



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA**

ADRIANA PINTO MARTINS

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ENTRE OS DOCENTES DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO**

Piracicaba
2020

ADRIANA PINTO MARTINS

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ENTRE OS DOCENTES DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO**

Dissertação de Mestrado Profissional
apresentada à Faculdade de Odontologia de
Piracicaba da Universidade Estadual de
Campinas, como parte dos requisitos exigidos
para a obtenção do título de Mestra em Gestão e
Saúde Coletiva.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Miranda Guerra

Este exemplar corresponde à versão final da dissertação
defendida pela aluna Adriana Pinto Martins orientada e
pela Profa. Dra. Luciane Miranda Guerra.

Piracicaba
2020

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Odontologia de Piracicaba
Marilene Girello - CRB 8/6159

M386p Martins, Adriana Pinto, 1978-
Perfil sociodemográfico e qualidade de vida no trabalho entre os docentes de um centro universitário / Adriana Pinto Martins. – Piracicaba, SP : [s.n.], 2020.

Orientador: Luciane Miranda Guerra.
Dissertação (mestrado profissional) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Odontologia de Piracicaba.

1. Qualidade de vida. 2. Professores. 3. Ensino superior. I. Guerra, Luciane Miranda, 1970-. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Odontologia de Piracicaba. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Sociodemographic profile and quality of life at work among professors at a university center

Palavras-chave em inglês:

Quality of life

Teachers

Education, higher

Área de concentração: Gestão e Saúde Coletiva

Titulação: Mestra em Gestão e Saúde Coletiva

Banca examinadora:

Luciane Miranda Guerra [Orientador]

Inara Pereira da Cunha

Brunna Verna Castro Gondinho

Data de defesa: 13-07-2020

Programa de Pós-Graduação: Gestão e Saúde Coletiva

Identificação e informações acadêmicas do(s) aluno(s)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-1499-9195>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/4603499185816295>



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Faculdade de Odontologia de Piracicaba

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Dissertação de Mestrado Profissionalizante, em sessão pública realizada em 13 de julho de 2020, considerou a candidata ADRIANA PINTO MARTINS aprovada.

PROF^a. DR^a. LUCIANE MIRANDA GUERRA

PROF^a. DR^a. INARA PEREIRA DA CUNHA

PROF^a. DR^a. BRUNNA VERNA CASTRO GONDINHO

A Ata da defesa, assinada pelos membros da Comissão Examinadora, consta no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade.

AGRADECIMENTOS

À Deus, em primeiro lugar, pela sua infinita bondade e misericórdia pela concessão do dom da vida e que me permitiu chegar até aqui para a concretização de mais um sonho em minha vida.

À minha família, meus pais, em especial meu marido Francisco Antônio Martins e minha filha, Marvilla Pinto Martins pela compreensão nos momentos de ausência e amor a mim dedicado Ainda, de modo particular, minha tia Francisca Neide Camelo Martins pelo incentivo e motivação para que eu ingressasse no curso.

Aos colegas do curso de Mestrado pelos momentos de sabedoria partilhados.

À minha orientadora, professora Dra Luciane Miranda Guerra pela imensa colaboração na construção dessa pesquisa.

À professora e amiga, Dra Brunna Verna Castro Gondinho que esteve presente na realização deste sonho quando ainda era um embrião, Dra Brunna foi essencial.

À professora Dra Cyntia Monteiro Vasconcelos pela ajuda na busca ativa de pesquisas para a construção da literatura desta pesquisa.

Agradeço de modo particular, ao professor Dr Manoelito Ferreira Silva Junior, pelas valorosas dicas no decorrer das correções desta dissertação, a ele, minha eterna gratidão!

À professora Mestre Inara Pereira Cunha pela ajuda na construção da tabulação desta pesquisa.

A Universidade Estadual de Campinas, em nome do seu magnífico Reitor Prof. Dr. Marcelo Knobel e à Faculdade de Odontologia de Piracicaba na pessoa do seu Diretor Prof. Dr. Francisco Haiter Neto.

Ao Reitor do Centro Universitário INTA-UNINTA, na pessoa do Dr. Oscar Spíndola pela confiança a mim dedicado.

A aqueles que, mesmo de forma direta ou indireta, colaboraram com este estudo.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo descrever o perfil docente e a qualidade de vida no trabalho entre professores de nível superior em um Centro Universitário da rede privada. A pesquisa foi feita no ano de 2019 com 385 docentes de um centro universitário privado. Os dados foram coletados através de questionários aplicados aos sujeitos da pesquisa. Os instrumentos utilizados foram: 1- Questionário socioeconômico adaptado contendo questões socioeconômicas e de saúde dos docentes, 2- Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton adaptado. Os dados foram tabulados em planilha de Excel, foram analisados pelo Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, e apresentados em frequências absolutas (n) e relativas (%). A partir dos resultados, pode-se observar que atual situação dos docentes da Instituição pesquisada em relação a QVT, foi considerada satisfatória. Foram apresentados estressores ou desencadeadores de ambientes de trabalho desfavoráveis (insatisfação) entre as mulheres na variável dependente 'qualidade de vida'. Vale ressaltar que isso requer maior aprofundamento em estudos posteriores, já que o instrumento ora utilizado não pode dar conta de maiores detalhamentos. Conclui-se que os professores percebem que, com relação a qualidade de vida dentro da Instituição de Educação Superior pesquisada, há satisfação laboral, bem como houve maior predominância no relacionamento interpessoal e que a maioria dos professores está satisfeita com as relações.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Docente. Ensino Superior.

ABSTRACT

The present study aimed to describe the teaching profile and the quality of life at work among higher education teachers at a private university center. The survey was carried out in 2019 with 385 professors from a private university center. Data were collected through questionnaires applied to the research subjects. The instruments used were: 1- Adapted socioeconomic questionnaire containing teachers' socioeconomic and health issues, 2- Adapted Walton's Quality of Life at Work (QWL) instrument. The data were tabulated in an Excel spreadsheet, analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, and presented in absolute (n) and relative (%) frequencies. From the results, it can be seen that the current situation of the professors of the Institution surveyed in relation to QWL, was considered satisfactory. Stressors or triggers of unfavorable work environments (dissatisfaction) were presented among women in the dependent variable 'quality of life'. It is worth mentioning that this requires greater depth in further studies, since the instrument now used cannot account for further details. It is concluded that teachers perceive that, with regard to quality of life within the Higher Education Institution surveyed, there is job satisfaction, as well as there was a greater predominance in interpersonal relationships and that most teachers are satisfied with the relationships.

Keywords: Quality of life. Teacher. University education.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. ARTIGO: Perfil sociodemográfico e qualidade de vida no trabalho entre os docentes de um Centro Universitário	12
3. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	29
ANEXOS	32
Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética e Pesquisa	32
Anexo 2 – Questionário	35
Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	44
Anexo 4 – Comprovante de Submissão de artigo	47
Anexo 5 – Relatório do Turnitin	48

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como a percepção dos indivíduos sobre a satisfação pessoal, como felicidade e auto realização, independente dos fatores sócio econômicos, de seu estado de saúde físico e mental (Hipólito, 2015). Garcez et. al. (2018) complementam que o bem-estar é um desejo efetivo de todo ser humano, alvo de grande conquista para as pessoas e os seres humanos sempre buscam melhorar de vida, como um direito fundamental do indivíduo.

A partir do século XVII, o médico italiano Bernardino Ramazzini passou a relacionar os riscos à saúde de trabalhadores, que eram ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados por trabalhadores. Isso foi fundamental para a organização de ações nas áreas de promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores.

Nos últimos anos, houve um aumento de pesquisas relacionadas à qualidade de vida dos profissionais (Rueda, lima e Raad, 2014). O termo Qualidade de Vida no Trabalho, surgiu nos Estados Unidos após a segunda Guerra Mundial (Moreira et.al, (2009).

Robbins (2018), utilizando-se de uma ferramenta desenvolvida por Walton em 1973, desenvolveu uma pesquisa de sistematização, que abrangeu a qualidade de vida dos trabalhadores (QVT). De acordo com The Whoqol Group, em 1994, a Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborou um conceito que abrange vários fatores sobre a qualidade de vida no trabalho, a partir de cinco dimensões: (1) saúde física, (2) saúde psicológica, (3) nível de independência (em aspectos de mobilidade, atividades diárias, dependência de medicamentos e cuidados médicos e capacidade laboral), (4) relações sociais e (5) meio-ambiente. Trata-se de uma visão global, que considera as várias dimensões do ser humano na determinação dos níveis de qualidade de vida de cada indivíduo (The Whoqol Group, 2011).

Não há na literatura um consenso sobre bem-estar no trabalho, sendo este conceito confundido muitas vezes com outros construtos organizacionais positivos, como felicidade e qualidade de vida no trabalho, mas também com conceitos negativos, como *burnout* e estresse. Todavia há definições positivas sobre bem-estar e qualidade de vida no trabalho. O conceito de bem-estar, inicialmente estivera ligado a estudos sobre economia e ao seu significado material (Farsen et. al.,2018). É tido, atualmente, como o resultado de práticas que envolvem qualidade de vida e felicidade no trabalho (Traldi & Demo, 2012).

Alguns conceitos negativos são relacionados a estressores no trabalho, como é o caso da síndrome de *Burnout*, muito citada em estudos recentes e que informa que a frustração, a ansiedade, o estresse, a desmotivação e o esgotamento pessoal são sinônimos, que denotam tal síndrome. Esse fenômeno, inclusive, interfere diretamente na qualidade de vida da pessoa no trabalho (Lopes, Ribeiro e Martinho, 2012).

Entretanto, outras pesquisas têm demonstrado preocupações com a diferença entre o bem-estar no trabalho e a qualidade de vida no trabalho. Estudos voltados para a relação entre esses elementos, apontam que eles são diferentes, apesar de concordar com a falta de consenso sobre a definição de bem-estar (Roriz Couto & Paschoal, 2017).

Existem várias profissões - e dentre elas se destaca a profissão de professor universitário - compostas por vários fatores que trazem vulnerabilidade a doenças de cunho psicoemocional e psicossomático. Exigências quanto à produção científica, trabalhos extraclasse, condições desconfortáveis ou insuficientes de trabalho e estresse. As exigências recaídas sobre o professor estão além da necessidade de atualização científica. Isso causa-lhe, ainda, a sensação de culpa e o sentimento de impotência por não conseguir suprir a demanda de tanta informação (Sanches et. al., 2017).

Sobre qualidade em educação, o estado do Ceará, desde 2007, vem apresentando melhorias significativas na qualidade do ensino, haja visto o ensino fundamental, que apresenta um dos melhores níveis no índice de desenvolvimento da educação básica (IDEB), superando a meta nacional (Gramani, 2017). O governo do estado do Ceará, desde 2007, tem intensificado melhorias nas mais diversas áreas do ensino, uma delas é a implementação de cursos de formação inicial e continuada com o apoio da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) aos profissionais de magistério (Clímaco, 2012).

Uma dessas ações de melhorias na educação básica do estado do Ceará é o apoio do PARFOR, por meio da Plataforma Freire, que oferta cursos de formação continuada qualificada (*stricto e lato sensu*), aos professores que adquiram nível superior (Clímaco, 2012). Um município do Estado do Ceará que vem se destacando na melhoria da qualidade do ensino é Sobral que tem sido referência para o restante do país por apresentar melhores índices educacionais (Gramani, 2017)

No ensino superior brasileiro, o docente apresenta sobrecarga de ensino e por vezes não tem tempo para realizar pesquisas e nem as próprias aulas (Alves, 2017). No entanto, esses profissionais acabam sofrendo consequências por estarem expostos à tensão executada no exercício de sua função porque as dificuldades aumentaram devido à

fragmentação da atividade do professor em detrimento da gama de responsabilidades a ele impostas, sendo que muitas vezes não pode corresponder satisfatoriamente a determinadas demandas.

Em uma pesquisa realizada sobre Qualidade de Vida no Trabalho de professores numa rede estadual de ensino, de uma maneira mais específica, o autor elaborou conceitos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores apresentada por uma versão atualizada do Modelo Sistêmico para compreensão da QVT. Todavia, esse modelo permitiu que o autor identificasse ainda os fatores e indicadores de QVT dentro da instituição ora pesquisada por ele (Mendonça, 2016), levando em consideração aspectos da organização laboral como: o trabalho, as relações, o sentido do trabalho, o sentido no trabalho e os resultados para os recursos humanos.

Entretanto, para que uma Instituição possa efetivamente aprofundar-se nessa questão e formular políticas de saúde e bem estar no trabalho de seus colaboradores é necessário, inicialmente, que ela conheça os elementos envolvidos nessa questão. Diante disso e tendo em vista a importância dos fatores relatados pelos estudos citados, o presente trabalho teve como objetivo descrever o perfil docente e a qualidade de vida no trabalho entre professores de nível superior em um Centro Universitário da rede privada.

2 ARTIGO

Esta dissertação está baseada na Resolução CCPG/002/06/UNICAMP, que regulamenta o formato alternativo de impressão das Dissertações de Mestrado, permitindo a inserção de artigos científicos de autoria do candidato. Por se tratar de pesquisa envolvendo seres humanos, o projeto de pesquisa deste trabalho foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Odontologia de Piracicaba (FOP) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), em anexo -1, tendo sido aprovado sob protocolo CAAE nº 04536318.5.0000.5418. Artigo submetido à revista Revista Lusófona de Educação - Anexo 4.

Título do Artigo:

Perfil sociodemográfico e qualidade de vida no trabalho entre os docentes de um Centro Universitário

Sociodemographic profile and quality of life at work among professors at a University Center

¹Adriana Pinto Martins, ²Brunna Verna Castro Gondinho, ³Inara Pereira Cunha, ⁴Manoelito Ferreira Silva Júnior, ⁵Cyntia Monteiro Vasconcelos, ⁶Luciane Miranda Guerra.

RESUMO: O presente estudo teve como objetivo descrever o perfil docente e a qualidade de vida no trabalho entre professores de nível superior em um Centro Universitário da rede privada. Os dados foram coletados através de questionários aplicados aos sujeitos da pesquisa. Os instrumentos utilizados foram: 1- Questionário socioeconômico adaptado contendo questões socioeconômicas e de saúde dos docentes, 2- Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton adaptado, medido por uma escala do tipo Likert contendo cinco pontos (1= muito insatisfeito, 2=insatisfeito, 3=nem satisfeito nem insatisfeito, 4=satisfeito, 5=muito satisfeito). As variáveis descritas foram Socioeconômicas e as de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), socioeconômicas e as de saúde dos docentes. Os dados foram tabulados em planilha de Excel, foram analisados pelo Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, e apresentados em frequências absolutas (n) e relativas (%). Conclui-se que os professores percebem que, com relação a qualidade de vida dentro da Instituição de Ensino

Superior pesquisada, há satisfação laboral, bem como houve maior predominância no relacionamento interpessoal e que os professores estão satisfeitos com as relações.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Ensino Superior; Professores.

ABSTRACT:

The present study aimed to describe the teaching profile and the quality of life at work among higher education teachers at a private university center. Data were collected through questionnaires applied to the research subjects. The instruments used were: 1- Adapted socioeconomic questionnaire containing teachers' socioeconomic and health issues, 2- Adapted Walton's Quality of Life at Work (QWL) instrument, measured by a Likert-type scale containing five points (1 = very dissatisfied) , 2 = dissatisfied, 3 = neither satisfied nor dissatisfied, 4 = satisfied, 5 = very satisfied). The variables described were Socioeconomic and Quality of Life at Work (QWL), socioeconomic and those of teachers' health. The data were tabulated in an Excel spreadsheet, analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, and presented in absolute (n) and relative (%) frequencies. It is concluded that teachers perceive that, in relation to the quality of life within the Higher Education Institution researched, there is job satisfaction, as well as there was a greater predominance in interpersonal relationships and that teachers are satisfied with the relationships.

Keywords: Work Quality of life; Teacher; University education.

RÉSUMÉ:

La présente étude visait à décrire le profil d'enseignement et la qualité de vie au travail des professeurs de l'enseignement supérieur dans un centre universitaire privé. Les données ont été collectées au moyen de questionnaires appliqués aux sujets de recherche. Les instruments utilisés étaient: 1- un questionnaire socioéconomique adapté contenant les problèmes socioéconomiques et de santé des enseignants, 2- un instrument de qualité de vie au travail (QWL) de Walton, mesuré par une échelle de Likert contenant cinq points (1 = très insatisfait) , 2 = insatisfait, 3 = ni satisfait ni insatisfait, 4 = satisfait, 5 = très satisfait). Les variables décrites étaient socioéconomiques et qualité de vie au travail (QWL), socioéconomiques et celles de la santé des enseignants. Les données ont été tabulées dans une feuille de calcul Excel, analysées par le progiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS) 21.0, et

présentées en fréquences absolues (n) et relatives (%). Il est conclu que les enseignants perçoivent que, en ce qui concerne la qualité de vie au sein de l'établissement d'enseignement supérieur étudié, il existe une satisfaction au travail, ainsi qu'une plus grande prédominance dans les relations interpersonnelles et que les enseignants sont satisfaits des relations.

Mots-clés: Qualité de vie; Enseignement universitaire; Enseignants.

RESUMEN:

El presente estudio tuvo como objetivo describir el perfil docente y la calidad de vida en el trabajo entre los profesores de educación superior en un centro universitario privado. Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios aplicados a los sujetos de investigación. Los instrumentos utilizados fueron: 1- Cuestionario socioeconómico adaptado que contiene los problemas socioeconómicos y de salud de los docentes, 2- Instrumento de calidad de vida en el trabajo (QWL) de Walton adaptado, medido por una escala Likert que contiene cinco puntos (1 = muy insatisfecho) , 2 = insatisfecho, 3 = ni satisfecho ni insatisfecho, 4 = satisfecho, 5 = muy satisfecho). Las variables descritas fueron Socioeconómica y Calidad de Vida en el Trabajo (QWL), socioeconómica y de salud de los docentes. Los datos fueron tabulados en una hoja de cálculo Excel, analizados por el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) 21.0, y presentados en frecuencias absolutas (n) y relativas (%). Se concluye que los maestros perciben que, con respecto a la calidad de vida dentro de la Institución de Educación Superior investigada, existe satisfacción laboral, así como un mayor predominio en las relaciones interpersonales y que los maestros están satisfechos con las relaciones.

Palabras clave: calidad de vida; Enseñanza superior; Maestros.

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida, essa noção que é eminentemente humana, subjetiva e polissêmica, refere-se ao bem estar dos indivíduos e da coletividade nos diversos âmbitos da vida. Sociologicamente, trata-se de um padrão determinado, para cuja conquista a coletividade se mobiliza por meio de políticas públicas e sociais indutoras e orientadoras (Minayo, 2013)

Em se tratando do âmbito do trabalho, a qualidade de vida é entendida - na perspectiva organizacional - como a preocupação da instituição em relação ao bem-estar do profissional

nos aspectos físicos e psicológicos, os quais, nessa concepção, inegavelmente refletem-se na produtividade profissional e pessoal (Santos et. al., 2019).

Essa racionalidade do aumento da produção com diminuição de custos – característica do modo de produção capitalista - passou a naturalizar o lugar de “mero recurso”, atribuído ao trabalhador (Araújo, 2009). Refletindo-se criticamente, portanto, fica evidente que a verdadeira Qualidade de Vida no Trabalho deverá emergir - de fato – apenas quando as relações de dominação, exploração e alienação forem superadas (Pracidelli e Hossler, 2018). Diante dessa consciência crítica, estudos têm buscado entender melhor o que de fato impacta ou se associa com o bem - estar no trabalho.

A incorporação de valores organizacionais de justiça, igualdade, tolerância, sinceridade e honestidade, benevolência, bem como o reconhecimento da instituição na sociedade se mostraram preditores de bem estar no trabalho (Braga et al., 2017). Fatores como justiça salarial, boas condições de segurança e saúde no trabalho, bom uso e aprimoramento de capacidades, oportunidades de ascensão profissional, integração no meio de trabalho, garantias constitucionais, relevância social do trabalho na vida no trabalho foram também relacionados como satisfatórios (Santos et al., 2018).

Do ponto de vista sócio-histórico, portanto, o conceito de qualidade de vida no trabalho evolui, incorporando fatores psicossociais e elevando a preocupação com o bem estar, traduzido em diversos âmbitos da vida pessoal do trabalhador. Desse modo, diferentes campos de trabalho trazem diferentes demandas de apoio e de olhares, os quais, por sua vez, são diferentemente percebidos pelos trabalhadores.

O ambiente acadêmico tem peculiaridades que, se de um lado podem motivar o crescimento intelectual e interpessoal, por outro podem ser grandes barreiras ao alcance de qualidade de vida no trabalho. A universidade tem papel significativo no desenvolvimento profissional de seus futuros docentes, haja vista, sua capacidade de resolver determinados problemas a ela impostos, se comparada a outras instituições de natureza distinta, porque tem papel único, em detrimento da ética do desenvolvimento nacional e por ser um ‘lócus’ na transformação social (Souto, Souza, 2016)

Entretanto, sabe-se que os professores universitários têm uma rotina de trabalho intensa em sala de aula e fora dela, já que sua rotina envolve, além do trabalho em sala de aula, sempre intenso pela relação dinâmica com alunos em formação, o trabalho extra classe, com a elaboração de aulas, correção de atividades, trabalhos, avaliações, além do que muitos docentes das IES privadas são vinculados a mais de uma instituição, e muitos, ainda, necessitam acumular outras funções, como coordenação de cursos, de estágio etc. Esse

acúmulo de funções e atribuições pode levar os profissionais ao maior risco de adoecimento, além de outras pressões sofridas dentro da instituição de trabalho (Marqueze; Moreno, 2009; Cruz et. al., 2010a).

Ademais, condições salariais injustas e de trabalho insalubre, além de cobrança por produção acadêmica de artigos, pesquisas de campo e insegurança contratual podem ser importantes fatores de impacto em absenteísmo e queda na qualidade de vida desses trabalhadores.

Não se concebe o aprimoramento organizacional sem o primeiro passo – a nosso ver mais importante- que é o honesto conhecimento do perfil de quem diuturnamente constrói a organização. O conhecimento do perfil docente e da qualidade de vida no trabalho descrita por esses profissionais numa IES privada passa a ser, portanto, importante indicativo das condições de trabalho na organização. Pode vir a ser norteador de mudanças que, por sua vez, podem carrear novos valores organizacionais e até novas estratégias de apoio docente.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo traçar o perfil do docente e qualidade de vida no trabalho de um centro universitário privado no estado do Ceará.

METODOLOGIA

Delineamento do estudo e aspectos éticos

Estudo transversal e descritivo com docentes de nível superior de um Centro Universitário. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob protocolo CAAE nº 04536318.5.0000.5418.

Universo do estudo

A Instituição do Ensino Superior (IES) fica localizada no município de Sobral (CE), com 208.935 habitantes, segundo o IBGE (2019), a cerca de 230 km distancia da capital Fortaleza. A mesma oferta 72 cursos universitários, tanto da área da saúde como a área do ensino. Possui 385 professores em seu quadro docente e um total de 31.831 de discentes.

Critérios de inclusão e Exclusão

Paras ser incluído no estudo o sujeito tinha que ser docente regulamente contratado pela IES há pelo menos um ano consecutivo e ter jornada de trabalho de, no mínimo, 20 horas semanais na instituição.

Foram excluídos os docentes que não responderam ao questionário por provável falta de tempo livre e/ou por outras razões, das quais não quiseram se manifestar.

Coleta de dados

O período de aplicação dos instrumentos foi de novembro de 2018 a maio de 2019. Os dados foram coletados através de questionários sobre dados sociodemográficos (Meneghim, 2007), relacionados ao trabalho e saúde e qualidade de vida no trabalho, os quais foram entregues e aplicados aos sujeitos da pesquisa em horários livres de atividades na própria instituição (intervalos ou momentos previamente agendados entre pesquisador e pesquisados) de modo a não atrapalhar as atividades docentes. Essa coleta envolveu 212 docentes.

O instrumento para avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (QVT). A escala do tipo *Likert* continha cinco pontos (1= muito insatisfeito, 2=insatisfeito, 3=nem satisfeito nem insatisfeito, 4=satisfeito, 5=muito insatisfeito). Destarte, os domínios utilizados foram os seguintes: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso ou desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida e relevância social.

A compensação justa e adequada diz respeito à compatibilidade do trabalho realizado. Equidade salarial em relação ao mercado externo e aos colegas, entre benefícios que incrementem a renda do trabalhador (Timossi et al., 2009). As condições de trabalho investigam se o local de trabalho promove bem estar, segurança e organização aos trabalhadores, haja vista ser a promoção de saúde um objetivo aos empregadores (Guevel, et al., 2015).

O uso e desenvolvimento das capacidades são elementos autônomos. Diz respeito principalmente à capacidade do empregado tomar suas próprias decisões em relação à atividade que desempenha (Santos, 2012). Oportunidade de crescimento e segurança é uma visão que se tem sobre a valorização e segurança da empresa com relação ao trabalhador (HITZ, 2010). Integração social na organização é medida através do respeito às individualidades dentro da empresa que é medida através das relações interpessoais saudáveis entre pessoas (Santos, 2012).

O constitucionalismo diz respeito ao à legalidade e reconhecimento do cumprimento dos direitos trabalhistas do trabalhador (Machava, 2012). E por último a relevância social que é o indicador sobre a imagem da empresa e associa-se à credibilidade da organização na percepção do funcionário (HITZ, 2010)

Variáveis de estudo

As variáveis do estudo foram divididas em:

Fatores sociodemográficos: sexo (homem ou mulher); idade dicotomizada pela média (<37 ou ≥ 37 anos de idade); estado civil (casado ou outros [solteiros, viúvos, separados, noivo]), número de pessoas na família (até 3 pessoas ou 4 a 6 pessoas); renda familiar (2 a 7 salários mínimos ou 8 a 12 salários mínimos); possui automóvel (sim ou não); e, habitação (própria ou outros/caso estivessem morando em casa alugada, com algum parente ou amigo).

Fatores de qualificação profissional e relacionadas ao trabalho: qualificação profissional (Especialização, Mestrado ou Doutorado/Pós-Doutorado); anos de conclusão da graduação (1 a 10 anos, 11 ou mais); áreas dos cursos que leciona (ciências biológicas [Educação Física, Fisioterapia, Odontologia, Enfermagem, Nutrição, Medicina Veterinária, Medicina, Biomedicina e Farmácia], ciências exatas [Arquitetura, Engenharia Civil e Engenharia de Produção] ou ciências humanas [Direito, Psicologia, Pedagogia, Administração, Serviços Sociais e Jornalismo]; anos de trabalho na instituição de ensino superior (1 a 10 anos, 11 ou mais); horas trabalhadas ao dia (4 a 8 horas, 9 horas ou mais), acúmulo de cargo (sim ou não); situação do acúmulo (público/privado ou privado/privado); e, percepção do relacionamento interpessoal no trabalho (muito satisfeito/satisfeito ou muito insatisfeito/insatisfeito/nem satisfeito e nem insatisfeito).

Fatores associados à saúde: presença de doença (sim ou não); e, satisfação com o estado de saúde (muito satisfeito/satisfeito, muito insatisfeito/insatisfeito, nem satisfeito/nem insatisfeito), presença de doença (sim, não),

Qualidade de vida no Trabalho: Através da média do número de questões por cada um dos oito domínios, como também para o total do instrumento, houve a dicotomização em satisfeito (muito satisfeito/satisfeito) e insatisfeito (muito insatisfeito/insatisfeito, nem satisfeito/nem insatisfeito).

Análise dos dados

Os dados descritivos foram tabulados em planilha de Excel, analisados pelo Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, e apresentados em frequências absolutas (n) e relativas (%).

RESULTADOS

Participaram do estudo 212 docentes, com taxa de perda de seguimento de 19, devido a erros de preenchimento, o total de participantes na amostra final foi de 193 docentes.

A maioria dos docentes é mulher (57,8%) com idade ≤ 37 anos (65,7%), casada (61,8%), reside com até três pessoas na família (65,4%). A renda familiar está entre 7 a 12

salários mínimos (59,3%), tem automóvel (92,6%) e habitação não própria (64,2%) (Tabela 1).

Tabela 1. Frequência dos fatores sociodemográficos dos docentes. Distribuição de frequências das variáveis analisadas, Sobral, Ceará, 2019.

Variáveis	n (%)
Sexo (n=192)	
Homem	81 (42,2)
Mulher	111 (57,8)
Idade (anos) (n=181)	
≤ 37	119 (65,7)
> 37	62 (34,3)
Estado Civil (n=191)	
Casado	118 (61,8)
Outros	73 (38,2)
Número de pessoas na família (n=185)	
Até 3 pessoas	121 (65,4)
4 a 6 pessoas	64 (34,6)
Renda familiar (n=189)	
2 a 7 Salários Mínimos	77 (40,7)
8 a 12 Salários Mínimos	112 (59,3)
Possui automóvel (n=190)	
Sim	176 (92,6)
Não	14 (7,4)
Possui habitação (n=190)	
Própria	68 (35,8)
Outros	122 (64,2)

A maioria dos docentes apresenta a qualificação profissional de mestrado (56,8%), com a finalização da graduação a menos de 10 anos (66,3%), leciona na área de ciências biológicas (55,7%), trabalha na instituição a menos de 10 anos (91,2 %), trabalha entre 4 a 8 horas por dia (68,1%), não acumula cargos (67,5%) e está satisfeita/muito satisfeita com a relação interpessoal no trabalho (88,9%) (Tabela 2).

Tabela 2. Frequência dos fatores relacionados à qualificação profissional e processo de trabalho dos docentes da Instituição. Distribuição de frequências das variáveis analisadas, Sobral, Ceará, 2019.

Variáveis	n (%)
Qualificação Profissional (n=192)	
Especialização	32 (16,7)
Mestrado	109 (56,8)

Doutorado/Pós-Doutorado	51 (26,5)
Anos de conclusão da graduação (n=190)	
1 a 10 anos	126 (66,3)
11 ou mais	64 (33,7)
Área dos curso que leciona (n=183)	
Ciências Biológicas	102 (55,7)
Ciências Exatas	26 (14,2)
Ciências Humanas	55 (30,1)
Anos de trabalho na instituição de ensino superior (n=193)	
1 a 10 anos	176 (91,2)
11 a 20 anos	17 (8,8)
Horas trabalhadas ao dia (n=191)	
4 a 8 horas	130 (68,1)
9 horas ou mais	61 (31,9)
Acúmulo de cargo (n=191)	
Sim	62 (32,5)
Não	129 (67,5)
Situação do acúmulo (n=67)	
Público e privado	25 (37,3)
Privado e privado	42 (62,7)
Percepção do relacionamento interpessoal no trabalho	
Muito satisfeito/satisfeito	168 (88,9)
Muito insatisfeito/insatisfeito /nem satisfeito e nem insatisfeito	21 (11,1)

A maioria dos participantes não apresenta problema de saúde (79,0%) e sente-se satisfeita/muito satisfeita com a sua condição de saúde (65,8%) (Tabela 3).

Tabela 3. Frequência dos fatores relacionados à saúde dos docentes. Distribuição de frequências das variáveis analisadas, Sobral, Ceará, 2019.

Variáveis	n (%)
Presença de doença (n=186)	
Sim	39 (21,0)
Não	147 (79,0)
Satisfação com o estado de saúde (n=190)	
Muito satisfeito/satisfeito	125 (65,8)
Muito insatisfeito/insatisfeito/nem satisfeito e nem insatisfeito	65 (34,2)

A prevalência de satisfação com a qualidade de vida no trabalho entre docentes pesquisados foi de 88,1%. Entre os domínios, o que apresentou maior prevalência de satisfação foi relacionado ao uso e desenvolvimento das capacidades (86,0%) e as condições de trabalho (85,5%), e os domínios com maior insatisfação foi a integralização social na organização (32,6%) e trabalho e vida (21,8%) (Figura 1).

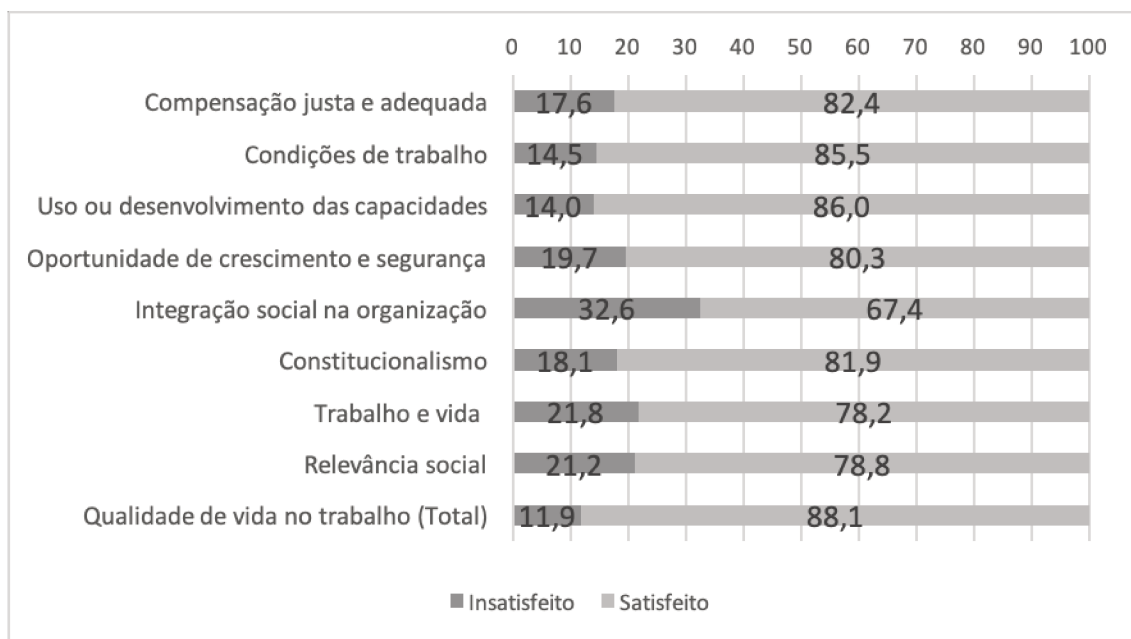


Figura 1. Prevalência da qualidade de vida no trabalho por domínio e para o total entre docentes da Instituição. Sobral, CE, 2019 (n=193).

DISCUSSÃO

Este estudo revelou que a maioria dos participantes da pesquisa é composta por mulheres e profissionais da área das ciências biológicas. Entretanto, há de se considerar que a mulher tem tido participação considerável na representação do trabalho, na área da educação e saúde desde os anos de 1970. Em vários cursos universitários a mulher ocupa maioria e no Brasil, o aumento de número de mulheres em cursos superiores, principalmente na área da saúde e educação, se deve à modernização e mudanças culturais (Costa et al, 2010).

Os dados coletados ainda demonstraram que a maioria dos participantes possui qualificação profissional em mestrado. Todavia, a formação continuada é essencial para o enfrentamento dos desafios emergentes no mundo globalizado, pois a qualificação profissional propicia o aprimoramento da formação acadêmica e profissional, buscando aproximar o mundo acadêmico do mundo do trabalho (Marquezan, 2019)

Os significados em torno da formação docente estão estruturados em torno do reconhecimento social, haja vista a qualidade de ser professor, esteja assentada na participação da independência das pessoas. O professor é um profissional que transmite conhecimentos, abre a mente das pessoas tornando-as mais livres, menos dependentes, que vai muito além do ato de ensinar (Pagnez, 2010).

Outro ponto a destacar foi a grande quantidade de profissionais que atuam na área das ciências biológicas. A ciência biológica é uma área de grande valorização profissional pelo caráter investigativo, não que as demais áreas não exijam tal postura, mas a pela sua abordagem investigativa, o profissional dessa área pode atuar como um facilitador de aspectos importantes para o ensino, possibilitando aos alunos condições para a resolução de problemas e o estabelecimento de relações causais para explicar o fenômeno estudado (Sasseron, 2018).

O rendimento mensal da maioria dos entrevistados (8 a 12 salários mínimos) pode ser considerado muito bom, tendo em vista a renda média per capita dos brasileiros é de pouco mais de um salário mínimo (R\$ 1.511,00) e, no Nordeste, região de realização dessa pesquisa, essa média é ainda menor: em torno de 984,00. (Brasil, 2018).

A qualidade de vida no ambiente de trabalho é entendida como a preocupação da instituição em relação ao bem-estar do profissional nos aspectos físicos e psicológicos refletidos na sua produtividade profissional e pessoal. No entanto, este tema, qualidade de vida, tem sido objeto de estudo de vários pesquisadores que se utilizaram de uma determinada população que possui uma doença específica como amostra (Santos, 2019).

A compreensão à cerca do tema qualidade de vida é mutável de pessoa para pessoa e é dinâmica em cada percepção subjetiva do processo de produção, circulação e consumo de bens e riquezas (Almeida, Gutierrez e Marques, 2012).

Assim, nessa compreensão, o tema ganha amplitude ao abranger diversos cenários, dentre eles a universidade, pois é nela que existe o papel determinante para o desenvolvimento de seus futuros profissionais, não só por demonstrar resolubilidade em comparação com instituições de outra natureza, mas também por seu papel singular na definição da ética de desenvolvimento nacional e por ser um locus especial de crítica e transformação social (Koifman, 2011).

Entretanto, sabe-se que os professores universitários têm uma rotina de trabalho intensa dentro da sua carga horária distribuída em sala de aula. Sua rotina envolve a elaboração de aulas motivadoras, aulas dinâmicas e envolventes com uma metodologia clara e segura do que estão ministrando e mesmo com essa rotina ainda existem muitos docentes vinculados a mais de uma instituição, podendo acumular outras funções, como coordenação de cursos, de estágio e outras atribuições dentro da IES e do seu curso.

Conforme escores apresentados, os professores da instituição demonstraram boa percepção de sua qualidade vida. Entretanto, foram apresentados estressores ou desencadeadores de ambientes de trabalho desfavoráveis (insatisfação) entre as mulheres. Isso requer maior aprofundamento em estudos posteriores, já que o instrumento ora utilizado

não pode dar conta dessa questão. Entretanto, saber que tais fatores existem traz a certeza da necessidade de maior investimento em novos estudos para tal, além de sinalizar que correções e modificações certamente deverão ocorrer, quer em estrutura, quer em processos de trabalho.

E essa sinalização é uma das potências do presente estudo, uma vez que já nos aponta a oportunidade de iniciar discussões junto a Organização acerca de seu empenho e investimento na melhoria das condições de trabalho dos docentes. Quando os propósitos são devidamente discutidos a priori, os desafios que surgem durante o processo podem ser enfrentados com mais clareza e assertividade.

Mas, ainda assim, a perda de 55,07% de respostas deve ser considerada. Nesse sentido, há que se levar em conta a provável falta de tempo livre dos sujeitos para a resposta ao questionário, como já relatada em outro estudo, que se utilizou de questionário (Klobukoski e Höfelman, 2017), a fim de que em estudos futuros se possa manejar essa dificuldade, seja pela extensão do prazo para respostas ou pela diminuição do conteúdo do questionário.

Ainda foi possível revelar neste estudo que as variáveis mais evidentes e que apresentaram melhor satisfação foi a qualidade de vida e relacionamento interpessoal. Os estudos voltados para a qualidade de vida docente são importantes para esses profissionais uma vez que tal percepção pode repercutir na qualidade de ensino. De acordo com Oliveira et. al. (2017, p. 03)

“a qualidade de vida é uma sistematização multidimensional relacionada à saúde, à funcionalidade física e cognitiva, à produtividade e à capacidade de regulação emocional, bem como ao bem-estar subjetivo e econômico e aos recursos ecológicos e sociais compatíveis com as necessidades de uma pessoa”.

Para Marqueze e Costa (2009) e Garcia (2011) em estudos anteriores por eles, a satisfação na qualidade de vida é motivo de prazer para os professores. No que diz respeito a percepção dos professores com relação ao relacionamento interpessoal no trabalho, a maioria está muito satisfeita com suas relações.

CONCLUSÃO

O presente estudo identificou que a percepção dos professores com relação a qualidade de vida dentro da IES pesquisada, apresentou satisfação laboral com base na amostra apresentada. Há prevalência de a qualidade de vida no trabalho entre docentes pesquisados, onde a satisfação foi relacionada aos domínios uso e desenvolvimento das

capacidades e às condições de trabalho. Enquanto que a insatisfação foi em relação aos domínios integralização social na organização, trabalho e vida.

Vale salientar que, na limitação deste estudo, o mesmo apontou resultados apenas na IES pesquisada, entretanto, pode ser aplicado em outras IES, nas quais poderão apresentar resultados divergentes deste. Outrossim, dentro da literatura existente, poucas pesquisas apontam resultados positivos com relação a qualidade de vida de professores universitários em IES. Portanto, acredita-se que novas pesquisas devam ser realizadas a fim de melhorar o entendimento sobre a qualidade de vida de profissionais na área do ensino.

¹Coordenadora - CPA (Comissão Própria de Avaliação). UNINTA. Graduada em Pedagogia- UVA. Especialista em Gestão Escolar, Supervisão e Coordenação Pedagógica. Aluna de Mestrado em Gestão Pública e Saúde Coletiva -UNICAMP.

²Docente da Faculdade de Odontologia e Enfermagem da Universidade Estadual do Piauí – FACOE/UESPI. Graduada em Odontologia – UFPI. Mestre em Odontologia em Saúde– FOP/UNICAMP. Doutora em Odontologia – Saúde Coletiva – FOP/UNICAMP.

³Doutorado em Odontologia pela Universidade Estadual de Campinas, Brasil (2018) Especialista em Serviços de Saúde da Escola de Saúde Pública do Mato Grosso do Sul, Brasil.

⁴Docente na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Doutor em Odontologia – Saúde Coletiva – FOP/UNICAMP.

⁵Doutorado em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual do Ceará, Brasil (2016) Professor Titular do Centro Universitário UNINTA , Brasil.

⁶Doutorado em Odontologia pela Universidade Estadual de Campinas, Brasil (2007) Professora doutora MS 3.1 da Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Unicamp , Brasil.

Referências

Almeida, B.A.M; Guitierrez, L.G; Marques, R. (2012). Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades.

Araújo, José Newton Garcia de. (2009). Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. Trabalho, Educação e Saúde, 7(3), 573-585. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300011>.

Braga, L. T., Andrade, T., Estivaleta, V. F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? . Gestão & Regionalidade, 33(99), 170-187.

Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira : 2018 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro : IBGE, 2018.

Costa NMSC. (2009). Career satisfaction among medical school professors: a case study in Brazil. *Rev. Bras. Educ. Med* 2009; 33(3):339-348.

Costa, Simone de Melo, Durães, Sarah Jane Alves, & Abreu, Mauro Henrique Nogueira Guimarães de. (2010). Feminização do curso de odontologia da Universidade Estadual de Montes Claros. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(Supl. 1), 1865-1873. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700100>

Cruz, RM, Lemos, Jadir C., Welter, M., & Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Eletrônica de Pesquisa e Ensino (REID)* , (4). Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujen.es/index.php/reid/article/view/1024>

Garcia, Maria Alice Amorim, & Silva, Ana Laura Batista da. (2011). Um perfil do docente de medicina e sua participação na reestruturação curricular. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 35(1), 58-68. <https://doi.org/10.1590/S0100-55022011000100009>.

Guevel, M. et al. (2015) Disability and quality of life at work: an exploratory research in the French public sector. *Eur. J. Public. Health*, v. 25, n. 3, out.

Hitz, Cléo Jair. Qualidade de vida no trabalho - A satisfação dos funcionários da agência do Banco Alfa. Porto Alegre: UFRGS, 2010, TCC (Graduação em Administração); Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6686.pdf>>

Klobukoski, Cristina, & Höfelmann, Doroteia Aparecida. (2017). Compulsão alimentar em indivíduos com excesso de peso na Atenção Primária à Saúde: prevalência e fatores associados. *Cadernos Saúde Coletiva*, 25(4), 443-452. <https://doi.org/10.1590/1414-462x201700040094>

Koifman, L. (2011) A função da universidade e a formação médica. *Rev Bras Educ Med*. ;35(2):145-6.

Machava, L. I. A (2012). Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Um teste empírico do modelo de Walton com enfoque nos Profissionais de Contabilidade da cidade da Beira. Disponível em . Acesso em 13 de julho de 2020.

Marquezan, L. P., & Savegnago, C. L. (2019). O mestrado profissional no contexto da formação continuada e o impacto na atuação dos profissionais da educação. *Revista Internacional De Educação Superior*, 6, e020011. <https://doi.org/10.20396/riesup.v6i0.8654993>

Marqueze, E. C.; moreno, C. R. C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Revista Psicologia em Estudo*, São Paulo, v. 14, n.1, p. 75-82, 2009.

Minayo, Maria Cecília de Souza. (2013). Qualidade de vida e saúde como valor existencial. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(7), 1868. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000700001>.

Meneghim, Marcelo de Castro, Kozlowski, Fábio Carlos, Pereira, Antonio Carlos, Ambrosano, Gláucia Maria Bovi, & Meneghim, Zuleica M. de A. Pedroso. (2007). Classificação socioeconômica e sua discussão em relação à prevalência de cárie e fluorose dentária. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(2), 523-529. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232007000200028>.

Oliveira, D.V.; Nascimento Júnior, J.R.A; Lima, M.C.C.; Leme, D.E.C.; Antunes, M.D.; Bertolini, S.M.M.G. (2017). Capacidade funcional e qualidade de vida em mulheres idosas praticantes e não praticantes de hidroginástica. *Revista Rene*, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 156-163, mar./abr. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-833776>. Acesso em: 10/03//2020.

Pagnez KSMM. (2010). A identidade profissional docente: um olhar interdisciplinar. In: Bassit AZ, organizador. *O interdisciplinar: olhares contemporâneos*. São Paulo: Factasch Editora; p.165-180

Pracidelli,F ; Hossler, JH. (2018). Análise crítica do modelo BPSO-96 de QVT a partir da teoria da atividade de A. N. Leontiev. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, Londrina, v. 39, n. 2, p. 181-196, jul./dez.

Santos AP, Fabricio A, Rotili LB, Lopes LFD. (2018). Qualidade de vida no trabalho: percepção de satisfação dos funcionários de uma empresa do comércio. *Ciências Sociais em Perspectiva*, v. 17, n. 33 / pgs. 47 – 67; 2º sem.

Santos, J. A. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho.X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. LATEC/UFF. Disponível em . Acesso em:08 jul 2020.

Santos, V.P.; Ivana F. G.; Rodrigues, I. C. G.; Ribas, J.L.C.; Busato, I.M.S.; Berté, R. (2019) Um estudo da qualidade de vida no trabalho dos professores do Ensino Superior. Jan. mar 2019. Issn: 1809-7286. *Revista Intersaberes*. Vol. 14, nº 21. Disponível em: <https://www.uninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/view/187/414336>. Acesso: 10 de mar. 2020.

Sasseron, L. H. (2018). Ensino de Ciências por Investigação e o Desenvolvimento de Práticas: Uma Mirada para a Base Nacional Comum Curricular. *Revista Brasileira de Pesquisa em Educação em Ciências*, 18(3), 1061–1085. <http://dx.doi.org/10.28976/1984-2686rbpec20181831061>

Souto, Lyssa Esteves Souza, Souza, Sarah Martins, Lima, Cássio de Almeida, Lacerda, Mayara Karoline Silva, Vieira, Maria Aparecida, Costa, Fernanda Marques da, & Caldeira, Antônio Prates. (2016). Fatores Associados à Qualidade de Vida de Docentes da Área da

Saúde. Revista Brasileira de Educação Médica, 40(3), 452-460. <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v40n3e02362014>

Timossi, L. S.; Pedroso, B.; Pilatti, L. A.; Francisco, A. C. (2009) Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física. Maringá, 2009. Disponível em <
<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/Ebook%202009/2009%20-%20PERIODICO/18.pdf>
>. Acesso em: 08 jul 2020.

CONCLUSÃO

Temas relacionados com qualidade de vida têm sido bastante discutidos e estudados nos últimos anos. A pesquisa apresentada procurou investigar a qualidade de vida dos professores universitários, no Centro Universitário Inta – UNINTA.

Entretanto, os achados da pesquisa revelaram que, em relação ao bem-estar físico e material, a maioria dos participantes considera-se satisfeita. O fator de maior prevalência para os sujeitos dessa pesquisa foi a qualidade de vida e a relação interpessoal no trabalho.

No tocante ao eixo central desta pesquisa, foi preciso que se inquireisse aos professores sobre qual a percepção deles sobre a qualidade de vida dentro do Centro Universitário Inta – UNINTA. A partir do conhecimento dos resultados do questionário, pode-se afirmar que a percepção deles foi assaz positiva, apontando para um quadro de resultados no qual se consegue ver que os profissionais de educação da instituição sob os holofotes dessa pesquisa, a consideram como Instituição de Ensino Superior.

Entretanto, cabe salientar que a instituição em foco, segundo os resultados dessa pesquisa, parece proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus funcionários no trabalho, através de ações que visam melhoria no ambiente físico, nas boas relações de trabalho e valorização do servidor.

Entretanto, por ser uma visão auto percebida, não se pode ter a palavra final em relação a um comparativo com outras instituições da mesma dimensão e nem tampouco em relação ao estado geral da Instituição como um todo. É, por isso mesmo, restrito e perceptível através de uma verificação *sui generis*, levando em conta os domínios analisados e aqui descritos.

O presente estudo pretende impactar positivamente o trabalho dos atuais e dos futuros trabalhadores da Instituição ora estudada, na perspectiva de condições de trabalho cada vez melhores, que sejam, portanto, indutoras de qualidade de vida e bem estar para os mesmos.

REFERÊNCIAS

Alves, Priscila Castro (1982). Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário. Tese de Doutorado apresentado à Universidade Federal de Uberlândia – UFU.MG, 2017. Disponível em:

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19699/1/QualidadeVidaEsgotamento.pdf>.

Acesso em: 18/02/2020.

Clímaco, N. L. Ações da Capes para a formação e a valorização dos professores da educação básica do Brasil. Revista de Pós-Graduação, RBPG, v. 9, n. 16, 2012.

Farsen TC, Boehs STM, Ribeiro ADS, Biavati VP, Silva N. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? Interação em Psicologia. v.22, n° 01, 2018. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/5a18/43d19b0bdd6451a582b5e274eb72446fe800.pdf>.

Acessado 20/05/20.

Garcez, L.; Antunes, C. B. L.; Zarife, P. S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. Aletheia v.51, n.1-2, p.143-155, jan./dez. 2018.

Gramani, M.C. Análise dos determinantes de eficiência educacional do estado do Ceará. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.25, n. 95, p. 507-526, abr./jun. 2017.

Hipólito, R.L. Qualidade de vida das pessoas que vivem com HIV/Aids no município de Rio das Ostras. 2015, 283f. [Tese doutorado]. Faculdade de Enfermagem do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2015.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. Avaliação nacional da alfabetização 2014. Brasília, DF: INEP, 2015. Disponível em: . Acesso em: 12 dez. 2016

Lopes CCP, Ribeiro TP, Martinho NJ. Síndrome de Burnout e sua relação com a ausência de qualidade de vida no trabalho do enfermeiro. Enfermagem em Foco 2012; 3(2):97-101. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Sindrome-de->

Burnout-e-sua-relacao-com-a-ausencia-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-enfermeiro.pdf?undefined=undefined. Acessado em: 20/05/2020.

Moreira, HR.; Farias, GO.; Both, J.; Nascimento, JV. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, Pelotas, v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.

O Grupo WHOQOL. Avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL): documento de posicionamento da Organização Mundial de Saúde. *Soc Sci Med*. 2011; 41: 1403-10.

Roriz Couto, P.; Paschoal, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicologia Argumento*, [S.l.], v. 30, n. 70, nov. 2017. ISSN 1980-5942. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20563>>. Acesso em: 14 jun. 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.6145>.

Rueda, FJM, Lima, R C, & Raad, AJ. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, 64(141), 129-141. Recuperado em 25 de maio de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003&lng=pt&tlng=pt.

Sanchez Hugo Machado, Sanchez Eliane Gouveia de Moraes, Barbosa Maria Alves, Guimarães Ednaldo Carvalho, Porto Celmo Celso. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciênc. saúde coletiva* [Internet]. 2019 Nov [cited 2020 June 14] ; 24(11): 4111-4123. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019001104111&lng=en. Epub Oct 28, 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>.

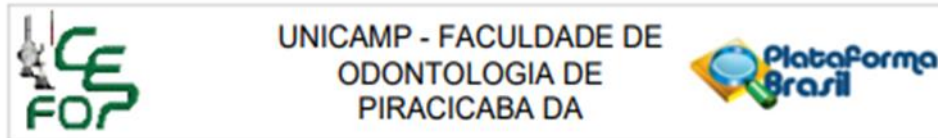
Robbins, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2018. Afiliada, 2008.

Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. REAd. Revista Eletrônica de Administração, 18(2), 290-316. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>.

Vilas Boas, A. A.; Morin, E. M. Stress no Trabalho, Bem-Estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: Efeitos e Relações com a Qualidade de Vida no Trabalho. Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol 14 –Nº 2 –abr/jul 2015.

World Health Organization - Who. (1994). *WHOQOL Focus Group Work*. Retirado em 02 de maio de 2014, de <http://www.who.int/mas/mnh/mhp/ql.htm>.

Anexo –1 Parecer do Comitê de Ética e Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Universitário Inta- UNINTA

Pesquisador: ADRIANA PINTO MARTINS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 04536318.5.0000.5418

Instituição Proponente: Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Unicamp

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.142.437

Apresentação do Projeto:

Transcrição editada do conteúdo do registro do protocolo e dos arquivos anexados à Plataforma Brasil

Delineamento da pesquisa: Trata-se de estudo clínico observacional transversal, por meio de questionários, que envolverá 385 docentes da UNINTA, com idades entre 25 a 50 anos. O estudo tem como objetivo avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho e seus fatores associados em professores do ensino superior em um Centro Universitário de Sobral (CE). Os instrumentos utilizados serão dois questionários, a saber: 1- Questionário socioeconômico adaptado contendo questões socioeconômicas e de saúde dos docentes, 2- Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton adaptado, medida por uma escala do tipo Likert contendo cinco pontos (1= muito insatisfeito, 2=insatisfeito, 3=nem satisfeito nem insatisfeito, 4=satisfeito, 5=muito satisfeito). A variável dependente será Qualidade de vida no Trabalho - QVT e as variáveis independentes serão variáveis socioeconômicas e de saúde dos docentes. Será realizada análise estatística bivariada, considerando o nível de significância de 5% para testar a associação entre a variável dependente e as variáveis independentes. Espera-se conhecer a atual situação dos docentes da Instituição pesquisada em relação a QVT, bem como verificar a sua relação com fatores socioeconômicos, de condições de trabalho e de condições de saúde; e, diante dos resultados.

Endereço: Av Limeira 901 Caixa Postal 52
Bairro: Areião **CEP:** 13.414-903
UF: SP **Município:** PIRACICABA
Telefone: (19)2106-5349 **Fax:** (19)2106-5349 **E-mail:** cep@fop.unicamp.br



UNICAMP - FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA DA



Continuação do Parecer 3.142.437

foi classificada nas áreas temáticas especiais. A Instituição proponente da pesquisa é a Faculdade de Odontologia de Piracicaba – Unicamp e não foi listada Instituição Coparticipante.

Pendência 4 (atendida em 11/02/19)- O modelo ajustado de TCLE foi apresentado.

Recomendações:

As recomendações a seguir não são pendências e podem ou não ser aplicáveis ao protocolo em tela. Não há necessidade de resposta às mesmas. RECOMENDAÇÃO 1- É obrigação do pesquisador desenvolver o projeto de pesquisa em completa conformidade com a proposta apresentada ao CEP. Mudanças que venham a ser necessárias após a aprovação pelo CEP devem ser comunicadas na forma de emendas ao protocolo por meio da PB. RECOMENDAÇÃO 2- Após a aprovação do protocolo de pesquisa os pesquisadores devem atentar para a necessidade de envio de relatórios parciais de atividade (no mínimo um a cada 12 meses) e do relatório final de atividade (ao término da pesquisa). Os pesquisadores devem informar e justificar ao CEP a eventual necessidade de interrupção ou interrupção total ou parcial da pesquisa. RECOMENDAÇÃO 3- Reforça-se a necessidade do registro de Biorrepositórios para as amostras biológicas coletadas e que não sejam de uso imediato. A intenção deve ser registrada no projeto, no Regulamento do Biorrepositório e no TCLE que será assinado pelo participante. RECOMENDAÇÃO 4- Os pesquisadores devem atentar para a necessidade de aplicação de TCLE para coleta de amostras a serem estocadas em Biobancos e Biorrepositórios e para a necessidade de aplicação de novo TCLE quando da realização de novas pesquisas com o material estocado. RECOMENDAÇÃO 5- Pesquisas com dentes doados por profissionais de saúde ainda são toleradas em hipótese pelo CEP-FOP, mas os pesquisadores devem estar cientes de que esta solução dista do ideal ético de consulta direta ao participante por meio de TCLE específico da pesquisa ou da obtenção dos dentes a partir de um Biobanco de dentes e que estas últimas situações deveriam ser escolhidas em substituição à primeira. RECOMENDAÇÃO 6- Os pesquisadores devem manter os arquivos de fichas, termos, dados e amostras sob sua guarda por pelo menos 5 anos após o término da pesquisa. RECOMENDAÇÃO 7- Destaca-se que o parecer consubstanciado é o documento oficial de aprovação do sistema CEP/CONEP e os certificados emitidos pela secretaria do CEP-FOP, a pedido, após a aprovação final do protocolo, só têm valor simbólico e devem ser evitados. RECOMENDAÇÃO 8- Intercorrências e eventos adversos devem ser relatados ao CEP-FOP por meio da PB. RECOMENDAÇÃO 9- Os pesquisadores devem encaminhar os resultados da pesquisa para publicação e divulgação, com devido crédito a todos que tenham colaborado com a realização da pesquisa. RECOMENDAÇÃO 10- O parecer do CEP-FOP é fortemente baseado nos textos do protocolo encaminhado pelos pesquisadores e pode conter inclusive trechos transcritos literalmente do projeto ou de outras

Endereço: Av. Limeira 901 Caixa Postal 52

Bairro: Areião

CEP: 13.414-903

UF: SP

Município: PIRACICABA

Telefone: (19)2106-6349

Fax: (19)2106-6349

E-mail: cep@fop.unicamp.br



UNICAMP - FACULDADE DE
ODONTOLOGIA DE
PIRACICABA DA



Continuação do Parecer: 3.142.437

partes do protocolo. Trata-se, ainda assim, de uma interpretação do protocolo. Caso algum trecho do parecer não corresponda ao que efetivamente foi proposto no protocolo, os pesquisadores devem se manifestar sobre esta discrepância. A não manifestação dos pesquisadores será interpretada como concordância com a fidedignidade do texto do parecer no tocante à proposta do protocolo.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há mais pendências por resolver (vide texto acima).

Considerações Finais a critério do CEP:

Parecer de aprovação de Protocolo emitido "ad referendum" conforme autorização do Colegiado na reunião de 21/02/2018. Será submetido para homologação na reunião de 20/03/2019.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1249833.pdf	11/02/2019 11:25:22		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	11/02/2019 11:24:07	ADRIANA PINTO MARTINS	Aceito
Outros	Respostaparecer.pdf	11/02/2019 11:20:36	ADRIANA PINTO MARTINS	Aceito
Outros	3comentarios.pdf	11/02/2019 11:19:58	ADRIANA PINTO MARTINS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	11/02/2019 11:19:33	ADRIANA PINTO MARTINS	Aceito
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	4TCE.pdf	11/02/2019 11:19:09	ADRIANA PINTO MARTINS	Aceito
Outros	CEPcompleto.pdf	13/12/2018 10:49:41	Leny Cecilia Faro Pereira	Aceito
Outros	54AItInfra.pdf	12/12/2018 17:20:35	CYNTIA MONTEIRO VASCONCELOS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	51DeclaraPesquisadores.pdf	12/12/2018 17:19:36	CYNTIA MONTEIRO VASCONCELOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	52DeclaraInstituicao.pdf	12/12/2018 17:18:52	CYNTIA MONTEIRO VASCONCELOS	Aceito

Endereço: Av. Limeira 901 Caixa Postal 52
Bairro: Areião CEP: 13.414-903
UF: SP Município: PIRACICABA
Telefone: (19)2106-5349 Fax: (19)2106-5349 E-mail: cep@fop.unicamp.br

Anexo 2 – Questionário

QUESTIONÁRIO 1 SOCIOECONÔMICO ADAPTADO (MENEGIN)

Nº DE PARTICIPANTE _____ IDADE _____

IES _____

FUNÇÃO _____ CURSO _____

PRESENCIAL () EaD ()

- 1 - Gênero – () masculino () feminino
- 2 - Qualificação Profissional: () Graduação () especialização () mestrado
() doutorado () Pós doc
- 3 - Anos de conclusão do curso de graduação: () 1 – 10 anos () 11 – 20 anos
() 21 anos ou mais
- 4 - Estado civil : () casado () solteiro () divorciado () viúvo(a) () desquitado(a)
outro _____
- 5 - Possui acúmulo de cargos? SIM () NÃO ()
QUAL SUA SITUAÇÃO? Público e privado () Privada e privada
- 6 – Horas trabalhadas/dia – 4h – 8 h () 9 h ou mais ()
Qual o curso? _____
- 7 – Quantos anos tem na IES? 1 – 10 anos () 11 – 20 anos () 21 anos ou mais ()
- 8 – Situação Econômica da Família (Renda Familiar mensal)
 - A. () Até 1 Salário mínimo (SM)
 - B. () De 2 SM – 3 SM
 - C. () De 3 SM – 5 SM
 - D. () De 5 SL – 7 SM
 - E. () De 7 SM - 10 SM
 - F. () De 10 SM – 12 SM
 - G. () Acima de 12 Salários mínimos
- 9 - NÚMERO DE PESSOAS NA FAMÍLIA

A. () Até 2 Pessoas	D. () 5 Pessoas
B. () 3 Pessoas	E. () 6 Pessoas
C. () 4 Pessoas	F. () Acima de 6 Pessoas
- 10– Possui automóvel? sim () não () quantos _____
Financiado? SIM () NÃO () quantos _____

11- HABITAÇÃO (Moradia)

- A. () Residência própria quitada
- B.() Residência própria com financiamento a pagar
- C.() Residência cedida pelos pais ou parentes
- D.() Residência cedida em troca de trabalho
- E.() Residência alugada
- F.() residência cedida por não ter onde morar

12- Possui mais de 1 imóvel? () SIM () NÃO Quantos? _____

13- Na sua percepção, como você está se sentindo em relação ao seu estado de saúde atual?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

14- Você possui alguma doença sintomatologia? Sim () NÃO ()

Qual? _____

15- Na sua percepção, como está o seu relacionamento interpessoal no trabalho?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Anexo 2

Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de walton

Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
---------------------	--------------	------------------------------------	------------	-----------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito
1	2	3	4	5

Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA
UNICAMP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)
Número do CAAE:



APRESENTAÇÃO DA PESQUISA:

Você está sendo convidado a participar como voluntário da pesquisa Qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Universitário Inta- UNINTA, que será realizada no Centro Universitário Inta- UNINTA, sob a responsabilidade do pesquisador Adriana Pinto Martins. As informações presentes neste documento foram fornecidas pelos pesquisadores Luciane Miranda Guerra, Jaqueline Vilela Bulgarelli, Brunna Verna Castro Gondinho, Cyntia Monteiro Vasconcelos. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante e é elaborado em duas vias, uma que ficará com você e outra que ficará com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se tiver perguntas antes ou mesmo depois assinar o Termo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, você pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá qualquer tipo de penalização ou prejuízo se você não quiser participar ou se retirar sua autorização em qualquer momento, mesmo depois de iniciar sua participação na pesquisa. É importante realizar esta pesquisa porque ajudará a fornecer subsídios para intervenções em trabalhadores docentes universitários.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Objetivos: O objetivo desta pesquisa será avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) em docentes no ensino superior e sua associação com fatores socioeconômicos, de condições de saúde e de trabalho.

Procedimentos e metodologias: Participando do estudo você está sendo convidado a responder dois questionários sobre informações socioeconômicas e qualidade de vida. Aplicaremos a você os dois questionários que leva cerca de 30 minutos para ser respondido integralmente. Os questionários têm perguntas sobre informações pessoais, sobre seu trabalho, seu perfil socioeconômico, sua qualidade de vida e seu bem-estar e serão aplicados no próprio ambiente de trabalho em um local reservado e em horários livres de atividades (intervalos ou momentos previamente agendados entre pesquisador e pesquisado) de modo a não atrapalhar as atividades docentes. O questionário sobre aspectos socioeconômicos contém questões tais como idade, nível educacional, estado civil, filhos, portador ou não de problema de saúde, gênero, relacionamento interpessoal no trabalho, posse ou não de casa própria, posse ou não de automóvel, condições de saúde e condições de trabalho para caracterização da população estudada. O segundo questionário aplicado com os docentes avalia a Qualidade de Vida no Trabalho do docente e será examinado através do instrumento para avaliação de qualidade de vida no trabalho e sobre sua satisfação no ambiente do trabalho. Os dados coletados serão tabulados e analisados com a finalidade de responder ao objetivo do trabalho.

Possibilidade de inclusão em grupo controle ou placebo: No delineamento dessa pesquisa, o indivíduo não será alocado em grupo controle ou placebo.

Desconfortos e riscos previstos: Para a pesquisa haverá risco mínimo de identificação dos sujeitos participantes. Para sanar este risco será atribuído um código para cada um dos sujeitos, fazendo com que sua identificação seja mantida em sigilo. **A codificação será por números aos quais não terá risco de identificação**

Benefícios: A pesquisa poderá fornecer *feedback* institucional para a instituição de ensino superior ao qual os sujeitos têm vínculos. E assim fornecer informações científicas que poderão orientar a outros

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

professores docentes. Não haverá benefícios diretos aos participantes da pesquisa a não ser os benefícios científicos após a publicação dos resultados.

Acompanhamento e assistência: A pesquisadora compromete-se em acompanhar e aplicar os questionários e tirar todas as dúvidas sobre as perguntas. Cada docente será encaminhado a um local reservado para responder os questionários sem contratempos.

Forma de contato com os pesquisadores: Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável: Adriana Pinto Martins, endereço eletrônico adriapmart@hotmail.com celular (88) 996619312.

Forma de contato com Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos das pesquisas envolvendo seres humanos, protegendo os participantes em seus direitos e dignidade. Em caso de dúvidas, denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre seus direitos como participante da pesquisa, entre em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Odontologia de Piracicaba/UNICAMP: Av Limeira 901, FOP-Unicamp, CEP 13414-903, Piracicaba – SP. Fone/Fax 19-2106.5349, e-mail cep@fop.unicamp.br e Web Page www.fop.unicamp.br/cep.

GARANTIAS AOS PARTICIPANTES:

Esclarecimentos: Você será informado e esclarecido sobre os aspectos relevantes da pesquisa, antes, durante e depois da pesquisa, mesmo se esta informação causar sua recusa na participação ou sua saída da pesquisa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo sem nenhum risco de identificação, será atribuído um código para cada um dos sujeitos. Reforço que sua colaboração e participação poderão trazer benefícios para o desenvolvimento científico.

Direito de recusa a participar e direito de retirada do consentimento: Você tem o direito de se recusar a participar da pesquisa e de desistir e retirar o seu consentimento em qualquer momento da pesquisa sem que isso traga qualquer penalidade ou represálias de qualquer natureza e sem que haja prejuízo ao seu desempenho no seu trabalho na instituição. E se depois de consentir sua participação o docente desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa.

Sigilo e privacidade: Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e as informações obtidas durante a pesquisa só serão acessadas pelos pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, informações que possam identificá-lo não serão mostradas ou publicadas.

Ressarcimento: Você não terá nenhuma despesa, os questionários e aplicação dos mesmos serão de total responsabilidade do pesquisador.

Indenização e medidas de reparação: Não há previsão de indenização, pois o único risco da pesquisa é o risco de identificação que será minimizado atribuindo um código a cada participante.

Entrega de via do TCLE: Você receberá uma via deste Termo assinada e rubricada pelo pesquisador.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO:

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e desconfortos que esta pode acarretar, aceito participar e declaro ter recebido

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

uma via original deste documento rubricada em todas as folhas e assinada ao final, pelo pesquisador e por mim:

Nome do (a) participante: _____

Contato telefônico: _____

e-mail (opcional): _____

_____, Data: ____/____/_____
(Assinatura do participante ou nome e assinatura do seu RESPONSÁVEL LEGAL)

Responsabilidade do Pesquisador:

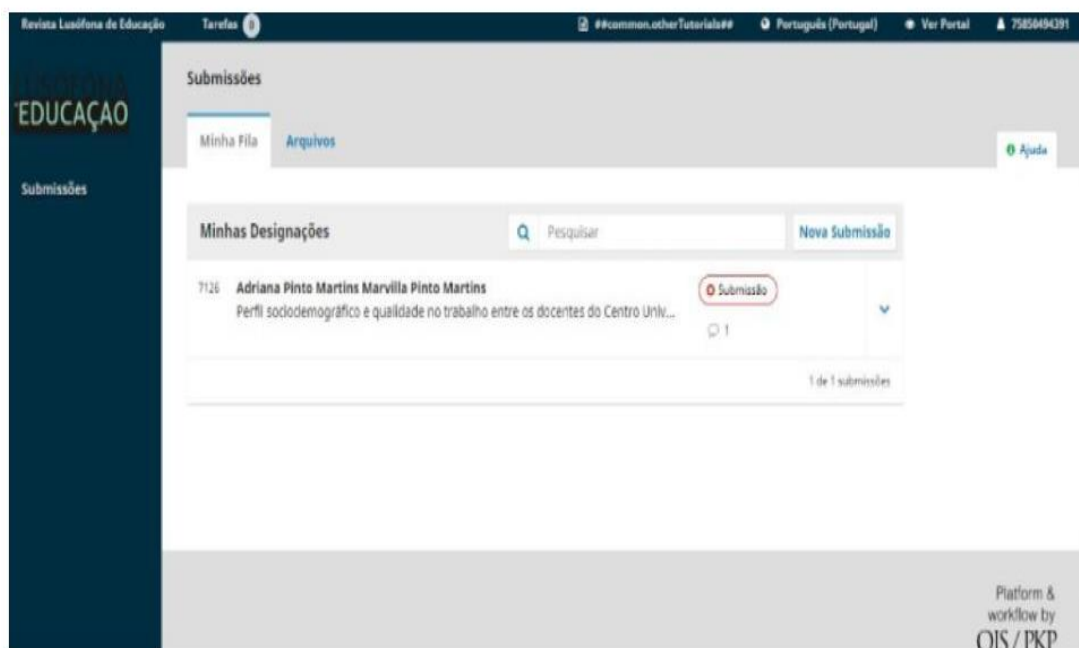
Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/M5 e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado e pela CONEP, quando pertinente. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

_____, Data: ____/____/_____
(Assinatura do pesquisador)

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

Anexo 4 – Comprovante de Submissão de artigo



Anexo 5 – Relatório do Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?s=1&o=1376083516&u=1061392477&lang=en_us

turnitin Definitiva 2

1 of 1

Match Overview

20%

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo ⁷ **trabalho** entre professores de nível supe ¹⁶ pesquisa foi feita no ano de 2019 com : ¹⁶ dados foram coletados através de qu ¹⁶ instrumentos utilizados foram: 1- Quest ¹⁶ socioeconômicas e de saúde dos docentes, 2- Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho ¹⁶ (QVT) de Walton adaptado. Os dados foram tabulados em planilha de Excel. foram analisados ¹⁶ pelo Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0, e apresentados em frequências absolutas (n) e relativas (%). A partir dos resultados, pode-se observar que atual situação dos docentes da Instituição pesquisada em relação a QVT, foi considerada satisfatória. Foram apresentados estressores ou desencadeadores de ambientes de trabalho desfavoráveis (insatisfação) entre as mulheres na variável dependente 'qualidade de vida'. Vale ressaltar que ¹⁶ isso requer maior aprofundamento em estudos posteriores, já que o instrumento ora utilizado

renças pessoais Qualidade de vida global e percepção geral da saúde Demais instrumentos WHOQOL WHOQOL-bref WHOQOL-HIV e WHOQOL-HIV-bref WHOQOL-OLD WHOQOL-SRPB QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton Critérios da qualidade de vida no trabalho de Walton Compensação justa e adequada Condições de trabalho Uso e desenvolvimento das capacidades Oportunidades de

1 Submitted to Universid... Student Paper 2%

2 docplayer.com.br Internet Source 2%

3 Felipe Lima Rebêlo, La... Publication 1%

4 repositorio.unicamp.br Internet Source 1%

5 www.scielo.br Internet Source 1%

6 pesquisa.bvsalud.org Internet Source 1%

7 scielo.isciii.es Internet Source 1%

8 doczz.com.br Internet Source 1%

9 Internet Source 1%

2101 29/08/2020