6	28,4	42,2	3,9	2,0	3,16 ± 1,06

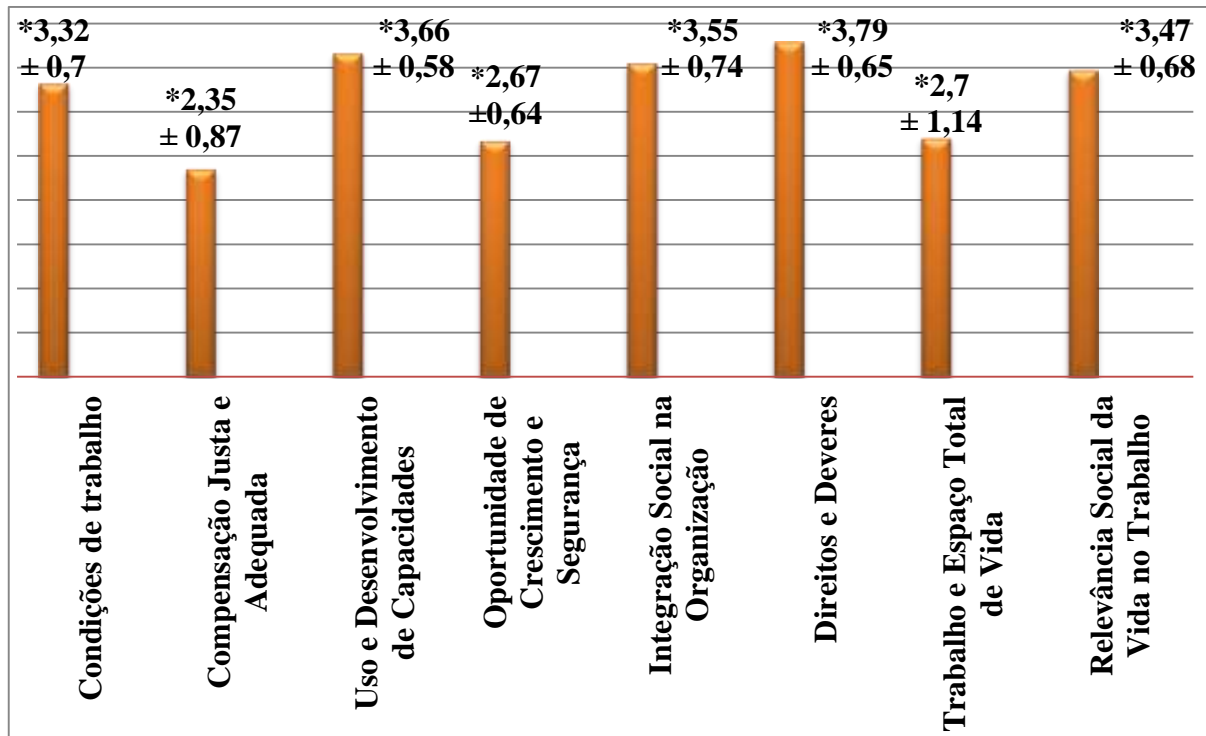
FONTE: Dados da pesquisa

*MI: Muito Insatisfeito / I: Insatisfeito / N: Indiferente / S: Satisfeito / MS: Muito Satisfeito / Nã: Não se aplica.

**Desvio padrão.

Observa-se no gráfico 1, que os dados referentes à compilação por dimensão, em relação à QVT, somente três dimensões foram avaliados pelos professores como insatisfeitos (Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida).

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



FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

*Média e Desvio Padrão.

A tabela 4, a seguir, exhibe os resultados descritivos da distribuição dos cursos por área, sexo, idade, renda familiar, tempo de docência na instituição, titulação e carga horária de trabalho semanal em relação ao nível de satisfação da QVT.

Na abordagem dos dados utilizando-se estatística descritiva, do total avaliado, o grau de satisfação que apresentou maiores percentuais e de forma unânime foi o de “indiferente” (neutralidade) tendo como escores: na categoria cursos por área, a área de Ciências Biológica/Saúde com maior percentual de 23,5% de indiferença, entretanto, a área que obteve maior grau de insatisfação foi a área de Humanas com 13,7%; sexo feminino 28,4% de indiferença, seguido de 21,6% de insatisfação.

Já a faixa etária que apresentou maior percentual foi a de 34-44 anos, com 24,5% de indiferença, seguido de 17,7% de insatisfação; em relação à renda quem ganhava ≥ 6 salários mínimos, 43,1% encontravam-se indiferentes, seguido de 27,5% de insatisfação; na categoria tempo de docência 44,1% encontravam-se indiferentes, tendo 27,5% de insatisfação.

A faixa de tempo de trabalho na instituição de 1-3 anos apresentou maior percentual no quesito indiferença 24,5%, seguido de 12,7% de insatisfação; na categoria

titulação que era constituída por maior número de professores doutores, os mesmos apresentaram-se indiferentes 18,6%, seguido de 15,7% de insatisfação.

No entanto, na utilização da estatística analítica, somente houve significância ao cruzar QVT com a variável sexo ($p=0,045$).

Tabela 4 - Relação entre sexo, idade e perfil profissional com as dimensões da QVT. Picos – PI, 2017. (n=102).

	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO										p**
	MI*		I*		N*		S*		MS*		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1 QVT por área											0,909
Humanas	-	-	14	13,7	18	17,6	05	4,9	02	2,0	
Ciências	01	1,0	12	11,8	24	23,5	07	6,9	02	2,0	
Biológica/Saúde											
Exatas	-	-	07	6,9	06	5,9	03	2,9	01	1,0	
2 Sexo											0,045
Feminino	01	1,0	21	20,6	29	28,4	04	3,9	01	1,0	
Masculino	-	-	12	11,8	19	18,6	11	10,8	04	3,9	
3 Idade											0,961
Até 24 anos	-	-	-	-	01	1,0	-	-	-	-	
25 – 33 anos	-	-	10	9,8	14	13,7	06	5,9	03	2,9	
34 – 44 anos	01	1,0	17	16,7	25	24,5	07	6,9	02	2,0	
≥ 45 anos	-	-	06	5,9	08	7,8	02	2,0	-	-	
4 Renda											0,592
4 salários	-	-	-	-	01	1,0	01	1,0	-	-	
5 salários	-	-	06	5,9	03	2,9	01	1,0	-	-	
≥ 6 salários	01	1,0	27	26,5	44	43,1	13	12,7	05	4,9	
5 Docência***											0,467
1 – 3 anos	-	-	13	12,7	25	24,5	04	3,9	03	2,9	
4 – 6 anos	01	1,0	05	4,9	09	8,8	03	2,9	01	1,0	
7 – 9 anos	-	-	11	10,8	11	10,8	05	4,9	-	-	
≥ 10 anos	-	-	04	3,9	03	2,9	03	2,9	01	1,0	
6 Titulação											0,860
Especialista	-	-	02	2,0	01	1,0	02	2,0	-	-	

Tabela 4 - Relação entre sexo, idade e perfil profissional com as dimensões da QVT. Picos – PI, 2017. (n=102). (Continuação)

Mestrado****	-	-	02	2,0	03	2,9	03	2,9	-	-
Mestrado	-	-	08	7,8	10	9,8	03	2,9	02	2,0
Doutorado****	-	-	05	4,9	14	13,7	02	2,0	01	1,0
Doutorado	01	1,0	15	14,7	19	18,6	04	3,9	02	2,0
Pós-doutorado	-	-	01	1,0	01	1,0	01	1,0	-	-
7 CH*****										
40h	-	-	-	-	03	2,9	-	-	-	-
20h	-	-	02	2,0	02	2,0	01	1,0	-	-
40h DE	01	1,0	31	30,4	43	42,2	14	13,7	05	4,9
20h DE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FONTE: dados da pesquisa.

* MI: Muito Insatisfeito / I: Insatisfeito / N: Indiferente / S: Satisfeito / MS: Muito Satisfeito

** Teste Quiquadrado (χ^2) de Pearson.

*** Tempo de docência.

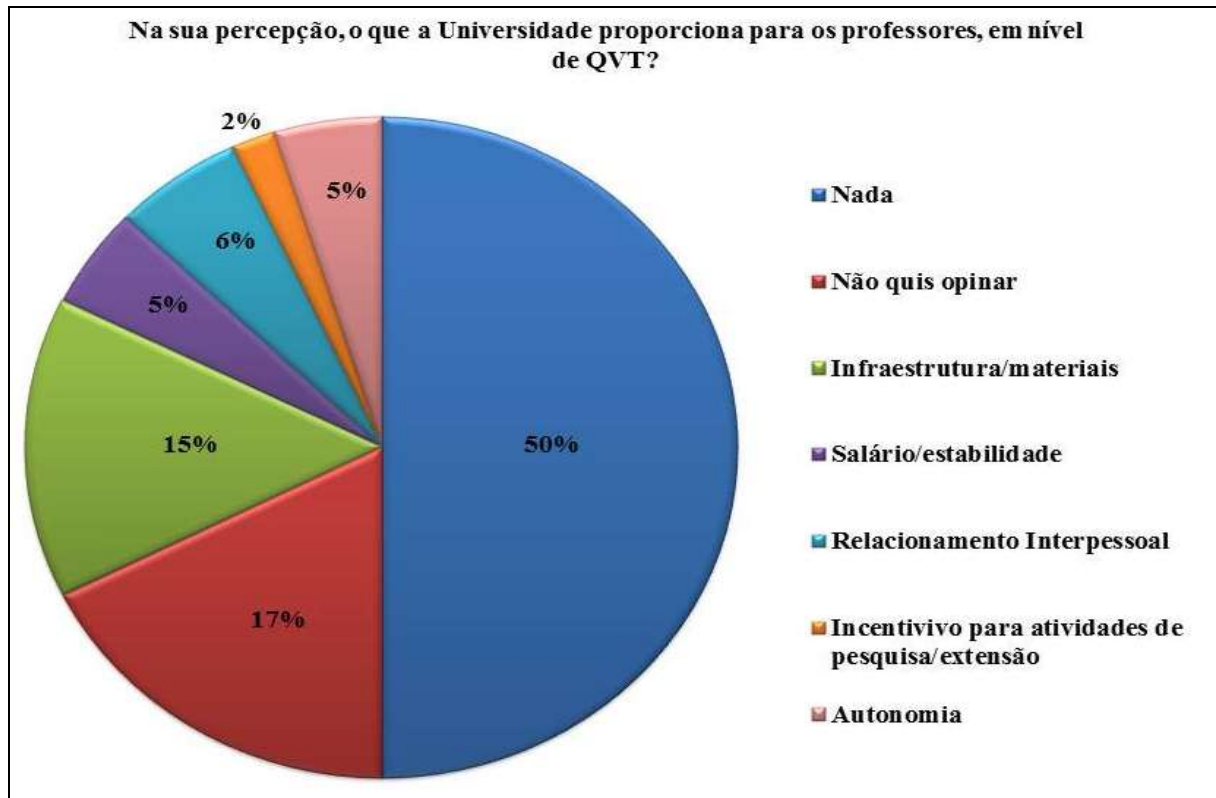
**** Em curso.

***** Carga horária semanal.

O gráfico 2 representa o Inventário de Melhorias criado para que os docentes pudessem relatar suas percepções acerca do que a instituição proporciona em nível de QVT. Foi realizado um levantamento das respostas mencionadas, as quais estão representadas em porcentagem no gráfico.

Assim, 50% dos docentes relataram que a instituição não dispõe de políticas específicas e/ou programas voltados para a QVT dos docentes. Além disso, 17% não quiseram opinar; 15% relataram que o órgão ofertava uma boa infraestrutura e materiais para realização das aulas; 6% elencaram as relações interpessoais que a instituição proporcionava; seguido de 5%, que apontaram ser o salário pago pela profissão docente; 5% relataram ser a autonomia que a profissão proporcionava; e os outros 2% incentivo para atividades de pesquisa/ extensão.

Gráfico 2 – Inventário de Melhorias. Picos – PI, 2017. (n=102).



FONTE: dados da pesquisa.

6 DISCUSSÃO

O presente estudo fornece dados sobre a QVT de Docentes Universitários de uma IES localizada no município de Picos-PI, levando em consideração algumas variáveis de interesse e relacionando-as à QVT apontada pela amostra de 102 professores.

Procedendo a caracterização do grupo estudado, é possível traçar um perfil dos participantes: em geral são mulheres, com idade predominante de 34 a 45 anos (51%), sendo a maioria de cor autorreferida parda (47,1%), que apenas trabalham (57,8%), com média mensal de renda familiar de R\$ 8.000,00, pertencentes à classe econômica B2 (46,1%).

A maioria do público pesquisado eram casados (46,9%), no entanto, grande percentual não possuíam filhos (52,9%) e moravam com seu companheiro (44,1%). Estudo realizados com populações similares, visando investigar a qualidade de vida no trabalho de docentes universitários, obtiveram resultados semelhantes (REIS et al., 2017; SOUZA et al., 2015).

A predominância de docentes casados e que não possuem filhos reflete a atual realidade brasileira, no qual parcela considerável da população tem adiado cada vez mais a chegada de um filho, tendo como prioridade o aperfeiçoamento profissional e inserção no mercado de trabalho. Além disso, as extensas cargas de trabalho têm refletido nessa escolha.

É importante salienta que, o tempo de docência na instituição com maior percentual foi o de 1-3 anos (44,1%), sendo que, a grande parte dos docentes eram doutores (40,2%), e trabalhavam 40h semanais em regime de dedicação exclusiva (92,2%), com maior predominância no turno da manhã/tarde (50%). Ademais, com dedicação de 3-4h diárias em atividades extraclasse (preparo de aula, correção de provas, materiais e/ou reuniões) e também em atividades burocráticas (reuniões), com percentual de 55,9% e 48%, respectivamente. Este resultado se correlaciona com os achados da pesquisa realizada por Catapan et al. (2014) e Meira et al. (2014), com o público semelhante ao ora estudado.

A extensa carga horária representa importante elemento no cotidiano dos docentes, principalmente no quesito do contexto organizacional das atividades desenvolvidas, como por exemplo, atividades de ensino, extraclasse, entre outras que tomam grande parte do tempo do profissional docente. Outra condição que envolve o aumento de horas trabalhadas se diz respeito aos docentes que assumem outros vínculos empregatícios, tanto dentro da própria instituição, quanto em outros órgãos. Estas situações terminam por sobrecarregar o desempenho funcional do professor, implicando em agravos à saúde.

Em relação ao ambiente de trabalho e como os fatores ambientais interferem na QVT dos docentes, os profissionais foram questionados sobre a disponibilidade de alguns recursos considerados essenciais para melhores condições laborais. Quando indagados sobre a disposição de salas climatizadas, equipamentos disponibilizados pela instituição para aulas mais efetivas e acesso a internet, 94,1% mencionaram que a universidade conta com salas climatizadas, 73,5% que o órgão disponibilizava projetor multimídia e notebook e 97,1% que o instrumento que usava com maior frequência era o projetor multimídia.

Em divergência ao presente estudo, uma pesquisa foi efetuada na Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, no qual quase que a unanimidade dos docentes participantes da pesquisa demonstraram anseios por melhorias infraestruturais, no que se refere à salas de aulas climatizadas e com recursos áudio visuais, lousas brancas e internet sem fio (FILHO et al., 2013).

Já em relação à universidade contar com espaços de lazer voltados para os docentes, 52,9% responderam que o órgão não conta com esses espaços. Em similaridade com o estudo, uma pesquisa realizada com professores na Universidade Estadual do Centro-Oeste, observou-se que a instituição não contava com programas sociais, tais como: áreas de lazer, bolsas e auxílio para cursos externos (LUSTOZA; STEFANO; ZAMPIER, 2016).

De acordo com o presente estudo, os professores universitários apresentaram grau de insatisfação em três categorias: Compensação Justa e Adequada (média geral de 2,35); Oportunidade de Crescimento e Segurança (média geral de 2,67); e Trabalho e Espaço Total de Vida (média geral de 2,7).

Na dimensão Compensação Justa e Adequada foi possível verificar níveis de insatisfação voltados para: salário pago pelas atividades de professor, plano de benefícios oferecido pela universidade, equidade salarial interna, equidade salarial externa e remuneração das atividades extraclasse (preparação de provas e aulas, etc.). O estudo de Araújo et al. (2016) comparou os níveis de satisfação entre duas instituições, uma pública e outra privada, no qual, a instituição pública apresentou maior grau de insatisfação na dimensão compensação quando comparada a instituição privada.

Já na dimensão Oportunidade de Crescimento e Segurança, os docentes manifestaram grau de insatisfação referente a incentivos que deveriam ser ofertados pela universidade, tais como: mestrado e doutorado, realização de atividades de pesquisa, realização de atividades administrativas, realização de atividades de consultoria, plano de

carreira, possibilidade de ascensão, treinamento e reciclagem de novas tecnologias e metodologia de ensino, incentivos financeiros para atualização de docentes (seminários, congressos). Na pesquisa realizada por Pizzio e Klein (2015), houve similaridade com o presente estudo, pois os docentes investigados estavam na zona de mal-estar e transição na categoria de “reconhecimento e crescimento profissional”.

Enquanto isso, na categoria Trabalho e Espaço Total de Vida, os aspectos pontuados com alto grau de insatisfação foram: equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho de professor e na vida pessoal, tempo para a vida familiar e tempo para lazer. Havendo grau de similaridade em um estudo realizado sobre a QVT com professores de Institutos Federais quando questionados sobre oportunidade para distração proporcionada pelo campus (esporte, área de lazer), apresentando alto grau de insatisfação (OLIVEIRA et al., 2015).

A QVT dos docentes universitários foi cruzada com algumas variáveis para verificar o grau de satisfação em cada categoria, sendo escolhidas as variáveis: áreas/cursos (Humanas, Ciências Biológicas/Saúde e Exatas), sexo, idade, renda familiar mensal, tempo de docência, titulação e carga horária semanal de trabalho.

De acordo com a pesquisa a área que apresentou maior grau de insatisfação foi à área de Humanas com percentual de 13,7%, apesar do quantitativo de participantes da amostra de Ciências Biológicas/Saúde ter sido maior. Um estudo realizado por Jager, Rohde e Dias (2013), com 45 docentes da área das Ciências Humanas de uma IES privada do interior do Rio Grande do Sul - RS, demonstrou que as esferas as quais os profissionais estão mais insatisfeitos dizem respeito a tempo de lazer e segurança de emprego, demonstrando que os professores não se encontram satisfeitos com o tempo disponível para a prática de atividades voltadas ao lazer e o convívio familiar/social, tendo equivalência com a pesquisa realizada.

Quando cruzado QVT com as variáveis sexo e idade, obteve-se 33,4% de insatisfação na categoria sexo (feminino 21,6% e masculino 11,8%) e já a faixa etária que encontrava-se menos satisfeita com a QVT foi a de 34-44 anos (17,7%). Estudo realizado no estado de Minas Gerais – MG, apresentou similaridade com a presente pesquisa (GOMES; SILVA, 2016).

Foi possível perceber que os docentes que possuíam renda igual ou superior a seis salários mínimos (43,1%) encontravam-se no patamar de neutralidade em relação à QVT, seguido de 27,5% de insatisfação. Enquanto isso, os docentes que trabalhavam 40h semanais em regime de dedicação exclusiva (92,2%), apresentaram grau de neutralidade de 42,2%,

seguido de insatisfação 31,4%. No que se refere ao tempo de trabalho, o maior percentual foi de 1-3 anos na instituição, no qual apresentou maiores escores na categoria indiferença (neutralidade) e insatisfação, 24,5% e 12,7% respectivamente.

Davoglio, Spagnolo e Santos (2017) realizaram uma pesquisa no RS com 26 professores que apontou alguns aspectos contrários ao presente estudo, pois constataram que o tempo médio de serviço docente dos professores pesquisado era de 17 anos, com faixa salarial de até cinco mil reais, revelando que o aumento da remuneração tende a não acompanhar o tempo de trabalho. Em contrapartida, apresentou similaridade na carga horária, pois a maior percentagem dos professores trabalhavam em regime de dedicação exclusiva (53,8%).

Do quantitativo de professores participantes da pesquisa foi possível perceber que um grande percentual apresenta titulação em doutorado (40,2%). Em contrapartida ao grau de formação, o estudo mostrou que grande parcela do público estava indiferente (18,6%) ou insatisfeito (15,7%) em relação à QVT. Refletindo que apesar do alto grau de formação e de sempre estarem buscando o aperfeiçoamento profissional, bem como da remuneração recebida, grande parte do público não considera ter qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho.

No que diz respeito à titulação dos docentes, uma pesquisa efetuada no estado do Amazonas sobre QVT entre docentes de uma universidade pública e outra privada divergiu com o presente estudo, no qual foi possível notar que os profissionais da instituição pública possuíam apenas 6,25% de seu quadro de professores doutores, enquanto isso, na instituição privada não havia nenhum docente com essa titulação (ARAÚJO et al., 2016).

Em relação ao Inventário de Melhorias foi possível verificar a percepção dos professores em relação ao que a universidade disponibilizava em nível de QVT voltada para esse público. Com isso, a pesquisa demonstrou que 50% relataram que o órgão não ofertava nenhuma política específica sobre QVT para docentes ou preocupação com esse quesito, enquanto que, 17% desejaram não opinar.

Por outro lado, 15% do público ressaltaram que a instituição ofertava QVT através da infraestrutura ofertada e os materiais disponibilizados para as aulas, 6% mencionaram que a universidade proporcionava QVT através das relações interpessoais, 5% apontaram o salário e a estabilidade que estava atrelada ao mesmo, e os outros 5% apontaram que a QVT era ofertada devido a autonomia que o docente possuía para tomar decisões dentro e fora da sala de aula. Enquanto isso, apenas 2% relataram que a instituição oferece incentivo a atividades de pesquisa/extensão.

Em um estudo realizado com professores da Serra Gaúcha para mensurar suas percepções sobre QVT, os entrevistados relataram que a infraestrutura física, que conta com a disposição de livros, salas de aulas informatizadas e sistema para lançamento de notas, facilita a vida no trabalho dos professores, melhorando a qualidade de ensino-aprendizagem. Além disso, a autonomia para desenvolver as atividades revelou-se como importante aspecto, pois os docentes se sentiam mais a vontade para desempenhar sua função (LIMA et al., 2016).

Outro estudo de caráter exploratório realizado com docentes do curso de administração e técnicos para verificar suas percepções sobre QVT demonstrou que os docentes consideram ter qualidade no ambiente de trabalho quando desenvolvem relações socioprofissionais, cooperativismo e às atividades relacionadas à saúde e segurança no trabalho (SÁ, 2015).

Em um estudo realizado na Universidade Federal do Tocantins - UFT com docentes universitários demonstrou que um dos setores onde os profissionais se sentem mais satisfeito em relação à QVT era quando participavam da elaboração de artigos científicos ou similares (87%) e quando coordenavam projetos de extensão (51%). No qual os docentes relataram a possibilidade de estarem contribuindo socialmente para mudança da realidade, através do tripé ensino, pesquisa e extensão. Além de se sentirem realizados ao conduzirem projetos e incluí-los como parte de suas vidas (PIZZIO; KLEIN, 2015).

Portanto, tornou-se evidente que a instituição conta com poucos recursos voltados para satisfazer a QVT dos docentes universitários, ocasionando desgaste físico-psíquico na vida desses profissionais, culminando muitas vezes em afastamentos, diminuição na qualidade do trabalho ofertado e motivação para desenvolver suas atividades. Assim, é necessária a adoção de políticas de recursos humanos voltadas para a melhoria da QVT de seus servidores, reconhecendo os trabalhadores docentes como peças fundamentais para o desenvolvimento das atividades realizadas no setor público.

6 CONCLUSÃO

Por meio do presente estudo pôde-se perceber que um percentual considerável de docentes universitários encontram-se em uma região de insatisfação em relação à QVT ofertada pela instituição, principalmente nas dimensões referentes à Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida. Embora essas dimensões tenham apresentado maior grau de insatisfação por parte dos docentes, as demais ficaram no patamar de indiferença (indefinição), o que também representa preocupação, pois os docentes não delimitaram estarem satisfeitos ou não em relação à QV no âmbito laboral.

Apesar de um número maior de participantes do estudo serem da área de Ciências Biológicas/Saúde, entretanto, a área que apresentou maior percentual de insatisfação em relação à QVT foi Humanas, seguido pela faixa etária de 34-44 anos. E embora a maioria ganhasse ≥ 6 salários mínimos, pertencessem a classe econômica B2 e possuíssem doutorado, definiram estarem em uma zona de indiferença (indefinição) ou insatisfação em relação a sua QV no âmbito do trabalho. Possivelmente esse grau de insatisfação se deve a altas cargas de trabalho, pois grande parte dos participantes trabalhavam 40h semanais em regime de dedicação exclusiva, além de terem que dispor de tempo extra para atividades extraclasse, bem como atividades burocráticas.

Assim, é sugerido que a instituição amplie a perspectiva organizacional acerca da QVT, através de programas e diretrizes que se preocupem com a seguridade social, relações de trabalho, plano de carreira, remuneração e dimensionamento da força de trabalho, pois através do estudo pode-se perceber que a instituição não oferta nenhum programa que se preocupe exclusivamente com a QV no âmbito laboral dos seus servidores, o que acarreta em desgaste psicológico, físico e emocional.

Algumas limitações fizeram parte do estudo, dentre elas a aplicação de delineamento transversal, o que impede o acompanhamento de possíveis modificações dos fatores analisados. Além disso, dificuldades foram encontradas no decorrer da pesquisa, entre elas: a dificuldade em encontrar os professores pelo campus, indisponibilidade de tempo para responder aos instrumentos de coleta de dados e aplicação dos instrumentos.

Por fim, apesar das dificuldades e limitações enfrentadas, o estudo promoveu resultados relevantes acerca da QVT dos docentes universitários. Entretanto, faz-se necessárias novas investigações com um público semelhantes de outras universidades e com uma amostra maior, com o intuito de confrontar os achados, verificando assim, os principais

fatores que interferem e/ou contribuem para QVT de docentes universitários. Assim, espera-se que o presente estudo contribua e incentive outros estudos da mesma natureza, com a finalidade de promover a QV no âmbito laboral.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, P. C. D. et al. Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas. **Revista eletrônica gestão & sociedade**, v. 9, n. 23, p. 961-976, 2016.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA (ABEP). **Critério de classificação econômica Brasil**. 2016. Disponível em: <www.abep.org/Servicos/Download.aspx?id=12>. Acesso em: 05 de maio de 2017.
- BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço acadêmico**, v. 16, n. 188, 2017 .
- BATISTA, J. B. V. et al. Mental disorders that most affect university teachers: a study in a medical expertise service. **J. res.: fundam. Care**, v. 7, n. 1, p. 119-125, 2015.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Indicators of quality of working life for professors of public Higher education institutions: a comparison between Brazil and Canada. **CONTEXTUS Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 2, 2016.
- BRASIL . Ministério da Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Conselho Nacional de Saúde (BR). **Diretrizes e Normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos**. Resolução n. 466/12 de 12 de dezembro de 2012 – CNS. Brasília, DF, 2012.
- CATAPAN et al. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **R. bras. Qual. Vida**, v. 6, n. 2, p. 130-138, 2014.
- DAVOGLIO. T.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia Escolar e Educacional**, v.21, n. 2, p. 175-182, 2017.
- DIAS, G. S. **Qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de empresas: a relação entre uma Universidade pública e uma privada**. 2001. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Engenharia) - Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.
- FILHO, S. O. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. **Revista de administração da UNIMEP**, v.11, n.3, p. 131-157, 2013.
- FREIRE, L. I. F.; FERNANDEZ, C. The novice university professor: tensions, dilemmas and learning in early teaching careers. **Ciênc. Educ.**, v. 21, n. 1, p. 255-272, 2015.
- FONSECA, J. S.; MARTINS, G. A. **Curso de estatística**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006. 320p.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo; Atlas, 2015. 175 p.
- GOMES, M. R.; SILVA, J. W. N. Qualidade de Vida no Trabalho a distância: um estudo de caso na PUC Minas Virtual. **E&G Economia e Gestão**, v. 16, n. 43, p. 210-257, 2016.

GOODE, W. J.; HATT, P. K. *Métodos em Pesquisa Social*. 3ª ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1969.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013.

KILIMNIK, Z. M. et al. O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. **Revista lugares de educação [rle]**, v. 5, n. 11, p. 3-27, 2015.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.18, n.4, p.1019-1028. 2013.

LETTNIN, T. R. D.; BALDISSERA, C. G. Avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros: uma revisão sistemática. **Pro-Posições**, v. 26, n. 3, p. 145-166, 2015.

LIMA, V. Z. et al. Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com o Ensino-Aprendizagem. **Revista ESPACIOS**, v. 37, n. 1, 2016.

LUSTOZA, E. R.; STEFANO, S. R.; ZAMPIER, M. A. A qualidade de vida no trabalho dos docentes de bacharelado e licenciatura de uma instituição pública de ensino superior. **Revista Stricto Sensu**, v. 1, n. 1, p. 43-58, 2016.

MEIRA, T. R. M. et al. Percepções de professores sobre trabalho docente e repercussões sobre sua saúde. **Rev Bras Promoç Saúde**, v. 27, n. 2, p. 276-282, 2014.

MENDONÇA, H. et al. Cultura Organizacional, Coping e Bem-Estar Subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 14, n. 2, 2014.

OLIVEIRA, R. R. et al. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo com professores dos institutos federais. **Holos**, v. 6, n. 31, 2015.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; LOPES, A. S. Qualidade de vida de professores de educação básica do município de Florianópolis, SC, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.18, n.7, p.1963-1970. 2013.

PETRINI, A. C. Avaliação da percepção da qualidade de vida de jovens universitários: comparativo entre graduandos do turno diurno e noturno. **Rev Bras Qualidade de Vida**, v. 5, n. 3, p. 1-8, 2013.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educ. Soc.**, v. 36, n. 131, p. 493-513, 2015.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

RAMOS, F. L. et al. Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR. **Cinergis**, v.17, n.3, p.202-207, 2016.

REIS, A. S. F. et al. Avaliação da influência do nível de atividade física na qualidade de vida do professor universitário. **Arq. Ciênc. Saúde**, v. 24, n.1, p. 75-80, 2017.

REIS, B. M. CACÍLIO, S. Precariousness, intensified teachers work and health of teachers. **Trabalho & Educação**, v. 23, n. 2, p. 109-128, 2014.

SÁ, M. A. D. Qualidade de vida no trabalho universitário: uma questão de prazer! **INTERFACE**, v. 12, n. 2, 2015.

SILVA, C. C. J.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os Fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, E. P. Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v.17, n. 1, p. 61-71, 2015.

SOUTO, L. E. et al. Fatores Associados à Qualidade de Vida de Docentes da Área da Saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 40, n. 3, p. 452-460, 2016.

SOUZA, A. S. et al. Fatores associados à qualidade de vida no trabalho entre professores do ensino superior. **Arquivos de Ciências da Saúde**, v.22, n.4, p.46-51, out-dez. 2015.

SOUZA, E. P.; MARQUES, L. A.; JORGE, M. A. M. 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. **Revista Gestão Pública Prática e Desafios**. v.5, n. 1, 2014.

SURIENCY, L. et al. Quality of Work Life and Turnover Intention: a partial least Square (PLS) Approach. **Soc Indic Res**, v. 119, n. 1, p.405-420, 2013.

TANNHAUSER, T. G. S. et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o Modelo de Walton. **R. Intelig. Compet.**, v. 6, n. 4, p. 20-54, 2016.

TEIXEIRA, L. N. et al. As possíveis alterações no estilo de vida e saúde de professores. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**, v.5, n.2, p.1669-1683, mai-ago. 2015.

WHOQOL user manual. 1998b. Disponível em:

<http://www.who.int/mental_health/evidence/who_qol_user_manual_98.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Formulário

I - DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Formulário N°: _____ Professor do Curso _____

II- DADOS SOCIOECONÔMICOS

1. **Sexo:** 1()feminino, 2()masculino.

2. **Idade:** 1() Até 24 anos 2() 25-33 anos 3() 34-44 anos 4 () > 45 anos

3. **Cor (auto referida):** 1()branca, 2()negra, 3()amarela, 4()parda.

4. **Situação laboral** 1()estuda e trabalha 2()trabalha

5. **Qual a renda familiar (somatório mensal dos rendimentos da família) R\$:** _____

ITENS	Quantidade de itens				
	0	1	2	3	≥ 4
Produtos/serviços					
Banheiros	0	3	7	10	14
Empregados domésticos	0	3	7	10	13
Automóveis	0	3	5	8	11
Microcomputador	0	3	6	8	11
Lava louça	0	3	6	6	6
Geladeira	0	2	3	5	5
Freezer	0	2	4	6	6
Lava roupa	0	2	4	6	6
DVD	0	1	3	4	6
Micro-ondas	0	2	4	4	4
Motocicleta	0	1	3	3	3
Secadora roupa	0	2	2	2	2
PONTUAÇÃO	Total=				
Grau de instrução do chefe ou Responsável pela família	Analfabeto/ Fundamental 1 Incompleto (0) Fundamental 1 Completo/ Fundamental 2 Incompleto (1) Fundamental 2 Completo / Médio Incompleto (2) Médio completo/ Superior Incompleto (4) Superior Completo (7)				
Serviços Públicos	Água encanada: Não (0) / Sim (4) Rua pavimentada: Não (0) / Sim (2)				
PONTUAÇÃO	Total=				
PONTUAÇÃO FINAL	Total final=				

Fonte: Associação Nacional de Empresas e Pesquisas (2016).

6. **Classe econômica:** () A1 (45-100) () B1 (38-44) () B2 (29-37) () C1(23-28)
() C2 (17-22) () D-E (0-16)

7. **Situação conjugal:** 1()casado/união consensual, 2()solteiro, 3()viúvo, 4()separado

8. **Número de filhos:** 1()zero, 2()um, 3()dois, 4()três ou mais

9. **Cidade de origem:** 1()Picos-PI, 2()demais localidades

10. **Com quem mora:** 1()pais, 2()familiares, 3()amigos, 4()companheiro(a), 5 ()sozinho

III - PERFIL PROFISSIONAL

1. **Há quanto tempo o (a) senhor(a) é professor nessa instituição?** 1() 1-3 anos 2() 4-6 anos 3() 7-9 anos 4() >10 anos
2. **Titulação:** 1() especialista 2() mestrado em curso 3() mestrado 4() doutorado em curso 5() doutorado 6() pós-doutorado
3. **Carga horária semanal (em horas):** 1() 40h 2() 20h 3() 40h DE 4() 20h DE
4. **Turno de trabalho:** 1() Manhã 2() Tarde 3() Noite 4() manhã/tarde 5() tarde/noite
5. **Em média, quanto tempo (em horas) de atividades extraclasse você utiliza diariamente, no preparo de aula, correção de provas, materiais e/ou reuniões?** 1() 0-2 horas 2() 3-4 horas 3() >5horas
6. **Em média, quanto tempo (em horas) você disponibiliza de suas atividades extraclasse em atividades burocráticas, como, por exemplo, reuniões?** 1() 0-2 horas 2() 3-4 horas 3() >5horas
7. **Exerce outra atividade extra dentro da instituição (exemplo: direção, coordenação, cargos de confiança)?** 1() Sim 2() Não
8. **Recebe remuneração por isso?** 1() Sim 2() Não
9. **Exerce outra atividade com remuneração extra?** 1() Sim 2() Não
10. **Local desta atividade?** () Universidade pesquisada () Outra universidade () Outra instituição

As seguintes questões referem-se ao ambiente de trabalho

11. **Há climatização nas salas de aula**
1() Sim, em todas 2() Sim, em algumas 3() Não
12. **Quais os equipamentos disponibilizados pela Instituição:**
1() Notebook 2() Projetor multimídia 3() Retroprojektor
4() Televisão e DVD 5() Televisão e Videocassete 6() Aparelho de som
7() Outro. Qual? _____
13. **Qual destes equipamentos você utiliza com maior frequência?**
1() Notebook 2() Projetor multimídia 3() Retroprojektor
4() Televisão e DVD 5() Televisão e Videocassete 6() Aparelho de som
7() Outro. Qual? _____
14. **A Instituição possui acesso à internet?**
1() Sim, via cabo 2() Sim, rede wireless
3() Sim, nos laboratórios de informática 4() Não
15. **Sua Instituição possui espaços de lazer?**
1() Sim, bares e/ou lancherias
2() Sim, academia, ginásio de esportes, pistas de caminhada
3() Sim, praças e áreas de convívio ao ar livre
4() Não possui espaços de lazer
16. **Quais destes espaços você utiliza com maior frequência?**
1() bares e/ou lancherias
2() academia, ginásio de esportes, pistas de caminhada
3() praças e áreas de convívio ao ar livre
4() Nenhum

APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM**

Título do projeto: Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários

Pesquisador responsável: Ana Roberta Vilarouca da Silva

Telefone para contato (inclusive a cobrar): (89) 9 9972-8446

Instituição/Departamento: UFPI/CSHNB/Picos

E-mail: robertavilarouca@yahoo.com.br

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Você precisa decidir se quer participar ou não. Por favor, não se apresse em tomar a decisão. Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte ao responsável pelo estudo qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não será penalizado (a) de forma alguma.

Estou realizando uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho em docentes universitários desta instituição. A Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada a produtividade e competitividade devendo contemplar o bem estar de seus funcionários. Não se preocupando apenas com a saúde ocupacional ou acidentes de trabalho, mas sim, do espaço funcional que o trabalhador está envolvido e o reflexo deste ambiente em sua vida pessoal, levando em conta a promoção da saúde para o trabalho, pois, o ambiente de trabalho poderá interferir em sua Qualidade de Vida.

Participando, você conhecerá mais sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Devo esclarecer que sua participação não haverá procedimentos que ponham em risco a integridade física dos indivíduos e, em casos de recusas, este fato não implicará em prejuízo de qualquer tipo para os participantes. Poderá ocasionar constrangimentos e para minimizar será respondido de forma individual e em local reservado. Todas as informações coletadas deverão ser mantidas em sigilo e somente serão usadas para os fins a que se destina o atual estudo.

Como benefícios a pesquisa irá proporcionar de forma indireta conhecimentos acerca dos aspectos que envolvem a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários.

Consentimento da participação da pessoa como sujeito

Eu, _____, RG _____ ou CPF _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo _____, como sujeito. Fui suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo "**Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**". Eu discuti com a Dr^a Ana Roberta Vilarouca da Silva sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento hospitalar quando necessário. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o

mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido, ou no meu acompanhamento nesta escola.

Esse projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídeo Nunes de Barros localizado no seguinte endereço: Rua Cícero Duarte, 905 Bairro: Junco, Picos – PI. O Sr (a) também poderá consultar o comitê em caso de quaisquer esclarecimentos ou dúvidas sobre a pesquisa.

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

Telefone: 089-3422-3007

Local, ____ de ____ de ____.

Nome e Assinatura do sujeito ou responsável:

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do sujeito em participar

Testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome: _____

RG: _____ Assinatura: _____

Nome: _____

RG: _____ Assinatura: _____

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito de pesquisa ou representante legal para a participação neste estudo.

Picos, ____ de ____ de ____

Assinatura do pesquisador responsável

ANEXOS

ANEXO A – Questionário para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

Expresse sua opinião em termos de grau de insatisfação/satisfação em relação a cada proposição abaixo, assinalando com um X o número que corresponde a sua resposta, observando a seguinte escala:

1	2	3	4	5	Nã
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Nã se aplica.

BLOCO 1 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de condições de trabalho abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
1.1 Carga horária para as atividades de professor	1	2	3	4	5	Nã
1.2 Carga horária das atividades extraclasse	1	2	3	4	5	Nã
1.3 Equipamentos e materiais disponíveis	1	2	3	4	5	Nã
1.4 Qualidade dos equipamentos e materiais	1	2	3	4	5	Nã
1.5 Conforto do ambiente físico	1	2	3	4	5	Nã
1.6 Limpeza do ambiente físico	1	2	3	4	5	Nã
1.7 Infra-estrutura do ambiente físico para o exercício das atividades de professor	1	2	3	4	5	Nã
1.8 Condições de segurança e de saúde para execução das atividades de professor	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 2 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de compensação justa e adequada abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
2.1 Salário pago pelas atividades de professor	1	2	3	4	5	Nã
2.2 Plano de benefícios oferecido pela universidade	1	2	3	4	5	Nã
2.3 Equidade salarial interna	1	2	3	4	5	Nã
2.4 Equidade salarial externa	1	2	3	4	5	Nã
2.5 Remuneração das atividades extraclasse (preparação de provas e aulas, etc.)	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 3 - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de uso e desenvolvimento de capacidades abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
3.1 <i>Feedback</i> dos alunos sobre o trabalho dos professores	1	2	3	4	5	Nã

3.2 <i>Feedback</i> dos superiores sobre os trabalhos dos professores	1	2	3	4	5	Nã
3.3 Autonomia do trabalho do professor	1	2	3	4	5	Nã
3.4 Utilização do conhecimento profissional como professor	1	2	3	4	5	Nã
3.5 Utilização do conhecimento científico como professor	1	2	3	4	5	Nã
3.6 Aplicação da criatividade como professor	1	2	3	4	5	Nã
3.7 Influência que a atividade do docente tem sobre a vida profissional dos alunos	1	2	3	4	5	Nã
3.8 Influência que a atividade do docente tem sobre a vida pessoal dos alunos	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANCA

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de oportunidade de crescimento e segurança abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
4.1 Estabilidade na universidade	1	2	3	4	5	Nã
4.2 Incentivo da universidade para realização de mestrado	1	2	3	4	5	Nã
4.3 Incentivo da universidade para realização de doutorado	1	2	3	4	5	Nã
4.4 Incentivo da universidade para realização de atividades de pesquisa	1	2	3	4	5	Nã
4.5 Incentivo da universidade para realização de atividades administrativas	1	2	3	4	5	Nã
4.6 Incentivo da universidade para realização de atividades de consultoria	1	2	3	4	5	Nã
4.7 Plano de carreira oferecido pela universidade	1	2	3	4	5	Nã
4.8 Possibilidade de ascensão na universidade	1	2	3	4	5	Nã
4.9 Treinamento e reciclagem de novas tecnologias e metodologia de ensino	1	2	3	4	5	Nã
4.10 Incentivos financeiros para atualização de docentes (seminários, congressos)	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

Qual o seu nível de satisfação em relação aos itens de integração social na organização abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
5.1 Igualdade de tratamento e oportunidades	1	2	3	4	5	Nã
5.2 Relacionamento entre professores na universidade	1	2	3	4	5	Nã
5.3 Relacionamento com os alunos	1	2	3	4	5	Nã
5.4 Relacionamento entre superiores e professores	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 6 - DIREITOS E DEVERES

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de direitos e deveres dos funcionários?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
6.1 Cumprimento de obrigações	1	2	3	4	5	Nã
6.2 Liberdade de expressão na universidade	1	2	3	4	5	Nã
6.3 Liberdade de expressão em sala de aula	1	2	3	4	5	Nã
6.4 Respeito a privacidade pessoal na universidade	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de trabalho e espaço total de vida abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
7.1 Equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho de professor e na vida pessoal	1	2	3	4	5	Nã
7.2 Tempo para a vida familiar	1	2	3	4	5	Nã
7.3 Tempo para lazer	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

Qual o seu nível de satisfação, em relação aos itens de relevância social da vida no trabalho abaixo listados?

PROPOSIÇÕES	MI	I	N	S	MS	Nã
8.1 Fato da universidade procurar prestar serviços de boa qualidade aos clientes (alunos)	1	2	3	4	5	Nã
8.2 Imagem da universidade na comunidade	1	2	3	4	5	Nã
8.3 Conceito da universidade nos órgãos públicos	1	2	3	4	5	Nã
8.4 Universidade se preocupar com a comunidade	1	2	3	4	5	Nã
8.5 Responsabilidade social pelos professores	1	2	3	4	5	Nã
8.6 Forma de gestão de RH adotada pela universidade	1	2	3	4	5	Nã

BLOCO 9 - INVENTÁRIO DE MELHORIAS

Na sua percepção, o que a universidade proporciona para os professores, em nível de Qualidade de Vida no Trabalho?

ANEXO B - Parecer consubstanciado do CEP

UFPI - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS
SENADOR HELVÍDIO NUNES



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS

Pesquisador: Ana Roberta Vilarouca da Silva

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 68708617.9.0000.8057

Instituição Proponente: Universidade Federal do Piauí Campus CSHNB, Picos

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.269.341

Apresentação do Projeto:

Projeto que tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes universitários.

Trata-se de um estudo descritivo e transversal que será realizado em uma Instituição de Ensino Superior (IES) Pública localizada no município de Picos/PI, no período de março de 2017 a dezembro de 2017.

De acordo com dados obtidos no setor de Recursos Humanos (RH) da IES escolhida, em março de 2017, o quadro de professores efetivos é constituído por 153 servidores públicos. A população será constituída, portanto, dos docentes de ambos os sexos que estivessem ativos na instituição durante o período de coleta de dados, excluindo-se, assim, aqueles afastados do serviço por qualquer motivo.

Serão considerados como critérios de inclusão: atuar como docente efetivo da referida instituição. E como critério de exclusão: os que estejam à disposição de outros órgãos ou instituições, docente apenas de modalidades de EAD e pós-graduação, e também estar afastado por algum motivo.

As variáveis abordadas nesta proposta de pesquisa foram agrupadas em: dados socioeconômicos e perfil profissional (APÊNDICE A) e relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (ANEXO A).

Os dados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários serão coletados no período de agosto a outubro de 2017. Os instrumentos/formulários serão respondidos na própria

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

CEP: 64.607-670

UF: PI

Município: PICOS

Telefone: (89)3422-3007

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

**UFPI - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS
SENADOR HELVÍDIO NUNES**



Continuação do Parecer: 2.269.341

IES e aplicado pelo pesquisador e equipe treinada por ele.

Objetivo da Pesquisa:

2.1 Geral

- Analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes universitários.

2.2 Específicos

- Caracterizar os docentes universitários quanto aos dados pessoais e profissionais;
- Identificar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho de docentes universitários;
- Comparar a QVT dos docentes das áreas de humanas, exatas e ciências biológicas/saúde.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não haverá procedimentos que ponham em risco a integridade física dos indivíduos e, em casos de recursos, este fato não implicará em prejuízo de qualquer tipo para os participantes. Poderá ocasionar um constrangimentos e para minimizar será respondido de forma individual e em local reservado. Todas as informações coletadas deverão ser mantidas em sigilo e somente serão usadas para os fins a que se destina o atual estudo.

Como benefícios a pesquisa irá proporcionar de forma indireta conhecimentos acerca dos aspectos que envolvem a Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa de relevância para a saúde pública, pois os estudos acerca da QVT de docentes universitários ainda são escassos. Além de mobilizar reflexões críticas acerca da qualidade de vida no trabalho, culminando no aperfeiçoamento efetivo dos processos de trabalho no campo da docência, tendo em vista que o ambiente da sala de aula desencadeia processos desgastantes a saúde do docente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Adequados

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as pendências foram atendidas.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	18/07/2017		Aceito

Endereço: CICERO DUARTE 905
 Bairro: JUNCO CEP: 64.607-670
 UF: PI Município: PICOS
 Telefone: (89)3422-3007 E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

**UFPI - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS
SENADOR HELVÍDIO NUNES**



Continuação do Parecer: 2.269.341

Básicas do Projeto	ETO_924695.pdf	08:26:00		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.doc	18/07/2017 08:25:40	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	18/07/2017 08:25:26	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	18/07/2017 08:25:13	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	TERMODECONFIDENCIALIDADE.pdf	23/05/2017 10:22:09	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	lattes.pdf	23/05/2017 10:21:08	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Folha de Rosto	digitalizar0003.pdf	23/05/2017 10:20:15	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	coleta.docx	23/05/2017 10:19:37	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DeclaracaodoPesquisador.pdf	23/05/2017 10:19:18	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	carta.pdf	23/05/2017 10:19:04	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	23/05/2017 10:18:31	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	autorizacao.jpeg	18/05/2017 15:34:29	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PICOS, 12 de Setembro de 2017

Assinado por:
LUISA HELENA DE OLIVEIRA LIMA
(Coordenador)

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

UF: PI

Telefone: (89)3422-3007

Município: PICOS

CEP: 64.607-670

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
- () Dissertação
- (**X**) Monografia
- () Artigo

Eu, **AÇUCENA LEAL DE ARAÚJO**, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação **AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS** de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 08 de Fevereiro de 2018.

Açucena Leal de Araújo

Assinatura

Açucena Leal de Araújo

Assinatura