



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DE UMA FACULDADE PRIVADA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

NEISA CASTELLS FONTES LOURENÇO

Guarulhos

2009



MESTRADO EM ENFERMAGEM

NEISA CASTELLS FONTES LOURENÇO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DE
UMA FACULDADE PRIVADA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada à Universidade Guarulhos
para obtenção de grau de Mestre em Enfermagem.
Orientadora: Prof^a Dr^a Tamara Iwanow Cianciarullo

Guarulhos
2009

Agradecimentos

À todos que participaram direta ou indiretamente da elaboração deste estudo, com idéias, opiniões, conversas, correções, impressões e paciência; aos professores do Mestrado Acadêmico em Enfermagem UnG pelo apoio em todo este processo e pelas idéias e sugestões sempre oportunas e aos amigos pelo apoio, por agüentarem as minhas reclamações e pelos momentos de distração.

À minha orientadora, Dra Tamara Iwanow Cianciarullo, pela dedicação e apoio sempre presentes em todos os momentos;

À Dra Ana Sabates, pelos inúmeros auxílios durante todo este processo, sua presença é sempre muito especial;

Ao Mestre Wilson Kraemer de Paula, por não permitir que eu desistisse da enfermagem e por tudo o que me ensinou e ainda me ensina;

Ao meu amigo Josmar Fevereiro, pelo presente lindo, que os leitores encontrarão no início de cada capítulo;

Ao amigo Sergio Oliveira, pelas idéias, por estar sempre presente e pelas correções ortográficas;

Ao meu filho João Pedro e ao meu marido Carlos, pelos muitos beijinhos, abraços e sorrisos quando eu estava cansada,

Aos meus pais por me ensinarem o que sei, sempre com muito amor, e pelas inúmeras leituras e correções deste trabalho.

Muito Obrigada!

SUMÁRIO

Lista de Quadros	v
Lista de figuras	vi
Lista de tabelas.....	vii
Resumo.....	ix
Abstract	x
Resumen.....	xi
1. Introdução	1
1.1.O Mundo Contemporâneo	3
1.1.1 O trabalho e a globalização.....	3
1.1.2 Trabalho e o processo saúde e doença.....	5
1.1.3 O trabalho docente	7
1.1.4 O ensino e a globalização	8
1.2.Qualidade de Vida.....	9
1.3.Qualidade de Vida no Trabalho	10
1.3.1 Pesquisas sobre QVT	16
1.3.1.1 Pesquisas realizadas com docentes.....	17
1.4.Problema de Pesquisa.....	18
1.5.Justificativa	18
2. Objetivos	1
2.1.Objetivo Geral	22
2.2.Objetivo específico	22

3. Material e Método	1
3.1.Tipo de Pesquisa	24
3.2.Local da Pesquisa	24
3.3.População	24
3.4.Instrumentos	25
3.4.1. Validação do Instrumento.....	27
3.4.2. Avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores.....	28
3.5.Coleta de dados	29
3.6.Considerações éticas	30
4. Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados	1
4.1.Caracterização dos sujeitos da pesquisa	32
4.2.Análise e discussão dos dados de qualidade de vida no trabalho (QVT)	36
4.2.1. Associações entre os dados sócio demográficos e os índices de QVT.....	43
5. Conclusões	1
6. Considerações Finais	1
Referências	1
Anexo 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	67
Anexo 2: Dados sócio-demográficos	70
Anexo 3: Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores	72
Anexo 4: Instrumento para análise e validação da escala de qualidade de vida no trabalho percebida por professores	76
Anexo 5: Correlação de Spearman para verificação de associação	84
Anexo 6: Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa UnG	86

Lista de Quadros

Quadro 1. Necessidades humanas de Maslow e sua descrição, em ordem crescente de força.....	11
Quadro 2. Descrição dos fatores promovedores de qualidade de vida no trabalho listadas por Walton.....	12
Quadro 3: Comparação do instrumento EAQVTPP original com as alterações e validação, São Paulo, março de 2009.....	26
Quadro 4. Indicadores das dimensões de qualidade de vida no trabalho e respectivas afirmativas encontradas no instrumento modificado de medida de qualidade de vida.....	29

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Diagrama comparativo entre os fatores higiênicos (verde) e motivacionais (laranja) de Herzberg e os fatores promovedores de QVT de Walton (lilás).....	13
Gráfico 1: Box plot para a dimensão 1 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	45
Gráfico 2: Box plot para a dimensão 2 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	46
Gráfico 3: Box plot para a dimensão 3 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	46
Gráfico 4: Box plot para a dimensão 4 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	47
Gráfico 5: Box plot para a dimensão 5 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	47
Gráfico 6: Box plot para a dimensão 6 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	48
Gráfico 7: Box plot para a dimensão 7 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	49
Gráfico 8: Box plot para a dimensão 8 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Índice de concordância das afirmações da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores, São Paulo, março de 2009.....	28
Tabela 2: Distribuição das variáveis qualitativas sexo e estado civil dos sujeitos da pesquisa conforme frequência e porcentagem apresentadas, São Paulo, maio de 2009.....	32
Tabela 3: Distribuição das instituições de ensino superior (IES) analisadas para comparação, conforme distribuição por gênero, São Paulo, maio de 2009.....	33
Tabela 4: Distribuição das variáveis quantitativas idade, em anos, e número de filhos dos sujeitos da pesquisa conforme média, desvio padrão (Dp), maior e menor valor encontrado, São Paulo, maio de 2009.....	33
Tabela 5: Distribuição dos docentes participantes da pesquisa conforme dados sócio-demográficos diretamente relacionados ao trabalho, São Paulo, 2009.....	34
Tabela 6: Distribuição das respostas dadas a cada afirmação conforme média, desvio padrão e número total de respostas apresentadas, São Paulo, maio de 2009.....	37
Tabela 7: Distribuição dos docentes conforme resposta da EMQVTPP considerando concordância, discordância e indiferença com relação aos itens da escala, São Paulo, maio de 2009.....	38
Tabela 8: Medidas descritivas para satisfação nas oito dimensões da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009...40	40
Tabela 9: Medidas descritivas para insatisfação nas oito dimensões da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009...41	41
Tabela 10: Medidas descritivas para as dimensões a partir das médias das afirmações da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009.....	43
Tabela 11: Medidas descritivas gerais da escala, São Paulo, maio de 2009.....	43
Tabela 12: Correlação de Spearman para verificação de associação das dimensões com as variáveis quantitativas, São Paulo, maio de 2009.....	44
Tabela 13: Teste de Mann-Whitney para verificação de diferença entre os sexos, São Paulo, maio de 2009.....	45
Tabela 14: Teste t de Student para verificação de diferença entre os sexos, São Paulo, maio de 2009.....	45

Tabela 15: Teste de Kruskal-Wallis para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o trabalho, São Paulo, maio de 2009.....	50
Tabela 16: Teste ANOVA para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o trabalho, São Paulo, maio de 2009.....	50
Tabela 17: Comparações múltiplas para verificação de diferença entre os tipos de locomoção na dimensão 8, São Paulo, maio de 2009.	50
Tabela 18: Medidas descritivas para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o domínio 5, São Paulo, maio de 2009.....	51
Tabela 19: Medidas descritivas e teste de Kruskal-Wallis para as dimensões em relação ao estado civil., São Paulo, maio de 2009.....	51
Tabela 20 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em outra IES.....	52
Tabela 21 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em outra instituição que não seja de ensino.....	52
Tabela 22 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em quaisquer outros locais.....	53
Tabela 23: Correlação de Spearman para verificação de associação entre as dimensões e das dimensões com as variáveis quantitativas, São Paulo, maio de 2009.....	85

RESUMO

Pesquisa realizada com docentes de uma faculdade privada do município de São Paulo. Essa pesquisa teve como o objetivo avaliar os índices de qualidade de vida no trabalho e analisar sua relação com os dados sócio-demográficos. Para tanto foram utilizados dois instrumentos auto-aplicáveis: um questionário de dados sócio-demográficos e a escala de qualidade de vida no trabalho percebida por professores, desenvolvida por Petroski² e adaptada para este estudo. A idade média dos docentes foi de 44,11 anos, 53,57% eram do sexo masculino, 57,143% eram casados e referiram ter em média 1,18 filhos. A totalidade dos docentes trabalhava em regime horista, nos cursos de graduação, 64,29% possuía mestrado como maior titulação acadêmica, 71,43% possuía mais de um emprego, 35,71% residiam na mesma região da faculdade e 77,8% referiam utilizar transporte particular como meio de locomoção para o trabalho. Os docentes apresentavam índices que apontam para a satisfação com a qualidade de vida no trabalho por eles vivenciada. A dimensão na qual os docentes encontravam-se mais satisfeitos foi a dimensão 6 (constitucionalismo na organização de trabalho) onde os professores apresentavam média de 94,0% de satisfação, seguida da dimensão 4 (oportunidade futura de crescimento e segurança) com média de 92% de satisfação. A dimensão na qual os docentes apresentaram o menor índice de satisfação foi a dimensão 7, referente ao trabalho e espaço total de vida, com média de 71,4% de satisfação. Esta dimensão também foi a que apresentou o maior índice de insatisfação, com média de 17,86% de insatisfação. Este estudo mostrou um alto índice de satisfação entre os docentes estudados com médias de satisfação elevadas, variando de 71,4% a 94,0% de satisfação com a qualidade de vida vivenciada pelos docentes na instituição onde foi realizado o estudo. Considerando que os docentes foram instruídos a responder as afirmativas da escala modificada de qualidade de vida no trabalho percebida por docentes tendo como referência a instituição de ensino superior onde foi realizada a pesquisa, concluiu-se que a referida instituição proporciona aos docentes um ambiente com qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, docentes, setor privado

ABSTRACT

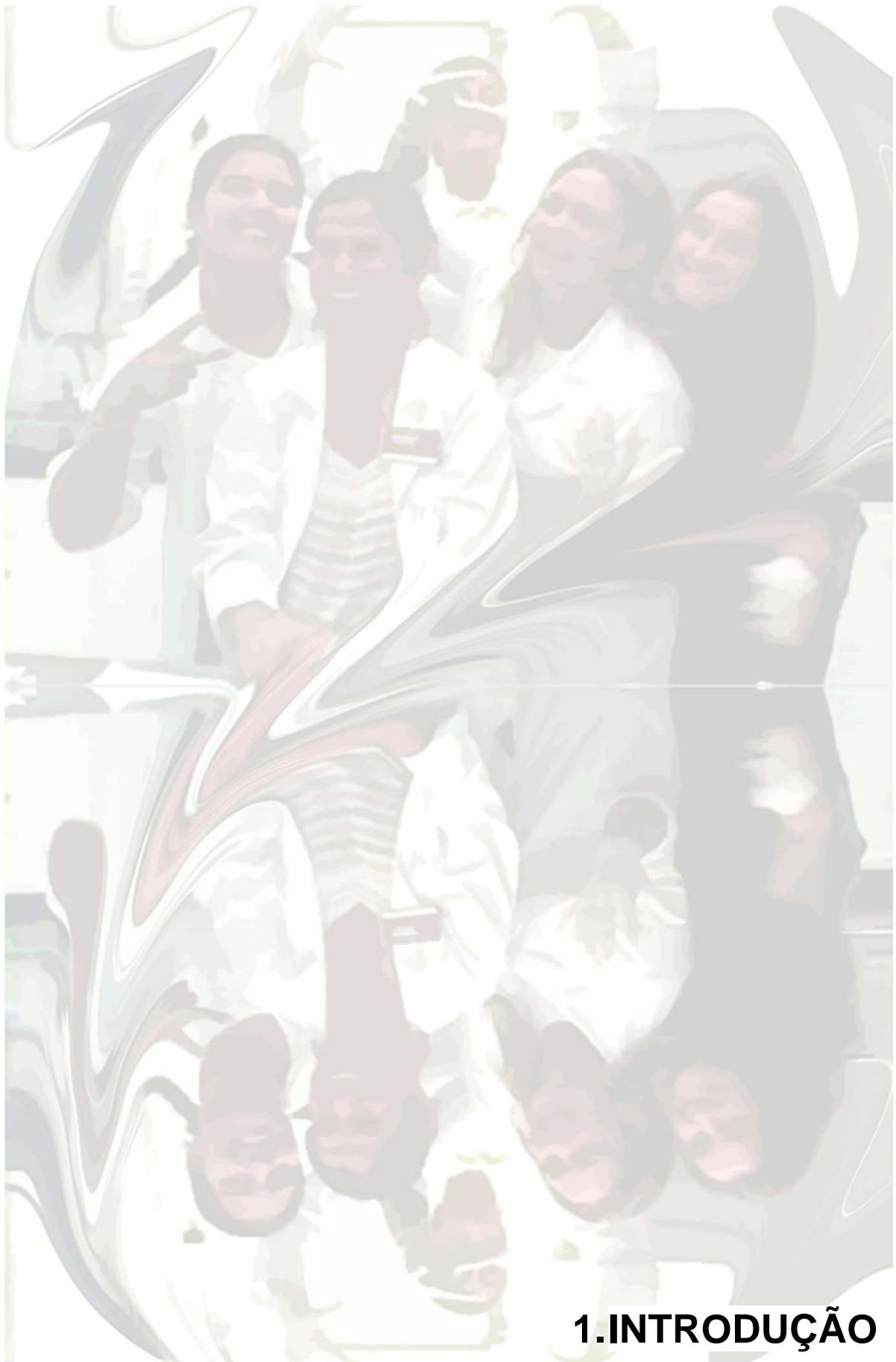
This research was conducted with professors who work for a private college in São Paulo. It aimed at assessing the work quality indexes and analyzing their relationship with sociodemographic data. To accomplish this two self-applicable tools were used: a sociodemographic data questionnaire, and the work life-quality scale as perceived by the professors developed by Petroski² and adjusted to this study. The professors' average age was 44.11 years, with 53.57% male individuals, 57.143% married individuals who referred having 1.18 children. All professors were hired per hour for the undergraduation courses; 64.29% of these professors had a Master's degree as their highest academic degree; 71.43% had more than one job; 35.71% lived where the college was located, and 77.8% mentioned driving their own car to reach their working place. The professors showed indexes which pointed at being satisfied with their life quality at work. The dimension where satisfaction was the highest was dimension 6 (constitutionalism in their job's organization), where professors showed a mean overall satisfaction of 94.0%, followed by dimension 4 (prospective opportunity for growth and safety), with a mean overall satisfaction of 92%. The dimension where the professors showed the least satisfaction index was dimension 7 related to occupation and life total space with an overall satisfaction mean of 71.4%. This dimension was also the one which showed the highest dissatisfaction index, that is, a 17.86% mean index. This study made it evident a high satisfaction index among the investigated professors, with varying rates from 77.79% to 94.0% regarding the quality of life the institution's professors experienced. When considering the professors were oriented to answer the statements of the modified scale of quality of life as perceived by them concerning the higher educational institution where the research was conducted, the conclusion was that the referred educational institution provides the professors an environment where life quality can be identified in their work.

Keywords: quality of life at work, professors, private sector

RESUMEN

Investigación realizada con docentes de una facultad privada del municipio de São Paulo. Esta investigación tuvo como objetivo evaluar los índices de la calidad de vida en el trabajo y analizar su relación con los datos socio-demográficos. Para tanto fueron utilizados dos instrumentos auto-aplicables: un cuestionario de los datos socio-demográficos y la escala de la calidad de vida en el trabajo percibida por los profesores, desenvuelta por Petroski² y adaptada para este estudio. La edad media de los docentes fue de 44,11 años, 53,57% eran del sexo masculino, 57,143% eran casados y referirán tener en media 1,18 hijos. La totalidad de los docentes trabaja en régimen por horas, en los cursos de graduación, 64,29% poseía maestría como mayor titulación académica, 71,43% poseía más de un empleo, 35,71% residen en la misma región de la facultad y 77,8% referían utilizar transporte particular como medio de locomoción para el trabajo. Los docentes presentaban índices que apuntan para la satisfacción con la calidad de vida en trabajo por ellos vivenciada. La dimensión en la cual los docentes encontraban-se mas satisfechos fue la dimensión 6 (constitucionalismo en la organización de trabajo) donde los profesores presentaban promedio de 94,0% de satisfacción, seguida de la dimensión 4 (oportunidad futura de crecimiento y seguridad) con promedio de 92% de satisfacción. La dimensión en cual los docentes presentaban el menor índice de satisfacción fue la dimensión 7, referente al trabajo y espacio total de vida, con promedio de 71,4 de satisfacción. Esta dimensión también fue la que presentó el mayor índice de insatisfacción, con promedio de 17,86% de insatisfacción. Este estudio mostró un alto índice de satisfacción entre los docentes estudiados con medianas de satisfacción elevadas, variando de 71,4% a 94,0% de satisfacción con la calidad de vida vivenciada por los docentes en la institución donde fue realizado el estudio. Considerando que los docentes fueron instruidos a responder las afirmativas de escala modificada de calidad de vida en el trabajo percibida por docentes teniendo como referencia la institución de enseñanza superior donde fue realizada la pesquisa, se concluí que la referida institución proporciona a los docentes un ambiente con calidad de vida en el trabajo.

Palabras Claves: calidad de vida en el trabajo, docentes, sector privado



1.INTRODUÇÃO

Enfermeira intensivista por formação e professora por vocação, filha de professora, fui criada e educada em meio a discussões sobre a educação no Brasil, sobre construtivismo e sobre o papel do professor na formação do cidadão brasileiro. Meu primeiro emprego como enfermeira foi em um hospital escola, onde, depois de seis meses de trabalho já estava atuando no treinamento e desenvolvimento de funcionários da UTI e acompanhando alunas da graduação em enfermagem e do curso aprimoramento em cardiologia, uma espécie de especialização em enfermagem em cardiologia, pois ensinar sempre foi muito prazeroso para mim. Mas a trajetória entre o trabalho como enfermeira de UTI e o trabalho como docente ocorreu depois de muitas tentativas em outras áreas da enfermagem. Fui enfermeira de *home care*, enfermeira líder de um grupo de enfermeiras pesquisadoras, enfermeira auditora e por fim, cansada de tentar, voltei para UTI coronariana, onde conheci uma enfermeira que fazia mestrado na Universidade Guarulhos. Ingressei no mestrado, mas os horários especiais me levaram a demissão, ainda no período de experiência. O fato de estar estudando era sempre um empecilho para os entrevistadores. Onde eu poderia trabalhar? Que local de trabalho aceitaria uma mestranda? Uma Universidade, claro! Tornei-me professora da graduação em enfermagem de uma Universidade privada.

“Você não trabalha mais, só dá aula!”. Ouvi esta frase de uma antiga colega de trabalho e confesso ter ficado muitos dias analisando os motivos que a levaram a construir uma frase como esta. Pensei na minha responsabilidade enquanto formadora de novos profissionais e multiplicadora do saber em enfermagem e cheguei à conclusão de a vantagem em ser professora era a de poder trabalhar em casa, o que não chega a ser uma vantagem, pois enquanto era enfermeira de UTI nunca levei trabalho para casa, passava plantão e ia para casa, o trabalho ficava na UTI. Enquanto professora, o que mais faço é levar trabalho para casa: pesquisas, aulas para preparar, novos métodos para melhorar a retenção dos conteúdos passados em sala de aula, entre outros pontos importantes.

“Qualidade de vida é coisa de enfermeiro.” Outra frase que me influenciou na escolha do tema de pesquisa, mas esta eu ouvi muito antes de chegar ao mestrado. Eu a ouvi durante minha experiência como enfermeira pesquisadora e confesso que gostei muito de tê-la ouvido porque qualidade de vida avalia não apenas órgãos e sistema do corpo humano. Avalia o local onde o indivíduo mora, seu trabalho, suas relações familiares e de amizade, como ele se sente consigo mesmo, entre tantos outros fatores que influenciam o processo do viver do ser humano. Qualidade de vida é um modo de olhar para o ser humano como um todo complexo, observando-o não em partes, mas como um ser em constante sinergia e sincronia com seu meio, modificando-o e sendo modificado por este. Um autêntico trabalho de enfermeira.

A presente pesquisa surgiu das minhas observações, da ainda restrita experiência no ambiente de trabalho do docente universitário e da curiosidade de conhecer como está a qualidade de vida dos docentes da graduação de instituições privadas de um município do Estado de São Paulo. O tema qualidade de vida no trabalho foi escolhido por se tratar de uma importante avaliação do bem-estar no ambiente de trabalho desses profissionais.

Outro aspecto de igual importância é a relação da produtividade com a qualidade de vida no trabalho, indivíduos saudáveis trabalham mais e melhor. Ou seja, quanto maior a qualidade de vida no trabalho, melhor será a produtividade.¹

Qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida são conceitos interdependentes, influenciam e são influenciados um pelo outro e “quanto maior for o gradiente de satisfação, tanto maior será sua satisfação com a vida em geral, e como consequência, tende a aumentar sua produtividade no trabalho.”²

Tendo em vista esta relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade pode-se afirmar que verificar os índices de qualidade de vida no trabalho pode auxiliar a melhorar a produtividade dos docentes do nível superior por meio de medidas desenvolvidas, com base nos índices verificados, que visem melhorar os pontos que geram a insatisfação nestes docentes. Estas medidas também podem ser elaboradas com o propósito de diminuir as cargas negativas destes trabalhadores.

Para uma melhor visão do tema qualidade de vida no trabalho é interessante rever alguns conceitos e contemporizar o trabalho no mundo atual.

1.1 O Mundo Contemporâneo

Qualidade de vida vem sendo um tema bastante abordado nas últimas décadas. As mudanças ocorridas no mundo foram grandes e rápidas. Novos conceitos, novas formas de organizar o trabalho e a busca de conhecimento virando necessidade urgente para continuar empregado e até para conversar com amigos. As novas tecnologias, que vieram para facilitar a vida das pessoas, trouxeram um mundo de novas informações. Talvez por isso o tema qualidade de vida seja tão atual: as pessoas não têm mais tempo para nada, ou para quase nada. Paralelamente a esta falta de tempo é possível observar, em algumas pessoas, certa preocupação com esta falta de tempo para as atividades em família e de lazer, as atividades fora do ambiente de trabalho.

1.1.1 O trabalho e a globalização

“A década de 60 adotou tecnologias novas e transformadoras, com o então primeiro-ministro britânico afirmando que a ‘onda da tecnologia’ estava prestes a transformar nossas vidas, produzindo uma ‘era do lazer’ com semanas de 20 horas de trabalho.”³

Porém a década seguinte (década de 70) mostrou uma evolução diferente da previsão do primeiro ministro britânico, sendo configurado como um período de luta na indústria. “O local de trabalho tornou-se campo de batalha entre patrões e empregados, entre a classe média e a operária e entre o pensamento liberal e o conservador.”³

E esta batalha no local de trabalho deflagrou-se com outras armas, diferentes dos artefatos bélicos comumente utilizados nas guerras. Nesta batalha utiliza-se o aumento de jornada de trabalho como arma para a busca de recompensas como o sucesso profissional, o sucesso pessoal e também para a busca de recompensas materiais. O nome desta batalha: competitividade.

Atualmente estas exigências não vêm apenas do empregador, o consumidor também se mostra cada vez mais exigente.

“A abertura do mercado, a globalização, os movimentos de defesa do consumidor e a infinita disponibilidade de informações na Internet” obrigaram as empresas a se preparar para um mercado mais competitivo, focando principalmente a satisfação do cliente com aumento nos lucros e redução nos custos. ⁴

Os clientes modernos conhecem cada vez mais seus direitos e se mostram dispostos a lutar por eles. Sabem o que querem e não medem esforços para conseguir. O cliente interno (trabalhador) é o maior responsável por sua carreira, independente da empresa em que trabalha. Ele pode mudar de emprego conforme a conveniência, seja para ter um salário melhor ou para ter um ambiente de trabalho melhor, sem ser mal visto. Sua empregabilidade depende dele, do quanto ele se aprimora, se atualiza e do quanto ele é capaz de desenvolver várias tarefas em uma mesma empresa. ^{4,5}

Entende-se por empregabilidade “as competências, habilidades e atitudes gerais esperadas para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego.” ⁶

A informação e o conhecimento são as principais ferramentas de trabalho da atualidade. “Durante os últimos cinquenta anos, o ambiente dos negócios migrou de um mundo dominado pelo capital para um mundo dominado pelo conhecimento.”⁴

A importância da empregabilidade no mundo moderno pode ser observada, por exemplo, em um relato da estratégia central de modernização da Inglaterra, lançada por seu governo, que consiste em aumentar a empregabilidade dos cidadãos. Nesta estratégia são considerados três elementos-chave: aumentar o padrão básico da educação, criar uma cultura de aprendizagem contínua e criar estratégias de bem-estar no trabalho. ⁶

Pode-se concluir então que o bem-estar e sentir-se satisfeito com seu trabalho são tão importantes para o trabalhador quanto aprender e se aperfeiçoar. O trabalhador passa a ser visto como um bem da empresa.

A Teoria do Capital de Walras coloca o trabalhador como um “bem” da empresa ou capital humano ao entender por capital “todo o conjunto de riquezas existentes em um determinado tempo e que possibilitam o fluxo de serviços nesse tempo”⁷.

Entende-se por capital humano o valor dado ao trabalhador, onde este é o dono do conhecimento, que diferente de máquinas ou softwares, não pode ser comprado, pois cada homem é dono de um conhecimento único, formado por meio de suas vivências, experiências e aprendizados formais (em escolas) e informais (adquiridos no dia-a-dia). Não se compra conhecimento. E quanto mais versátil for esse conhecimento melhor para a empresa.⁷

A vantagem competitiva das empresas do mundo atual “será daquelas que fizerem o melhor uso da informação disponível, que distribuírem a informação e os conhecimentos de forma mais aberta, por meio dos recursos humanos em seus vários níveis, e que fornecerem os resultados deste conhecimento às pessoas interessadas em todo o mundo.”⁸

O novo contrato de trabalho, baseado no conceito da organização que aprende, indica que a responsabilidade de manter a empregabilidade pela vida toda cabe a cada um de nós. Independentemente do tipo e do ambiente onde se desenvolve o trabalho, é mister que se considere o nível de qualidade de vida dos trabalhadores.⁴

A maior competitividade das empresas e o novo contrato de trabalho impõem novos desafios e estressores ao docente universitário que necessita formar profissionais competentes para atuar no atual mercado de trabalho, extremamente competitivo. Mercado este em que o docente também precisa se destacar para manter-se empregado. E as instituições de ensino superior privadas visam, como em qualquer outra instituição privada, o lucro mantendo o maior número de alunos sob o menor custo possível. Uma construção difícil e estressante, um “jogo”, como um quebra-cabeça com milhares de peças que às vezes parecem não se encaixar. Este “jogo” será nomeado aqui como **exigência de produtividade**, uma vez que o produto do trabalho docente é o conhecimento adquirido por seus alunos. Um “jogo” que pode por em risco a saúde do docente, principalmente os de instituições privadas, pois estes recebem por produtividade, ou seja, por aulas dadas. Em resumo, como consequência desta relação trabalho-salário, o trabalho acaba ocupando um espaço cada vez maior no espaço total da vida deste docente.

1.1.2 Trabalho e o processo saúde e doença

O trabalho compõe grande parte da vida do ser humano, portanto a condição deste trabalho é um importante indicador de saúde. Ao pensar nas atuais exigências do mercado de trabalho com suas demandas estressantes, aliadas ao fato de ser o estresse a doença do mundo atual percebe-se a importância e a necessidade de aprimorarmos os estudos sobre a saúde no trabalho.

Entende-se por doenças profissionais os “agravos inerentes a indivíduos que desenvolvem alguma atividade específica”⁹ e estes agravos estão diretamente relacionados com esta atividade desenvolvida.

“Os acidentes de trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho têm um grande impacto não apenas na vida do indivíduo, mas para a sociedade como um todo.”⁹

Facchini¹⁰ coloca a importância de se estudar o perfil epidemiológico do trabalhador relacionando-o com as “exigências ou demandas psicobiológicas do processo de trabalho” denominadas cargas de trabalho. As cargas de trabalho geram “ao longo do tempo as particularidades do desgaste do trabalhador” e por meio delas, “pretende-se entender melhor como estes elementos consomem a força de trabalho, ou desgastam as capacidades vitais do trabalhador.” Este mesmo autor ainda particulariza as cargas de trabalho conforme sua natureza a fim de facilitar sua identificação em seis tipos de cargas: físicas, químicas, orgânicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas.

Podemos citar como exemplo de cargas físicas para o docente, “derivadas das exigências técnicas para a transformação do objeto de trabalho”¹⁰ uma iluminação inadequada na sala de aula causando a dificuldade de enxergar, por exemplo, o diário de classe ou a utilização de mobiliário e equipamentos que levam a posições inadequadas e consequentes problemas ósteo-musculares.

O pó de giz seria um exemplo das cargas químicas, “derivadas principalmente do objeto de trabalho e dos meios auxiliares envolvidos em sua transformação”¹⁰, que pode provocar irritações e ressecamento da pele do docente e provocar ou desencadear processos alérgicos do sistema respiratório (rinite).

As cargas orgânicas, “derivadas principalmente do objeto de trabalho e das condições de higiene ambiental em que ocorre sua transformação”¹⁰, são originadas do contato com organismos vivos (patógenos) como bactérias e vírus, sendo comumente encontradas em atividades de docente que supervisionam atividades práticas em locais como hospitais e locais onde pode haver exposição a diferentes patógenos.

As cargas mecânicas, “derivadas especialmente da tecnologia de trabalho”¹⁰ e relacionadas às condições de instalação do processo de produção parecem não exercer grande impacto no docente e não foram identificados exemplos desta carga, na literatura estudada, para este grupo de trabalhadores.

Como exemplo de cargas fisiológicas, cargas relacionadas com a utilização do corpo no trabalho e “derivadas fundamentalmente das diversas maneiras de realizar a atividade ocupacional”¹⁰, pode-se citar a dupla jornada de trabalho (esta pode ser em duas ou mais instituições de ensino ou uma jornada em um escritório ou outra instituição que não

de ensino e outra jornada na instituição de ensino) e o uso prolongado da voz, no caso de docentes.

Ao analisar as cargas de trabalho às quais os docentes de instituições privadas são expostos, observamos as cargas psíquicas como às cargas impostas ao docente de maior importância, já que estas são advindas da organização do trabalho e das normas institucionais. Podemos destacar como exemplos de cargas psíquicas as já comentadas exigências de produtividade e ritmo de trabalho que podem ocasionar transtornos psíquicos, como veremos mais adiante.

Indivíduos saudáveis trabalham mais, pois não se afastam do trabalho. Um ambiente de trabalho saudável pode então ser mais produtivo. Conhecer os níveis de qualidade de vida no trabalho possibilita às chefias novas ações, visando à melhoria dos itens onde haja insatisfação. Essas ações podem ser estabelecidas pelos próprios docentes por meio da adequação das cargas de trabalho a níveis aceitáveis, melhorando assim a produtividade destes. Tal adequação faz com que o trabalho docente não seja percebido como desgastante, diminuindo assim os riscos psíquicos, sociais e biológicos.

1.1.3 O trabalho docente

Conforme o dicionário Houaiss¹¹ existem vinte e oito acepções para o verbete trabalho, das quais serão utilizadas as que mais se aproximam do significado de trabalho para o conceito trabalho docente:

“[...]conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim; atividade profissional regular, remunerada ou assalariada; exercício efetivo desta atividade[...]; ação ou modo de executar uma tarefa, de manejar um instrumento[...]; atividade humana que, com o auxílio ou não de máquinas, se caracteriza como fator essencial da produção de bens e serviços”¹¹

O mesmo dicionário¹¹ traz duas acepções para o verbete docente:

“referente ao ensino ou àquele que ensina; concernente à categoria que compreende todos os envolvidos no governo da Igreja ou no ensino da doutrina cristã”¹¹

A partir destas definições pode-se dizer que trabalho docente se refere à atividade profissional assalariada, que se caracteriza como fator essencial da ação de ensinar.

“Assim, o caracterizador distintivo do docente, relativamente permanente ao longo do tempo, embora contextualizado de diferentes formas, é a *ação de ensinar*.”¹²

Para Roldão¹² todas as profissões possuem papéis distintos na representação social “pela posse de um saber próprio, distinto e exclusivo do grupo que partilha, produz e faz circular este saber”. A função docente é uma “construção histórico social em permanente evolução” e que para compreendê-la é necessário compreender o significado do ensinar,

embora esta compreensão seja mutável e não consensual. O saber próprio do docente é ensinar.

Basso¹³ coloca que o significado do trabalho docente é “formado pela finalidade da ação de ensinar”. Refere ainda que cada ação separada se justifica quando ocorre com o objetivo de atingir a aprendizagem. Neste caso a atividade é ensinar e as ações são os métodos utilizados para este fim, práticas pedagógicas.

Teixeira¹⁴ compreende que a condição de docente “se instaura na relação social entre docente e discente” e que estes formam interações sócio-políticas que envolvem as dimensões do cuidado e da delicadeza, onde um não existe sem o outro.

“O outro, a relação com o outro, é a matéria de que é feita a docência. Da sua existência é a condição.”¹⁴

Garcia, Hypólito e Vieira¹⁵ colocam que a categoria docente é heterogênea com um mesmo objetivo: dedicar-se ao ensino.

Concluimos então que ensinar é o principal definidor do conceito trabalho docente.

A Organização Internacional do Trabalho (1984) apud Gasparini, Barreto e Assunção¹⁶ afirma que os professores são “responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida”.

O conceito trabalho docente, para esta pesquisa, será compreendido como a tarefa remunerada que possui como produto final, entre outros, o aprendizado de uma profissão. Será compreendido aqui como o ato de ensinar, de auxiliar no processo de construção do conhecimento profissional, preparando cidadãos para a vida e para o mercado de trabalho.

1.1.4 O ensino e a globalização

A globalização, ou a internacionalização da economia, possui fortes bases capitalistas. Estas bases definem claramente os objetivos deste tipo de economia, que é o acúmulo de capital e quanto maior for o mercado de consumo maiores serão os ganhos e a quantia acumulada. Esta mesma globalização trouxe novos conceitos, como empregabilidade, onde a obtenção e manutenção do emprego é de responsabilidade do empregado. “A educação serve como ‘válvula de escape’ para a afirmação do modelo implementado.(...) atribuindo aos próprios indivíduos a responsabilidade de disputar uma melhor posição no mercado de trabalho.”¹⁷

Neste cenário conclui-se que as exigências do mercado atual favorecem a atividade de docência e que, ao docente do ensino superior, cabe a tarefa de formar novos profissionais aptos às novas exigências do mercado.

Mas o quanto estas exigências afetam ou não a qualidade de vida do docente? As condições de trabalho, o ambiente e os recursos disponíveis atendem às suas necessidades, gerando satisfação em seu trabalho?

Para entender melhor esse assunto no próximo subitem será apresentada uma breve revisão do conceito qualidade de vida.

1.2 Qualidade de Vida

Qualidade de Vida é um conceito global de difícil definição, pois é baseado em valores pessoais ou de um grupo, variando seu sentido conforme as culturas e crenças destes.

O presidente dos Estados Unidos da América, Lyndon Johnson, utilizou a expressão qualidade de vida pela primeira vez em 1964, ao declarar que “os objetivos [...] só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”.¹⁸

Vale a pena lembrar que tal declaração foi feita por um presidente que ficou conhecido por seus projetos sociais e que a expressão qualidade de vida foi inicialmente foco de interesse dentro das ciências humanas.

Analisando o uso deste conceito na área da saúde, Fleck¹⁹ refere que o conceito qualidade de vida surgiu com o progresso da medicina e com a conseqüente necessidade de se conviver com doenças antes letais, abrindo áreas de estudo para a mensuração de como viviam estas pessoas e como conviviam com estas doenças crônicas. O autor destaca seis grandes vertentes que convergiram para o desenvolvimento do conceito qualidade de vida: estudos de base epidemiológica sobre a felicidade e o bem-estar, busca de indicadores sociais, insuficiência das medidas objetivas de desfecho em saúde, psicologia positiva, satisfação do cliente e movimento de humanização da medicina.

Meeberg²⁰ conceitua Qualidade de Vida como um sentimento absoluto de satisfação na vida, determinada pela avaliação individual de quem a vida está sendo avaliada e possui componentes objetivos e subjetivos. É a capacidade mental de avaliar sua própria vida como satisfatória.

Na área da saúde, o interesse pelo conceito QV é relativamente recente e decorre, em parte, dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas do setor nas últimas décadas. Os determinantes e condicionantes do processo saúde-doença são multifatoriais e complexos. Assim, saúde e doença configuram processos compreendidos como um continuum, relacionados aos aspectos econômicos, socioculturais, à experiência pessoal e estilos de vida.²¹

Há outras referências de que o conceito qualidade de vida é um termo muito utilizado atualmente, tanto no cotidiano como no contexto da pesquisa científica.^{21, 22}

Kleinpell²² acrescenta ainda que o termo tem sido definido de diferentes formas e freqüentemente associado ao termo “satisfação com a vida”.

Não existe uma definição única de qualidade de vida, no entanto, todas as definições revelam a idéia de que a felicidade humana não consiste exclusivamente da satisfação de necessidades materiais, mas reconhece a existência de outros aspectos de vida que não estão sendo atendidos.²²

Qualidade de Vida também pode ser caracterizada como um conceito complexo, multifatorial e dinâmico, incluindo a idéia de que há muitas dimensões envolvidas: materiais, culturais, psicológicas, espirituais, emocionais, e ambientais. Idéias e sentimentos pessoais estão também envolvidos com relação a todas estas dimensões.²³

Ferrans e Powers²⁴ conceituam qualidade de vida “como a sensação de bem-estar de uma pessoa que deriva da satisfação ou insatisfação com as áreas da vida que são importantes para ela.”

Conclui-se então que qualidade de vida pode ser interpretada como um dado subjetivo e que deve ser uma avaliação individual do quanto um individuo está satisfeito com sua vida.

Para Salles e Federighi⁴ qualidade de vida no trabalho deriva genericamente de qualidade de vida. Mas o que é qualidade de vida no trabalho?

1.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Salles e Federighi⁴, em uma retrospectiva dos significados do trabalho, referem que o trabalho sempre esteve associado a algo penoso e que esse conceito mudou no Renascimento, com a idéia do trabalho como valor.

Os teólogos influenciaram na modificação do conceito de trabalho: tomou-se como ponto de partida a verdade da criação – trabalho era tido como tudo aquilo que concorria para citar o bem comum. Na concepção materialista, o processo do trabalho consistia no fato dos homens transformarem os objetos da natureza para satisfazer suas necessidades.⁴

O homem necessita de reconhecimento e prestígio sociais, conseguidos por meio das relações de trabalho, e o local de trabalho é o local onde ele possui maiores oportunidades de atender a estas necessidades. “Qualidade de vida no trabalho é o maior determinante da qualidade de vida.”²⁵

A teoria da motivação de Maslow²⁶ afirma que o ser humano age conforme forças internas e externas com a finalidade de promover a homeostasia, ou seja, um esforço automático para manter sua constância, buscando suprir suas necessidades. Conforme este autor, estas necessidades humanas “são organizadas em uma hierarquia de relativa predominância”. Coloca que o ponto inicial da motivação são as necessidades fisiológicas

* Livre tradução da autora

(Quadro 1), também chamadas de patamar fisiológico e que uma pessoa não busca o próximo nível de força enquanto o nível inferior não estiver satisfeito. Por exemplo, uma pessoa privada de todas as necessidades terá seu organismo dominado pelas necessidades fisiológicas, estando as outras necessidades colocadas em segundo plano ou simplesmente deixando de existir.²⁶

Quadro 1. Necessidades humanas de Maslow e sua descrição, em ordem crescente de força.

Maslow	Descrição
Necessidades fisiológicas	São as necessidades básicas como comer e dormir
Necessidade de Segurança	Estar livre de perigos e da privação das necessidades fisiológicas
Necessidades Sociais	Necessidade de se relacionar com os outros
Necessidade de estima (amar)	Desejo de estima, tanto de amor próprio quanto de reconhecimento
Necessidade de Auto-realização	Desejo de tornar-se aquilo que se é capaz e varia de pessoa para pessoa.

Fonte: baseado em Maslow²⁶, 1943, p.372-86

Ao analisarmos estas necessidades verificamos que é indispensável que o indivíduo tenha suas necessidades fisiológicas, de segurança e sociais satisfeitas para que possa almejar as necessidades de estima e auto-realização, as quais podem ser encontradas no ambiente de trabalho. Ao falarmos em qualidade de vida no trabalho (QVT) falamos de um conceito subjetivo, que reflete o significado de experiências, conhecimentos e valores individuais e coletivos, sendo por isso passível de alterações em uma mesma pessoa em momentos diferentes. Se correlacionarmos QVT com as necessidades humanas de Maslow entenderemos os motivos destas alterações. Por exemplo, uma pessoa que recebe um salário adequado para suprir suas necessidades fisiológicas e de segurança, que possua um bom relacionamento com seus colegas de trabalho, mas que executa uma tarefa muito aquém de seu potencial, do que ela é capaz de realizar, se sentira desmotivada para o trabalho e insatisfeita com sua qualidade de vida no trabalho. Deste modo, poderemos afirmar ser a QVT um conceito dinâmico, mutável, assim como o ser humano.

Frederick Herzberg(1975), apud Gil²⁷, teve contribuição importante ao considerar dois tipos de fatores do trabalho, conhecidos como higiênicos e motivadores. Os fatores higiênicos são aqueles necessários para ajustar os empregados a seu ambiente e não são suficientes para promover motivação. Já os fatores motivadores estão presentes no trabalho em si e oferecem às pessoas o desejo de trabalhar bem.

- Fatores higiênicos: salários e benefícios; condições de trabalho; política da empresa; *status*; segurança no trabalho e supervisão.
- Fatores motivadores: responsabilidade; reconhecimento; desafios; realização e crescimento.

Walton²⁸ entende que a qualidade de vida no trabalho “significa mais do que a satisfação nas 40 horas semanais [...] inclui também algumas necessidades humanas e aspirações”, protegendo os direitos do trabalhador, propiciando-lhe melhores condições de vida dentro e fora do ambiente de trabalho por meio das leis trabalhistas, da garantia de oportunidades igualitárias de carreira e de planos de enriquecimento no trabalho. Afirma ainda que qualidade de vida no trabalho engloba oito categorias conceituais: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade para o crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização de trabalho; trabalho e o espaço total da vida; relevância social da vida no trabalho, conforme descrito no Quadro 2.

Quadro 2. Descrição dos fatores promovedores de qualidade de vida no trabalho listadas por Walton.

Walton	Descrição
Compensação justa e adequada	Adequação entre o trabalho realizado e o salário recebido
Condições de segurança e saúde no trabalho	Não expor o trabalhador a condições perigosas, sejam elas físicas ou psicológicas, ou submetê-lo a horários de trabalho excessivos, que sejam prejudiciais a sua saúde
Oportunidade para utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Autonomia no trabalho, utilização de múltiplas habilidades, informação e perspectiva de crescimento profissional, realização de tarefas completas (evitando fragmentação) e planejamento das atividades são as ferramentas necessárias para que o trabalhador use e desenvolva suas habilidades
Oportunidade para o crescimento contínuo e segurança	Possibilidade de autodesenvolvimento, oportunidades de promoções e segurança no emprego
Integração social na organização	Conquistada em um ambiente de trabalho sem preconceitos, de senso comunitário, fraca estratificação, onde há mobilidade ascendente e franqueza interpessoal
Constitucionalismo na organização de trabalho	São as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores
Trabalho e o espaço total da vida	O quanto o trabalho se insere na vida extra-organizacional do empregado
Relevância social da vida no trabalho	É o quanto a empresa valoriza na sociedade o trabalho realizado por seus funcionários, é o valor social de determinado trabalho

Fonte: baseado em Walton²⁸, 1974, p.12.

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu “na busca de novas formas de gerenciar o trabalho e investir no potencial humano” e que “a verificação de índices de QVT pode trazer informações de fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva com reflexos na excelência da estrutura e do serviço.”²⁹

Um estudo sobre esses elementos permite conhecer como as pessoas se sentem em relação a vários aspectos (tanto internos como externos) da empresa e, a partir daí, gerenciar esses dados, transformando essas informações em bases para a construção de estratégias que promovam o aumento do envolvimento.²⁹

Ao pensarmos nos fatores higiênicos como a base de um trabalho, algo que dá sustentação, e nos fatores motivacionais como algo que dá “força/proteção” à empresa e ao empregado podemos relacionar estes fatores higiênicos e motivadores com os fatores promovedores de qualidade de vida no trabalho de Walton²⁸. Desta relação de duas visões sobre o ambiente de trabalho teremos uma construção interessante, que remete aos fortes e muralhas que protegiam os castelos, conforme mostra a figura 1.



Figura 1. Diagrama comparativo entre os fatores higiênicos (verde) e motivacionais (laranja) de Herzberg e os fatores promovedores de QVT de Walton (lilás).

A figura acima mostra que para se obter funcionários motivados é necessário que se dê condições mínimas estruturais (fatores higiênicos) e que não é possível se falar sobre qualidade de vida no trabalho sem estas condições. As políticas da empresa são a base para a grande maioria dos fatores de qualidade de vida no trabalho e motivacionais.

Em outra contribuição importante ao tema qualidade de vida no trabalho, Van Laar et al³⁰, afirmam que qualidade de vida no trabalho pode ser vista como o modo em que determinado trabalho é bom para o trabalhador, em um amplo contexto no qual o trabalhador pode avaliar seu trabalho e que pode fornecer importantes valores da força de trabalho destes trabalhadores. Segundo estes autores há seis fatores que prognosticam a qualidade de vida no trabalho:

- Carreira e satisfação no trabalho: o quanto se está satisfeito com o trabalho e expectativas no trabalho;
- Condições de trabalho: o quanto se está satisfeito com as condições do trabalho, recursos básicos, condições de trabalho e segurança necessários para o desenvolvimento efetivo do trabalho;
- Bem-estar geral: o quanto se sente saudável psicológica e fisicamente;

- Balanço da vida no trabalho: o quanto se percebe que a organização entende e tenta ajudar com as pressões externas ao trabalho;
- Estresse no trabalho: o quanto as demandas e pressões são aceitáveis e não excessivas ou ‘estressantes’[†];
- Controle no trabalho: o quanto se sente envolvido nas decisões que afetam o trabalho. [‡]

Com o intuito alinhar as discussões sobre qualidade de vida no trabalho com as discussões referentes à de qualidade de vida, Limongi-França³¹ define os seguintes domínios para qualidade de vida no trabalho:

- Biológico: relacionado ao biótipo, às características físicas hereditárias e não hereditárias, como hábitos nutricionais e fatores de saúde e segurança;
- Psicológico: relacionado aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, como os interesses, a personalidade, a memória, os afetos, características da satisfação e confiança;
- Social: são relacionados neste domínio os valores e crenças, relativo aos grupos aos quais a pessoa pertence;
- Organizacional: referente às questões organizacionais como valores e práticas de gestão.³¹

Ao realizar uma comparação das dimensões propostas por Limongi-França³¹ com as dimensões de qualidade de vida no trabalho de Walton²⁸, veremos que Limongi-França³¹ coloca o trabalhador com um ser indivisível e participante ativo de tudo o que o rodeia, inclusive o seu trabalho, enquanto que Walton²⁸ foca o indivíduo em seu ambiente de trabalho quase que exclusivamente. É possível dizer que a dimensão “condição de saúde e segurança no trabalho”, de Walton, relaciona-se com o domínio biológico, de Limongi-França, e que as dimensões “integração social na organização” e “trabalho e espaço total de vida” estejam relacionadas ao domínio social. Porém, devido às diferenças de visão dos autores, é possível afirmar que as oito dimensões de Walton pertençam, quase todas, ao domínio organizacional de Limongi-França³¹.

Vasconcelos³² conceitua QVT como uma ferramenta de gestão. O autor faz ainda uma retrospectiva histórica do conceito e de sua utilização, colocando que a qualidade de vida sempre foi objeto da preocupação humana. O autor cita como exemplos a invenção da roda e a Lei das Alavancas como modos de melhorar a qualidade de vida no trabalho do homem.

[†] Grifo dos autores

[‡] Livre tradução da autora

Atentos ao processo de saúde-doença de um trabalhador é interessante pensar na qualidade do ambiente de trabalho do professor, que passou a trabalhar não mais com alunos, e sim com consumidores exigentes.

Um ambiente de trabalho que proporcione qualidade de vida, com políticas organizacionais bem estruturadas e voltadas para o tema qualidade de vida no trabalho é fundamental para o bem estar do trabalhador.

A escolha do trabalho nem sempre se dá pela afinidade. Muitas vezes essa escolha se dá na adolescência, uma fase de transição onde o indivíduo busca um estilo próprio. Em outros casos a escolha se dá pela necessidade de um salário. Quando o trabalho escolhido não reflete as expectativas da pessoa enquanto contribuição para a sociedade podem gerar um baixo nível de compromisso e descontentamento com seu trabalho.³³

Equívocos relacionados ao processo de recrutamento também podem ocorrer ocasionando os mesmos resultados, pouco compromisso e descontentamento, ambos influenciando negativamente a qualidade de vida no trabalho. Por mais que uma empresa possa oferecer se as expectativas não forem recíprocas não haverá satisfação.

Empresas com culturas muito rígidas, que contratam empregados que respondem totalmente aos valores dessas empresas, ou empresas que esperam empregados que lhes apresentem respostas, que mudem sua cultura, fazem com que a adaptação do novo empregado se torne mais difícil quando as expectativas da empresa e do empregado não são coincidentes. Surge deste choque de expectativas a sensação de ameaça e insegurança no empregado e estes sentimentos comprometem seu desempenho.³³

Mesmo quando trabalhador e empresa possuem a mesma expectativa outros fatores de risco à saúde do indivíduo podem surgir. O modo como a pessoa percebe o mundo que a cerca, como ela lida com as dificuldades impostas, o modo como reage ao estresse também podem influenciar sua qualidade de vida no trabalho.

Friedman e Rosenman, apud Rosch³⁴, conceituaram o indivíduo tipo A, um indivíduo impulsivo; ambicioso; com alta produtividade, que possui uma sensação de culpa quando está em férias; com reatividade hiperativa; relacionamentos interpessoais insatisfatórios; atividade muscular aumentada na forma de gestos, movimentos e expressões faciais e com padrões de respiração irregulares ou incomuns, com suspiros frequentes. São indivíduos dependentes da adrenalina induzida pelo *stress*. Não há classificações para o tipo B “a não ser a ausência relativa de traços do tipo A”.³⁴ Não deve se esperar que um indivíduo seja A “puro”. É comum encontrar características do tipo B em uma pessoa do tipo A.

“Uma série de estressores relacionados ao trabalho tem sido associada a uma maior probabilidade de um indivíduo vivenciar as consequências negativas do *stress*”* e há uma forte ligação do *stress* relacionado ao trabalho com uma série de doenças como problemas cardíacos, gastrointestinais e hábitos de vida que podem levar a doenças, como o tabagismo, consumo excessivo de álcool ou cafeína e omissão de refeições.³⁵

As síndromes psiquiátricas orgânicas relacionadas ao trabalho, “causadas por agentes que produzem lesões diretamente no cérebro (produtos químicos) e alcoolismo”³⁶, são síndromes de interesse da Psiquiatria Ocupacional. São elas: demências e outras doenças específicas classificadas em outros locais; *delirium*, não sobreposto à demência; transtorno cognitivo leve; transtorno orgânico de personalidade; transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado; alcoolismo crônico relacionado ao trabalho; episódios depressivos; estado de *stress* pós-traumático; neurastenia (inclui “Síndrome de Fadiga”); outros transtornos neuróticos especificados, incluindo Neurose Profissional; transtorno do ciclo vigília-sono, devido a fatores não orgânicos; Síndrome do *Burnout* (Síndrome do esgotamento profissional).³⁶

O *stress* é uma consequência inevitável da vida, mas há alguns estresses em relação aos quais você pode fazer algo e outros você pode não esperar, evitar ou controlar. O truque é aprender a distinguir entre os dois de forma que você não desperdice seu tempo e talento, como Don Quixote, atacando moinhos de vento que jamais serão conquistados.³⁴

Um ambiente saudável, que proporcione bem-estar aos seus trabalhadores, pode ser propiciado pela gestão de qualidade de vida no trabalho. Limongi-França³¹ define gestão de qualidade de vida no trabalho como:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.³¹

A qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser conquistada (por meio de leis trabalhistas e/ou por solicitação dos sindicatos) ou concedida, sendo considerada uma competência gerencial e estratégica.³⁷

A conquista por um ambiente de trabalho com qualidade de vida inicia-se com o interesse pelo tema e este interesse, proveniente tanto dos trabalhadores como das organizações, vem sendo demonstrado por meio de pesquisas.

1.3.1 Pesquisas sobre QVT

Pizzoli²⁹ realizou uma pesquisa qualitativa, verificando a relação entre QVT de enfermeiras hospitalares e sua produtividade, adaptada no modelo de Walton de QVT. Divide os resultados de sua pesquisa em fatores negativos, neutros e positivos. Como fatores positivos (que apresentaram satisfação nas repostas) encontram-se a integração social no trabalho, a relevância social da vida no trabalho e as oportunidades de uso e

desenvolvimento das capacidades. Os fatores negativos (que apresentavam insatisfação nas respostas) foram: compensação justa e adequada e condições de trabalho. Os fatores neutros (onde não houve expressão de satisfação e nem de insatisfação nas respostas) foram: oportunidade de crescimento e segurança, constitucionalismo e trabalho e espaço total da vida.

Um estudo sobre qualidade de vida no trabalho, aplicado na empresa Júnior da FEA-USP, conclui que há necessidade latente de se adotar ferramentas em prol da qualidade de vida no trabalho nas organizações. Conforme este estudo as pesquisas e estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho evoluíram muito, principalmente embasados no princípio de que se a qualidade de vida do trabalhador melhorar a produtividade também melhora.¹

Silva e Lima³⁸, em avaliação da qualidade de vida no trabalho de bancários, concluem que, para esses trabalhadores, a área de conhecimento mais ligada ao tema qualidade de vida no trabalho é a área de recursos humanos. Segundo estes autores há forte influência dos programas de qualidade de vida no trabalho na produção e que estes programas são sempre necessários.

1.3.1.1 Pesquisas realizadas com docentes

Em um estudo com professores de escolas de um município acerca das relações dos processos de trabalho docente e os efeitos sobre sua saúde, realizado por meio de pesquisa documental, observou-se que “os professores têm mais risco de sofrimento psíquico de diferenciados matizes e a prevalência de transtornos psíquicos menores é maior entre eles, quando comparado a outros grupos.” As doenças do aparelho respiratório e as doenças do sistema osteomuscular, apareceram neste estudo entre os diagnósticos que provocaram afastamento do trabalho (respectivamente em segundo e terceiro lugar).¹⁶

Giacome e Costa³⁹ investigaram as condições de vida, processo de trabalho e saúde e o consumo de medicamentos em docentes da Universidade Nacional de Córdoba. Este estudo detectou o impacto de “uma era de crises e mudanças estruturais” na saúde dos docentes estudados, particularmente nos do sexo feminino, caracterizada pela frequência da automedicação (75%). Descrevem ainda agressões psicológicas ou mentais, produtos da subvalorização destas profissionais. Subvalorização que pode ser caracterizada por dificuldades como a falta de autonomia para realizar ações no trabalho e maus tratos psíquicos no ambiente de trabalho e social, conforme os relatos colhidos. Os maus tratos psíquicos foram percebidos por 65% das docentes estudadas, e a maior fonte destes maus tratos é proveniente de seus chefes ou diretores (47,5%).

Estas duas pesquisas já nos mostram claramente o maior foco de preocupação com a saúde dos docentes: os transtornos mentais ou síndromes psiquiátricas orgânicas.

Petroski² desenvolveu um instrumento de medida da QVT em docentes do nível superior. Sua pesquisa teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores da Universidade Federal de Santa Catarina por meio do instrumento por ele elaborado e por testes sanguíneos, relação entre estresse percebido e qualidade de vida percebida no trabalho e de medida de atividade física/ sedentarismo (questionário internacional de atividade física-IPAQ) e de risco coronariano (escores de risco de Framingham). Dos pesquisados 50% apresentavam-se satisfeitos com a QVT.

Stefano et al⁴⁰ realizaram uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho, utilizando amostra acidental e não probabilística com docentes dos cursos de graduação em Administração de uma Universidade pública do estado do Paraná e do curso de psicologia de uma Universidade privada do estado de São Paulo. Para tanto utilizaram um instrumento composto de 67 questões, destas 56 foram avaliadas em uma escala Likert de 7 pontos. Este instrumento foi criado para a pesquisa, após análise de dois instrumentos: o instrumento proposto por Limongi-França e o instrumento denominado Job Diagnostic Survey- JDS. A pesquisa tinha como objetivo avaliar a satisfação com a qualidade de vida no trabalho e avaliar a existência de programas e ações voltados à qualidade de vida no trabalho nestas instituições. Identificou uma média geral de insatisfação parcial, sendo que as médias dos aspectos sociais (confiança, amizade e responsabilidade), biológicos (saúde, segurança e ausência de acidentes), psicológicos (amor, paz e realização pessoal) e organizacionais (investimento, humanismo e competitividade) obtiveram o mesmo resultado de insatisfação parcial com médias de pontuação que variavam de 1,77 a 3,74 pontos, em uma escala de 1 a 7 pontos, onde de 1 a 3 pontos observa-se insatisfação e de 5 a 7 pontos satisfação. Constatou-se ainda que “as Universidades pesquisadas não possuem políticas estruturadas visando o bem estar de seus colaboradores e a satisfação de suas necessidades no tocante a qualidade de vida no trabalho.”⁴⁰

1.4 Problema de Pesquisa

O início da minha atuação como docente em uma instituição de ensino superior trouxe algumas observações sobre este ambiente de trabalho. Ao comparar as exigências do mundo atual aliado ao trabalho docente em instituições privadas de ensino superior percebi a importância de se estudar este tema.

Como estão os índices de qualidade de vida no trabalho de docentes do ensino superior? Fatores sócio-demográficos podem influenciar este índice?

1.5 Justificativa

Tendo em vista que um ser humano fica em média 16 horas em estado de vigília por dia e que o docente do nível universitário trabalha cerca de 8 horas por dia em uma

instituição, chega-se a conclusão de que este trabalhador passa cerca de 50% do seu tempo de vigília em seu trabalho. Portanto, a qualidade de vida no trabalho é um fator importante quando se pensa em processo saúde doença desses trabalhadores. Porém, pesquisas realizadas abordando os temas qualidade de vida e saúde do trabalhador ainda são escassas no Brasil.

Dantas, Sawada e Malerbo⁴¹, em uma revisão bibliográfica de toda a produção científica de 4 Universidades Públicas do Estado de São Paulo relacionada ao tema Qualidade de Vida. Encontraram 160 trabalhos dos quais foram selecionados 84, por se tratarem de investigação da qualidade de vida da população escolhida. Destes trabalhos 60 (71,4%) eram Dissertações de Mestrado, 20 (20,3%) eram Teses de Doutorado e 4 (4,7%) eram Teses de Livre-docência. A produção encontrava-se principalmente no período de 1999 a 2001. Destes 84 trabalhos, apenas 8 (9,52%) foram realizados com trabalhadores, saudáveis ou não.

Outra pesquisa bibliográfica de interesse para o tema QVT foi a realizada por Almeida et al⁴². As autoras pesquisaram seis periódicos de enfermagem em busca de artigos referentes à temática “Saúde do Trabalhador de Saúde”. Os três assuntos mais abordados nos 48 artigos encontrados foram: saúde mental dos trabalhadores (41,6%), acidentes de trabalho (14,6%) e condições de trabalho (12,5%). As autoras realçam “o fato de os artigos, em sua quase totalidade, terem como cenário de estudo o ambiente hospitalar.”⁴²

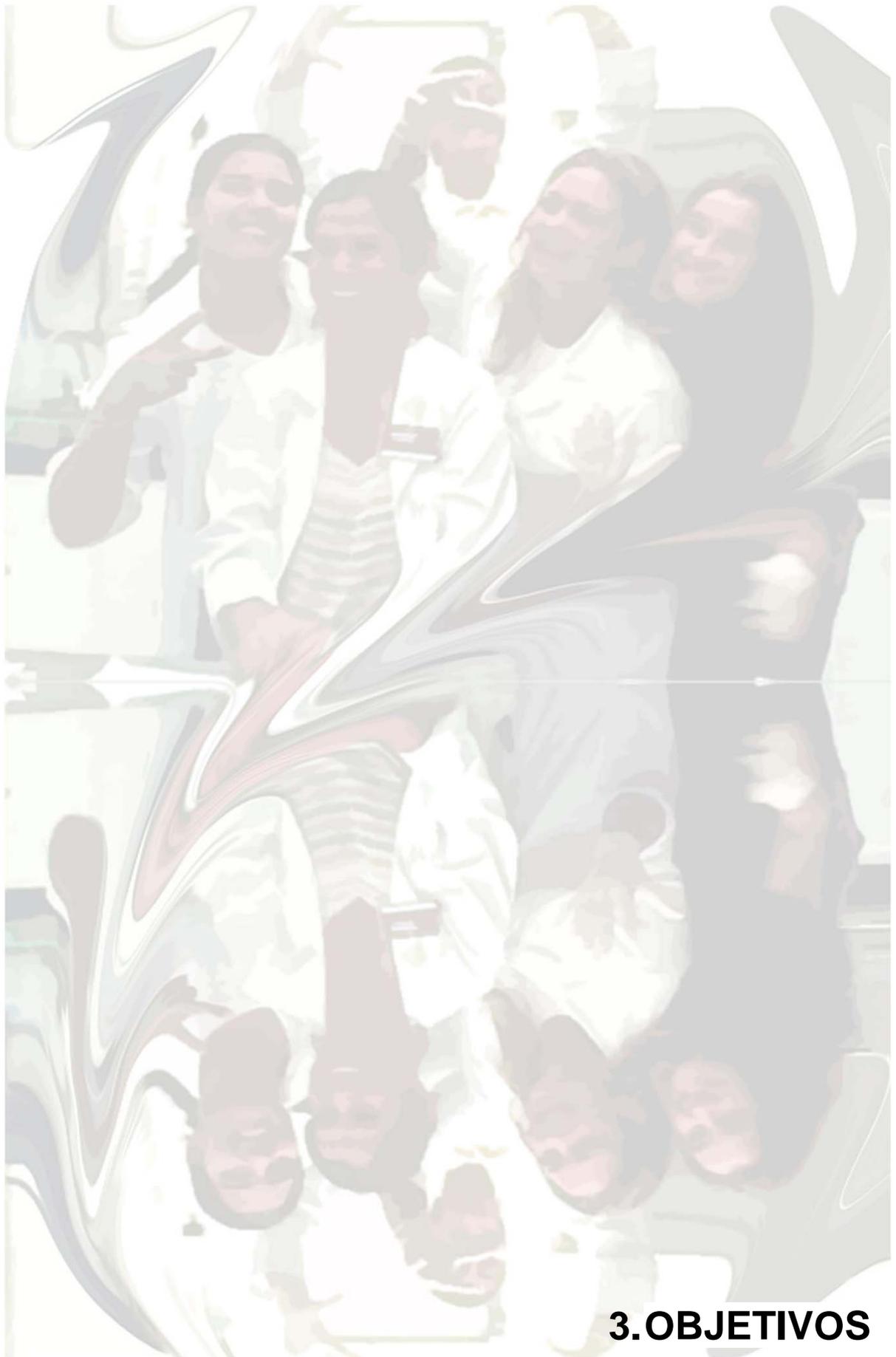
Conforme Lapo e Bueno⁴³ “o trabalho do docente se constitui em um conjunto de ações específicas que são empreendidas pela pessoa do professor” e que esta atividade sofre influências e influência a vida pessoal e profissional do professor.

Petroski² recomenda que mais estudos sejam realizados nesta área do conhecimento com a finalidade de compreender melhor a qualidade de vida percebida por professores e suas relações com a saúde do trabalhador.

Limongi-França³¹ ressalta a necessidade de uma gestão voltada para a QVT. Afirma ainda que esta atitude deve atender às demandas relativas a sete fatores relacionados à QVT:

- PRIMEIRO: identificação, eliminação, neutralização e controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico;
- SEGUNDO: definição de padrões de relações de trabalho;
- TERCEIRO: conhecimento e avaliação das cargas física e mental requeridas para cada atividade;
- QUARTO: esclarecimento e orientação sobre as implicações políticas e ideológicas;
- QUINTO: qualificação da dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal;
- SEXTO: consciência do significado do trabalho em si;
- SÉTIMO: valorização do relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia.³¹

A importância de avaliar a QVT em docentes de uma instituição de nível superior (IES) privada está justamente em saber como está a qualidade de vida destes docentes, caracterizando e identificando padrões de relações de trabalho e riscos ocupacionais nesta população específica.



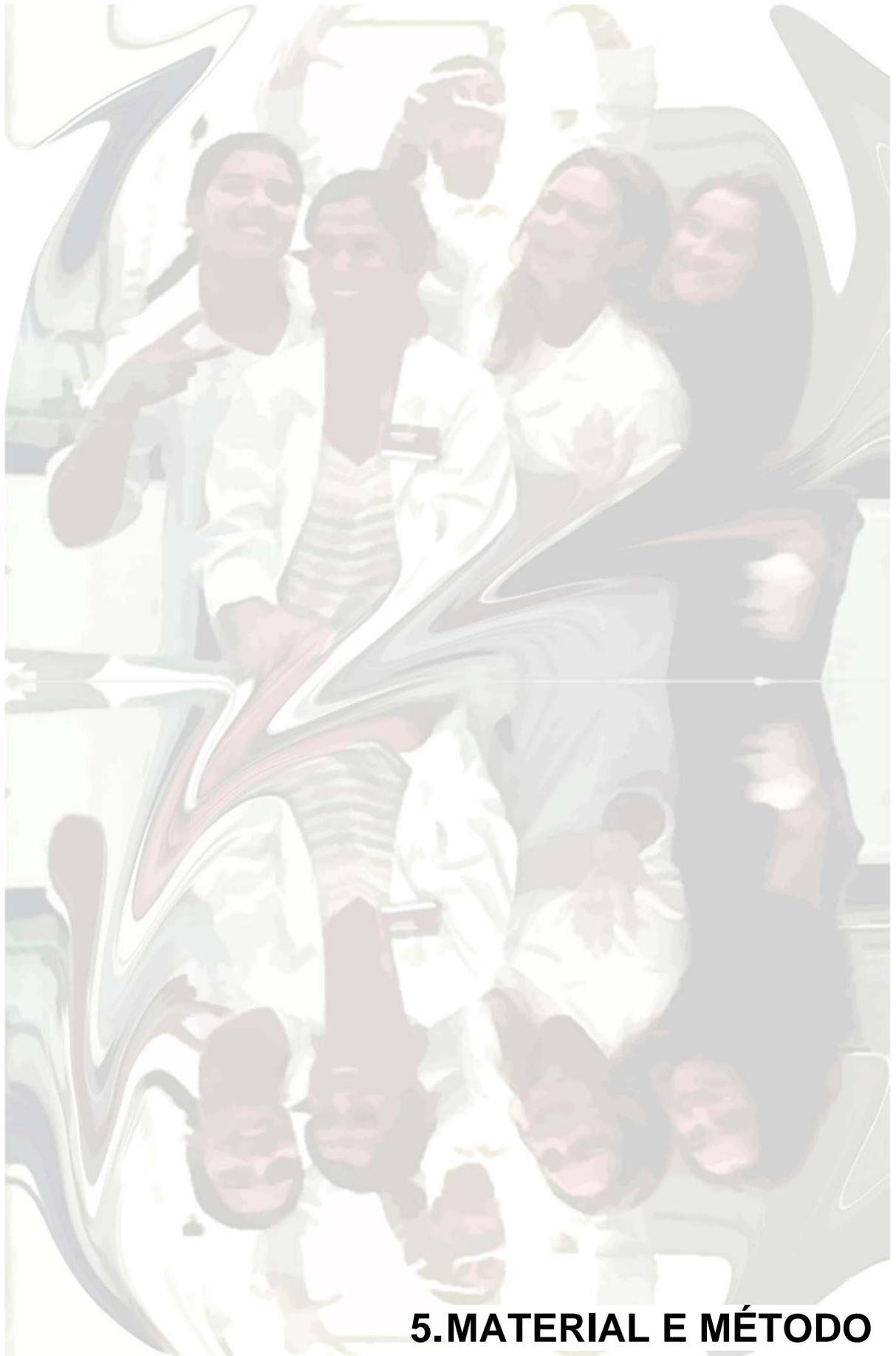
3.OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

Avaliar o índice de Qualidade de Vida no Trabalho de docentes da graduação de uma Faculdade Privada do Município de São Paulo e as suas dimensões.

2.2. Objetivo específico

2.2.1. Relacionar as dimensões de qualidade de vida no trabalho com os dados sócio-demográficos.



5.MATERIAL E MÉTODO

Nesta pesquisa foram utilizados os elementos necessários para a QVT listados por Walton²⁸ como base para o instrumento de pesquisa. O conceito qualidade de vida no trabalho que será utilizado pela autora será uma junção do conceito de Wyatt⁴⁴ que diz que “QVT, no final das contas, é uma experiência de trabalho que torna a vida mais agradável fisicamente e espiritualmente”[§] e do conceito de Van Laar, Edwards e Easton³⁰ por considerar que estes conceitos se complementam e atendem as necessidades da pesquisa.

Sendo assim, qualidade de vida no trabalho será considerada como o quanto um trabalho é capaz de tornar a vida amplamente mais agradável em todos os aspectos, biológico, psicológico e social, trazendo uma percepção de bem-estar e satisfação ao final de uma jornada de trabalho.

3.1. Tipo de Pesquisa

Pesquisa do tipo quantitativa não experimental, descritiva, de corte transversal.

3.2. Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada em um Campus de uma Faculdade Privada do Município de São Paulo, localizada na Zona Leste. Esta instituição possui três Campi e o Campus onde foi realizada a pesquisa possui cursos de graduação e pós-graduação Lato Sensu.

Possui ainda projetos sociais de inserção e capacitação socioeducacional, de desenvolvimento e motivação oferecidas aos colaboradores e programa de interação com a comunidade, com o intuito de reforçar os vínculos institucionais com a comunidade local. Esta comunidade é caracterizada por uma população de baixa renda e os programas estão voltados à saúde individual e coletiva, à cultura, à capacitação técnica e profissional com o objetivo de oferecer maior qualidade de vida, conforme consta no site da instituição.**

Após conversa com os coordenadores dos cursos de graduação constatou-se ser a sala dos professores o melhor local para a coleta de dados, devido à grande concentração de professores neste local.

3.3. População

O número de participantes foi definido conforme os critérios de inclusão:

- Concordar em participar do estudo;

[§]Livre tradução da autora.

** Conforme site da Instituição Sediadora

- Ter, no mínimo, mais de um semestre completo como docente da graduação (tempo de contratação maior do que 6 meses), no período de coleta de dados, considerando este o tempo mínimo de adaptação na instituição;

O tempo mínimo de adaptação foi caracterizado tendo em vista que a pesquisa realizou-se no final de um semestre. O número total de docentes que ministram aulas há mais de um semestre para os cursos de graduação no referido campus era de 68 docentes, dos quais 1 é o Pró-diretor acadêmico, 3 são coordenadores de curso e 1 possui menos de 6 meses de contratação. Foram incluídos 63 docentes (número total subtraído por 5 docentes que não possuíam os critérios de inclusão). Destes 28 docentes (44,44%) concordaram em participar da pesquisa.

A concordância em participar da pesquisa foi considerada pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE (Anexo 1).

3.4. Instrumentos

Foram utilizados dois questionários: um contendo dados sócio-demográficos (Anexo 2) e outro definido como uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores (Anexo 3).

Os dados sócio-demográficos tinham como objetivo traçar o perfil de cada docente e verificar as variáveis que podem influenciar a qualidade de vida destes trabalhadores. Foram coletados dados como sexo, estado civil, número de filhos, maior titulação acadêmica, carga horária total e por locais de trabalho, tempo de docência, entre outros.

A escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores (EAQVTPP) foi desenvolvida por Petroski² e foi escolhida para esta pesquisa por ser específica para professores universitários.

Esta escala foi construída com base no modelo proposto por Walton (1973, 1974) e possui as oito dimensões da qualidade de vida no trabalho, já citadas anteriormente, e é um instrumento “auto-administrável com 34 itens/afirmações, em uma escala Likert com sete pontos (1 – discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante, 7 - concordo totalmente).”²

A percepção de QVT foi analisada pelo percentual relativo à frequência de discordância (discordo totalmente + discordo bastante + discordo um pouco) e concordância (concordo um pouco + concordo bastante + concordo totalmente) com as respostas das oito dimensões da escala. Neste estudo, foi considerado que quanto maior o percentual de

discordância representa uma percepção de pior QVT, enquanto que, quanto maior o percentual de concordância representa uma percepção de melhor QVT. ²

O instrumento original foi modificado pela pesquisadora para adequação do local da presente pesquisa, conforme mostra o quadro 3.

Quadro 3: Comparação do instrumento EAQVTPP original com as alterações e validação, São Paulo, março de 2009.

Afirmativa	Petroski ²	Modificação	Validação
1	A jornada de trabalho na UFSC é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	A jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	100%
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	100%
3	A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	Esta instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	100%
4	Na UFSC o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	Nesta instituição o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	100%
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	40%
6	As atividades profissionais desenvolvidas na UFSC interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	As atividades profissionais desenvolvidas nesta instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	60%
7	Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	Os professores de mesma formação profissional recebem salários similares nesta instituição.	80%
8	Há na UFSC grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	Existem nesta instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	80%
9	Estou satisfeito com a qualidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.	Estou satisfeito com a qualidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.	80%
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	80%
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	100%
12	A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	Esta instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	100%
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	80%
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor desta instituição.	100%
15	A UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	Esta instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	100%

(continua)

Fonte: baseado e adaptado de Petroski². p.135- 40.

Quadro 3: Comparação do instrumento EAQVTPP original com as alterações e validação, São Paulo, março de 2009. (cont.)

Afirmativa	Petroski ²	Modificação	Validação
16	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição.	80%
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	80%
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	100%
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	80%
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	80%
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da UFSC.	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.	100%
22	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	100%
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	100%
24	Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.	Minha remuneração como professor desta instituição é adequada para viver com dignidade.	100%
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	80%
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC	O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.	100%
27	Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições deste município.	Os professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições deste município.	80%
28	Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.	Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.	80%
29	Nesta instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	Nesta instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	40%
30	O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	100%
31	Na UFSC todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição de trabalho.	Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição de trabalho.	100%
32	Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	100%
33	A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	100%
34	Meu trabalho é relevante para mim.	Meu trabalho é relevante para mim.	100%

Fonte: baseado e adaptado de Petroski². p.135- 40

3.4.1. Validação do Instrumento

O instrumento EAQVTPP foi desenvolvido para ser aplicado em professores de uma instituição pública que possui uma dinâmica de trabalho diferente da dinâmica das instituições privadas. Por este motivo surgiu a necessidade de avaliar a aplicabilidade das questões deste instrumento para os professores de instituições privadas.

Para avaliar a validade do conteúdo foi enviado um documento a cinco Professores Doutores, que trabalham em Faculdades Privadas, explicando o instrumento e cada dimensão que este analisa e solicitado que estes Doutores analisassem a

aplicabilidade de cada questão do instrumento modificado pela pesquisadora no contexto de instituições privadas (Anexo 4). Foram considerados válidos os itens que obtiverem nível de 80% ou mais de concordância. As afirmativas 5 e 29 obtiveram 40% de concordância e a afirmativa 6 obteve 60% de concordância sendo retiradas do instrumento, conforme demonstrado na tabela 1, onde “n” é o número de doutores que concordaram que a afirmativa se aplica à Instituições de Ensino Superior Privadas.

Tabela 1: Índice de concordância das afirmações da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores, São Paulo, março de 2009.

Afirmações	n	%
1, 2, 3, 4, 11, 12, 14, 15, 18, 21, 22, 23, 24, 26, 30, 31, 32, 33, 34	5	100%
7, 8, 9, 10, 13, 16, 17, 19, 20, 25, 27, 28	4	80%
6	3	60%
5 e 29	2	40%

Foi verificada a confiabilidade da EAQVTPP modificada para uso com docentes de instituições privadas por meio de análise de consistência interna por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, médias e desvios padrões da referida escala.

O valor do Alpha de Cronbach para a escala foi de 0,939 (93,9%) indicando uma alta capacidade de mostrar informação. Na escala original valor do Alpha de Cronbach foi de 0,91. Quatro afirmações foram identificadas como diminuidoras do Alpha de Cronbach. São elas as afirmativas 3, 13, 14 e 25. No entanto, o aumento na medida seria no máximo de 0,2% considerando a exclusão o que pode não representar um ganho considerável em função do custo de perda da informação que, dentro das possibilidades, não seria medida de outra forma. A escala mostrou-se confiável e consistente nos testes aplicados.

3.4.2. Avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores

A percepção de qualidade de vida no trabalho foi analisada pelo percentual relativo à frequência de discordância (discordo totalmente + discordo bastante + discordo pouco) e concordância (concordo parcialmente + concordo bastante + concordo totalmente) com as respostas, analisando as afirmativas individualmente e por meio das oito dimensões da escala. Considerou-se para a frequência de concordância e discordância que, quanto maior for o percentual de discordância pior será a percepção da QVT, enquanto que, quanto maior for o percentual de concordância melhor será a percepção da QVT.

O quadro a seguir lista as oito dimensões da qualidade de vida, os indicadores que compõem cada dimensão, as definições destes indicadores e as afirmativas da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de instituição privada que correspondem a estes indicadores.

Quadro 4. Indicadores das dimensões de qualidade de vida no trabalho e respectivas afirmativas encontradas no instrumento modificado de medida de qualidade de vida.

Dimensão	Afirmativas (vide instrumento- anexo 3)
Dimensão 1- Remuneração e compensação justa	5, 16, 22 e 25
Dimensão 2- Condições de trabalho	1, 8, 11,15, 18 e 23
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	2, 7, 12, 21, 26 e 31
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	3, 9, 27 e 30
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	4, 6, 20 e 29
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	13, 24 e 28
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	17
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	10, 14 e 19

Fonte: adaptado de Petroski². p.135- 40.

3.5. Coleta de dados

A pesquisadora abordava os docentes ao adentrarem na sala dos professores identificando-se e perguntando se estes gostariam de participar de uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho de docentes. Caso o docente respondesse afirmativamente, a pesquisadora realizava uma explicação do objetivo da pesquisa e sobre a confidencialidade da participação de cada pesquisado e que nenhum dos dados seria divulgado de forma individual. Informava que a participação na pesquisa era voluntária, podendo o pesquisado desistir de sua participação sempre que considerá-la como um risco. Foi informado que o instrumento deveria ser preenchido tendo como base para as respostas a instituição onde a pesquisa foi realizada.

Apesar da instrução alguns docentes preferiram responder o questionário em sua residência. Dos quatorze questionários levados pelos docentes, oito retornaram. Destes, sete foram deixados em local previamente combinado e um foi enviado por Sedex ao endereço residencial da pesquisadora. Apenas um docente se recusou responder.

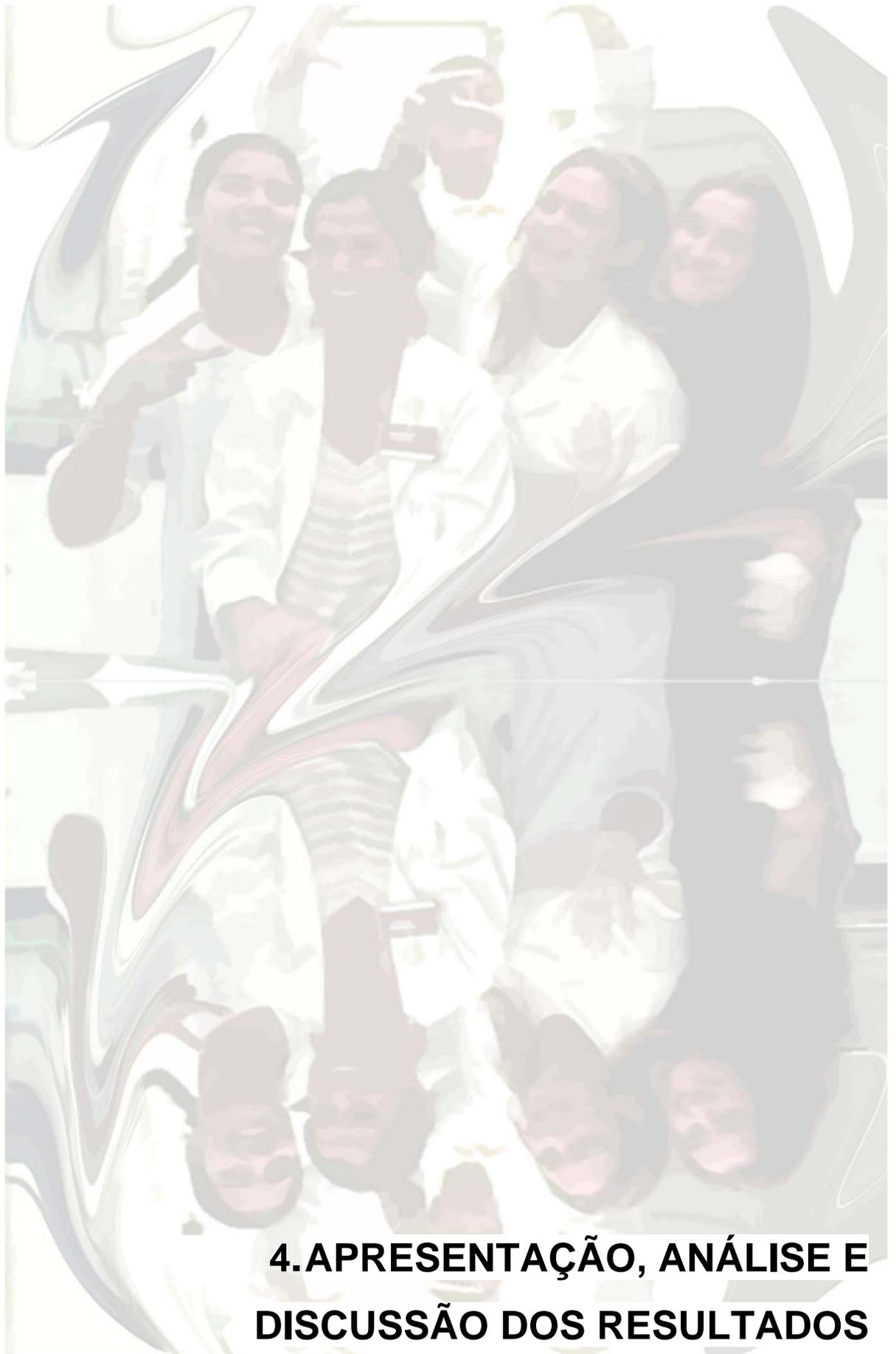
As dificuldades encontradas no local de pesquisa, durante a coleta de dados, foram apenas duas: um número considerável de docentes encontrava-se em campo de estágio e grande parte dos docentes do período matutino chegava muito próximo do horário do início das aulas na sala dos professores e não retornava ao local no horário do intervalo destas, o que impossibilitou a participação destes docentes na pesquisa. Nos demais momentos a pesquisadora foi acolhida, recebendo prontamente todo auxílio que necessitou.

Os docentes participantes que responderam aos questionários foram avaliados quanto aos critérios de inclusão, presentes no questionário de dados sócio-demográficos. Os questionários eram separados dos TCLEs no momento da entrega do envelope aos

docentes que optaram por responder na sala dos professores. Os envelopes com os questionários respondidos destes docentes foram lacrados no momento da devolução. Foram retirados apenas os TCLEs dos questionários respondidos em outro local, lacrando o envelope no momento em que eram entregues à pesquisadora, em local reservado, respeitando assim a confidencialidade das respostas. Cada questionário recebeu um número de identificação a fim de associar o questionário de avaliação da qualidade de vida percebida por docentes com os dados sócio-demográficos, não ocorrendo o mesmo com os TCLEs, que foram arquivados separadamente para não identificar os docentes participantes, protegendo assim a privacidade e minimizando ao máximo os riscos de exposição dos participantes.

3.6. Considerações éticas

O Projeto de Pesquisa foi apresentado ao Pró-diretor Acadêmico e aos Professores Coordenadores dos cursos de graduação da instituição envolvida e submetido à análise pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Guarulhos obtendo-se aprovação dos mesmos. O documento comprobatório de autorização não foi anexado a este trabalho devido ao compromisso assumido de manutenção do anonimato da instituição, porém encontra-se em poder da pesquisadora. O documento comprobatório da aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Guarulhos encontra-se em anexo (Anexo 6).



4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados foram analisados estatisticamente, primeiro para fornecer as frequências de concordância e discordância das afirmações do instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho e depois uma análise de correlação entre este índice com os dados sócio-demográficos.

Os dados analisados estaticamente foram então expostos em tabelas para melhor visualização destes e então comparados com outros estudos que avaliaram a qualidade de vida no trabalho de docentes do ensino universitário.

Associações entre as questões sócio-demográficas e as dimensões da Escala foram verificadas para as variáveis qualitativas por meio de Teste t de Student ou Teste de Mann-Whitney, dependendo da normalidade dos dados. E para as variáveis quantitativas foram aplicados Testes para Correlação de Spearman (anexo 5).

A apresentação e análise dos resultados foram organizadas em subitens, para melhor compreensão dos dados. Primeiramente serão apresentados e analisados os dados sócio-demográficos, seguidos da apresentação e análise da qualidade de vida no trabalho e por fim serão comparados os dados sócio-demográficos com os dados de qualidade de vida no trabalho, atendendo assim os objetivos norteadores desta pesquisa. Foram avaliados 28 docentes, que correspondem a 44,44% do número total de docentes que se enquadravam nos critérios de inclusão propostos para esta pesquisa.

4.1. Caracterização dos sujeitos da pesquisa.

Os dados sócio-demográficos foram avaliados primeiro separadamente com a finalidade de caracterizar a população estudada. Os dados que descrevem as características pessoais foram agrupados em duas tabelas, uma com as variáveis qualitativas e outra com as variáveis quantitativas (tabelas 2 e 4, respectivamente).

A tabela 2 mostra a distribuição dos sujeitos conforme sexo e estado civil.

Tabela 2: Distribuição das variáveis qualitativas sexo e estado civil dos sujeitos da pesquisa conforme frequência e porcentagem apresentadas, São Paulo, maio de 2009.

Variáveis qualitativas	N	%
Sexo		
masculino	15	53,57
feminino	13	46,43
Total	28	100,00
Estado Civil		
casado	16	57,143
solteiro	10	35,714
outro	2	7,143
Total	28	100,000

A maioria dos docentes que respondeu a pesquisa é casada (57,1%), dados estes concordantes com Pereira⁴⁵ e Petrski².

Observa-se que não houve predominância significativa quanto ao gênero nesta população. Dados concordantes com Pereira⁴⁵, que aponta uma distribuição equitativa do gênero na instituição privada. Já Stefano et al⁴⁰ encontraram uma maioria de docentes do sexo masculino na IES privada.

Foram feitas comparações com pesquisas realizadas em IES públicas também. Destas pesquisas três IES^{2,45,47} mostraram uma maioria de docentes do sexo masculino, uma⁴⁶ apontava distribuição equitativa dos gêneros e outra⁴⁸ apresentava uma porcentagem maior de docentes do sexo feminino.

Já uma pesquisa realizada com docentes na área da saúde⁴⁹ apresenta uma porcentagem maior de docentes do sexo feminino (76%), indicando uma possível tendência de docentes do sexo feminino nos cursos da área da saúde.

As diferenças de gênero parecem estar relacionadas à predominância social e cultural de gênero nas diferentes áreas de conhecimento, conforme afirmação de Stefano et al⁴⁰. As diferentes distribuições estão relacionadas na tabela 3 para melhor visualização.

Tabela 3: Distribuição das instituições de ensino superior (IES) analisadas para comparação, conforme distribuição por gênero, São Paulo, maio de 2009.

distribuição	n	%
maioria sexo masculino	4	50,0%
maioria sexo feminino	2	25,0%
distribuição equitativa*	2	25,0%
total	8	100,0%

*excluída a IES estudada na presente pesquisa

Observa-se que houve predominância do item “maioria do sexo masculino” com um percentual acima das demais, com 4 instituições apresentando esta distribuição. É interessante ressaltar que a maioria dos participantes atuava na graduação em Administração.

Os sujeitos da pesquisa possuem idade que varia de 26 a 60 anos, com média de 44 anos. O número de filhos variou de 0 (nenhum) a 4 filhos, com média de 1,18 filhos, conforme demonstrado na tabela 4. Dados semelhantes foram encontrados por Petrski² e Pereira⁴⁵.

Tabela 4: Distribuição das variáveis quantitativas idade, em anos, e número de filhos dos sujeitos da pesquisa conforme média, desvio padrão (Dp), maior e menor valor encontrado, São Paulo, maio de 2009.

Variáveis quantitativas	Média	Dp	Maior	Menor
Idade	44,11	8,783	60	26
Número de filhos	1,18	1,219	4	0

Os dados encontrados na presente pesquisa são compatíveis com a tendência nacional de 2 filhos em média.⁵⁰

Alguns dados sócio-demográficos possuem relação direta com o trabalho, como maior titulação acadêmica, locomoção para o trabalho, área de atuação, número de empregos e local de residência. Este último, por exemplo, indica a distância percorrida para chegar ao trabalho. Estes dados foram agrupados na tabela 5 para melhor visualização.

Tabela 5: Distribuição dos docentes participantes da pesquisa conforme dados sócio-demográficos diretamente relacionados ao trabalho, São Paulo, 2009.

Dados demográficos	N	%
Maior titulação acadêmica		
Graduação	01	3,57
Especialização	06	21,43
Mestrado	18	64,29
Doutorado	03	10,71
Total	28	100,00
Atuação		
Apenas graduação	19	67,86
Graduação e especialização	07	25,00
Graduação e mestrado	01	3,57
Graduação, especialização e mestrado	01	3,57
Total	28	100,00
Trabalha apenas nesta instituição		
Sim	08	28,57
Não	20	71,43
Total	28	100,00
Trabalha em outra instituição que não seja de ensino		
Não	18	64,29
Sim	10	35,71
Total	28	100,00
Trabalha em outra IES		
Não	13	46,4
Sim	15	53,6
Total	28	100,00
Locomoção para o trabalho		
Público	04	14,8
Particular	21	77,8
Ambos	02	7,4
Total	27	100,00
Região		
Centro	04	14,29
Centro-Sul	01	3,57
Norte	06	21,43
Nordeste	02	7,14
Sudeste	04	14,29
Leste	10	35,71
Osasco	01	3,57
Total	28	100,00

Ao analisar o dado “maior titulação acadêmica” observa-se que a grande maioria dos docentes que participaram da pesquisa tem o mestrado como maior título acadêmico, possivelmente decorrente da motivação para aperfeiçoamento profissional e consequente manutenção da empregabilidade. Ao comparar com dados de IES privadas^{46, 47} observa-se consonância dos dados, porém, nas instituições públicas^{2, 45, 47, 48} foi encontrado um número significativamente maior de docentes com doutorado como maior título acadêmico, o que demonstra uma maior motivação para o aperfeiçoamento profissional. Outro fator importante a se considerar são as diferenças do valor de hora-aula entre os diferentes níveis de professores, pois estas diferenças são mínimas se considerarmos a qualidade oferecida por um professor que possua maior titulação. Neste caso ficam algumas perguntas:

- O quanto a mais vale um doutorado em relação a um mestrado?
- Vale à pena, financeiramente, fazer um doutorado?

Esta motivação para o aperfeiçoamento profissional pode ser intrínseca (que parte do indivíduo) ou extrínseca (que parte da IES), sendo necessários mais estudos sobre as políticas das IES privadas e públicas para elucidar melhor os motivos destes dados e sugerindo mudanças para elevar ainda mais a titulação acadêmica dos docentes de IES privadas.

Entre os docentes que participaram da pesquisa todos os docentes (100%) ministram aulas para cursos de graduação, tendo em vista que, no Campus onde foi realizado o estudo, existem cursos de graduação e pós-graduação *Lato Sensu*.

Uma minoria relata ministrar aulas para graduação, especialização e mestrado (3,57%). Encontra-se a mesma proporção (3,57%) de docentes que atuam na graduação e mestrado. Aspecto este explicado pelo fato do curso de mestrado desta instituição estar localizado em um Campus diferente de onde foi realizado o estudo. Como a IES estudada não possui curso de doutorado já era esperado não houvesse relato de docentes que ministrem aulas para esta modalidade de pós-graduação.

Dos 28 docentes participantes apenas oito docentes (28,57%) trabalham em um emprego, ou seja, na instituição de ensino onde foi realizada a pesquisa. Prevaleram os docentes que possuem mais de um emprego, com 71,43% dos docentes.

Os outros locais de trabalho foram divididos em “outras instituições de ensino” e “outras instituições que não sejam de ensino”. Houve prevalência dos docentes que trabalham em outras instituições de ensino (53,6%) comparando-os com os docentes que trabalham em outras instituições que não sejam de ensino (35,71%). Dados semelhantes aos resultados encontrado por Dias⁴⁷.

Em relação à locomoção para o trabalho, a maioria dos docentes, 77,8%, utiliza exclusivamente transporte particular, enquanto 14,8% utiliza apenas transporte público e 7,4% utiliza ambos.

Os docentes moram em bairros bem distintos, foram citados 24 diferentes e, para uma melhor localização, 23 bairros foram agrupados em regiões do município de São Paulo e um bairro pertencente ao município de Osasco foi classificado apenas com o nome do município. Estes dados mostram que 64,29% dos docentes não residem na região onde se localiza a IES estudada, indicando uma predominância dos docentes que moram em outras regiões. Ao agruparmos as regiões mais distantes da instituição onde foi realizada a pesquisa, considerando as regiões Centro, Centro-sul, Norte e Sudeste, pode-se observar que há distribuição relativamente homogênea dos docentes que se deslocam por distâncias mais longas (53,57%).

4.2. Análise e discussão dos dados de qualidade de vida no trabalho (QVT)

Os dados de qualidade de vida no trabalho foram agrupados em medidas descritivas por indicadores (afirmações) de qualidade de vida no trabalho e frequência de concordância, indiferença e discordância para cada afirmação. Posteriormente serão apresentadas e analisadas as medidas descritivas gerais e médias das afirmações conforme as dimensões de qualidade de vida no trabalho e por fim será analisado índice geral de QVT. Na distribuição por média das afirmações foram considerados os seguintes valores: satisfação (4,7 a 7); indiferença (3,7 a 4,6) e insatisfação (1 a 3,6).

A tabela 6 mostra as médias e desvios padrão obtidos pelos indicadores. Observa-se que a afirmação 6 (grupos de suporte mútuo) é a única que apresentou indiferença nos sujeitos pesquisados. Os demais indicadores mostram satisfação, sendo que a afirmação 10 (indicador de responsabilidade social da instituição pelos empregados) foi a que apresentou a maior média (6,75), indicando alto grau de satisfação/QVT. A afirmação 1 mostra uma média muito próxima da indiferença, sendo esta a média mais baixa de satisfação com a QVT percebida.

Tabela 6: Distribuição das respostas dadas a cada afirmação conforme média, desvio padrão e número total de respostas apresentadas, São Paulo, maio de 2009.

	Afirmação	Média	Desvio padrão	N
1	A jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	4,75	1,956	28
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	6,14	0,803	28
3	Esta instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	5,54	1,170	28
4	Nesta instituição o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	6,61	1,031	28
5	Os professores de mesma formação profissional recebem salários similares nesta instituição.	5,75	1,735	28
6	Existem nesta instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	3,79	1,641	28
7	Estou satisfeito com a qualidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.	5,43	1,451	28
8	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	6,29	1,084	28
9	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	6,39	1,066	28
10	Esta instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	6,75	0,645	28
11	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	5,71	1,213	28
12	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor desta instituição.	6,36	1,062	28
13	Esta instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	6,71	0,810	28
14	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição.	6,11	1,133	28
15	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	6,25	0,844	28
16	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	5,93	1,514	28
17	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	5,18	1,786	28
18	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	6,21	1,101	28
19	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.	6,57	0,879	28
20	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	6,21	1,101	28
21	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	6,25	0,928	28
22	Minha remuneração como professor desta instituição é adequada para viver com dignidade.	6,18	1,124	28
23	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	6,71	0,535	28
24	O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.	6,68	0,670	28
25	Os professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições deste município.	5,61	1,397	28
26	Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.	5,75	1,404	28
27	O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	5,93	1,152	28
28	Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição de trabalho.	5,82	1,249	28
29	Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	5,82	1,249	28
30	Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	6,89	0,315	28
31	Meu trabalho é relevante para mim.	6,71	0,659	28

Tabela 7: Distribuição dos docentes conforme resposta da EMQVTPP considerando concordância, discordância e indiferença com relação aos itens da escala, São Paulo, maio de 2009.

Afirmações		discordo	indiferente	concordo	Total
1	N	9	0	19	28
	%	(32,1%)	(0,0%)	(67,9%)	(100,0%)
2	N	0	1	27	28
	%	(0,0%)	(3,6%)	(96,4%)	(100,0%)
3	N	1	3	24	28
	%	(3,6%)	(10,7%)	(85,7%)	(100,0%)
4	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
5	N	4	1	23	28
	%	(14,3%)	(3,6%)	(82,1%)	(100,0%)
6	N	10	9	9	28
	%	(35,7%)	(32,1%)	(32,1%)	(100,0%)
7	N	4	2	22	28
	%	(14,3%)	(7,1%)	(78,6%)	(100,0%)
8	N	1	1	26	28
	%	(3,6%)	(3,6%)	(92,9%)	(100,0%)
9	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
10	N	0	1	27	28
	%	(0,0%)	(3,6%)	(96,4%)	(100,0%)
11	N	2	3	23	28
	%	(7,1%)	(10,7%)	(82,1%)	(100,0%)
12	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
13	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
14	N	0	5	23	28
	%	(0,0%)	(17,9%)	(82,1%)	(100,0%)
15	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
16	N	2	2	24	28
	%	(7,1%)	(7,1%)	(85,7%)	(100,0%)
17	N	5	3	20	28
	%	(17,9%)	(10,7%)	(71,4%)	(100,0%)
18	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
19	N	1	0	27	28
	%	(3,6%)	(0,0%)	(96,4%)	(100,0%)
20	N	1	1	26	28
	%	(3,6%)	(3,6%)	(92,9%)	(100,0%)
21	N	0	1	27	28
	%	(0,0%)	(3,6%)	(96,4%)	(100,0%)
22	N	1	2	25	28
	%	(3,6%)	(7,1%)	(89,3%)	(100,0%)
23	N	0	0	28	28
	%	(0,0%)	(0,0%)	(100,0%)	(100,0%)
24	N	0	0	28	28
	%	(0,0%)	(0,0%)	(100,0%)	(100,0%)
25	N	1	5	22	28
	%	(3,6%)	(17,9%)	(78,6%)	(100,0%)
26	N	2	4	22	28
	%	(7,1%)	(14,3%)	(78,6%)	(100,0%)
27	N	1	3	24	28
	%	(3,6%)	(10,7%)	(85,7%)	(100,0%)
28	N	1	3	24	28
	%	(3,6%)	(10,7%)	(85,7%)	(100,0%)
29	N	2	1	25	28
	%	(7,1%)	(3,6%)	(89,3%)	(100,0%)
30	N	0	0	28	28
	%	(0,0%)	(0,0%)	(100,0%)	(100,0%)
31	N	0	1	27	28
	%	(0,0%)	(3,6%)	(96,4%)	(100,0%)

Na tabela 7 são apresentadas as frequências e porcentagens das respostas dos professores considerando apenas concordância (concordo totalmente, concordo bastante e concordo um pouco), discordância (discordo totalmente, discordo bastante e discordo um pouco) e indiferença (não concordo nem discordo) em relação às afirmações da escala. A afirmação que obteve o maior percentual de discordância (35,7%) foi a afirmação 6 (existem nesta instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores), onde é avaliado a existência de grupos ou pessoas que fornecem auxílio e suporte sócio-emocional aos professores. Resultados que concordam com os achados de Petroski². Reportando à pesquisa realizada por Giacome e Costa³⁹, onde os maus tratos psíquicos foram percebidos por 65% dos docentes, este percentual de concordância indica a necessidade de grupos ou profissionais que forneçam auxílio e suporte sócio-emocional nas instituições de ensino com o propósito de aumentar a qualidade de vida no trabalho docente.

A segunda afirmação que possui maior índice de discordância (insatisfação) foi a afirmação 1 (a jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho), cujo indicador é a jornada de trabalho, com 32,1% dos docentes insatisfeitos. Garcia, Oliveira e Barros⁴⁹ afirmam existir uma “demanda por atividades muito diversificadas dentro da academia” sendo os docentes responsáveis pela formação do aluno e de sua própria formação. É importante lembrar ainda que estes professores são contratados em regime horista, ou seja, recebem seus salários com base na produção (número de aulas dadas). Assim sendo, não há pagamento pelo preparo da aula ou pelas correções de provas e trabalhos, mesmo que este pagamento esteja embutido no valor da hora-aula, ele não é visível. Não sendo visto não é considerado como recebido.

A dimensão 7- trabalho e espaço total de vida, que possui como indicador a afirmação 17 (após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer), obteve o terceiro maior percentual de insatisfação, onde 17,9% dos docentes discordaram da afirmação. A jornada de trabalho do docente não se resume ao tempo em que este fica em sala de aula, sendo comuns as atividades extra-classe, ocupando um tempo maior na vida fora dos espaços da faculdade.⁴⁹

Na tabela 8 são apresentadas as médias, desvios padrões, medianas e intervalos interquartílicos das dimensões da Escala de avaliação da qualidade de vida.

Tabela 8: Medidas descritivas para satisfação nas oito dimensões da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009.

	N	Média	Dp ^{††}	Mínimo	1° quartil	Mediana	3° quartil	Máximo
Dimensão 1	28	83,9	24,73	0,0	75,00	100,00	100,00	100,00
Dimensão 2	28	89,3	18,26	16,7	83,33	100,00	100,00	100,00
Dimensão 3	28	90,5	18,39	16,7	83,33	100,00	100,00	100,00
Dimensão 4	28	92,0	15,30	50,0	81,25	100,00	100,00	100,00
Dimensão 5	28	77,79	19,65	25,0	75,00	75,00	100,00	100,00
Dimensão 6	28	94,0	13,00	66,7	100,00	100,00	100,00	100,00
Dimensão 7	28	71,4	46,00	0,0	0,00	100,00	100,00	100,00
Dimensão 8	28	91,7	21,52	0,0	100,00	100,00	100,00	100,00

É possível observar que os três maiores índices de satisfação com a qualidade de vida no trabalho, em ordem decrescente de satisfação, são:

- **Dimensão 6-** constitucionalismo na organização de trabalho: os docentes participantes da pesquisa estão 94% satisfeitos com o respeito a seus direitos de privacidade, aos direitos trabalhistas e ao direito de tratamento justo em todos os aspectos do trabalho;
- **Dimensão 4-** oportunidade futura de crescimento e segurança: o índice de satisfação dos docentes é de 92% de satisfação;
- **Dimensão 8-** relevância social da vida no trabalho: a análise deste índice mostrou que os docentes encontram-se 91,7% satisfeitos com relação a responsabilidade social da instituição pelos empregados (A10- 96,4%) e pelos serviços prestados à comunidade (A14- 82,1% e A18- 96,4%).

Ao analisar a porcentagem de concordância (tabela 8) com as afirmações correspondentes à dimensão 6-constitucionalismo na organização de trabalho, o indicador que mais possui docentes satisfeitos é a afirmação 24 (o direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição), com 100% de docentes satisfeitos, seguido ao indicador de respeito aos direitos trabalhistas (Afirmação 13- esta instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça), com 96,4% dos docentes satisfeitos e, com o menor índice de satisfação o direito ao tratamento justo (Afirmação 29- percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.), com 89,3% dos professores satisfeitos.

Na dimensão 4, a afirmação que apresenta a maior porcentagem de docentes satisfeitos (100%) é a afirmação 30 (esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário) pertencente ao indicador de estabilidade e segurança, seguida pela afirmação 9 (tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos) com 96,4% de docentes satisfeitos, pertencente ao indicador de perspectiva de aplicação do conhecimento. Ainda nesta dimensão, duas

^{††} Desvio padrão

afirmações apresentam 85,7% de docentes que concordam elas. São elas: afirmação 3 (esta instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades) e afirmação 27 (o professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional), indicando satisfação elevada nos indicadores de desenvolvimento pessoal (Afirmação 3) e progressão na carreira (Afirmação 27).

Resultados estes concordantes com os achados por Petroski² nestas três dimensões, porém em níveis menos elevados. Às análises de satisfação por indicadores da dimensão 4 são semelhantes às análises por indicadores realizadas por este autor, porém, nas dimensões 6 e 8 houve divergência com os dados encontrados por este autor. Na dimensão 6 houve insatisfação com o indicador de justiça no tratamento e na dimensão 8 o indicador de responsabilidade social também foi causador de insatisfação.

Os docentes avaliados por este autor² apontam insatisfação com as dimensões 1 (remuneração justa e adequada), 2 (condições de trabalho), 5 (integração social na organização de trabalho) e 7 (trabalho e espaço total de vida). Resultados consonantes, de satisfação, foram os encontrados na dimensão 3 (oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas).

Dados semelhantes aos supracitados foram os encontrados em outra IES pública⁴⁶, onde houve índices de insatisfação nas dimensões 1, 2, 4, 7 e 8 e satisfação nas dimensões 3, 5 e 6.

A tabela 9 mostra as medidas de insatisfação nas oito dimensões da qualidade de vida no trabalho. A dimensão que apresentou maior grau de insatisfação nos docentes foi a dimensão 7-trabalho e espaço total de vida, mostrando que os docentes estão em média 17,86% insatisfeitos com o trabalho e espaço total de vida. É necessário destacar que mesmo o mais alto grau de insatisfação apresentado é considerado baixo, confirmando a percepção de satisfação destes docentes com a qualidade de vida no trabalho por ele vivenciada.

Tabela 9: Medidas descritivas para insatisfação nas oito dimensões da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009.

	N	Média	Dp††	Mínimo	1° quartil	Mediana	3° quartil	Máximo
Dimensão 1	28	7,14	17,817	0,00	0,000	0,000	0,000	75,00
Dimensão 2	28	8,33	14,699	0,00	0,000	0,000	16,667	66,67
Dimensão 3	28	4,17	11,675	0,00	0,000	0,000	0,000	50,00
Dimensão 4	28	2,68	10,407	0,00	0,000	0,000	0,000	50,00
Dimensão 5	28	12,50	18,634	0,00	0,000	0,000	25,000	75,00
Dimensão 6	28	2,38	8,742	0,00	0,000	0,000	0,000	33,33
Dimensão 7	28	17,86	39,002	0,00	0,000	0,000	0,000	100,00
Dimensão 8	28	1,19	6,299	0,00	0,000	0,000	0,000	33,33

Esta insatisfação pode ser explicada pelo fato de que a maioria dos docentes (71,43%) possui mais de um emprego e pelo deslocamento demorado relacionado ao

trânsito de uma metrópole como São Paulo, tendo assim menos tempo disponível para o lazer e atividades sociais.

Conforme Garcia, Oliveira e Barros⁴⁹, há queixas entre os docentes de doenças ligadas aos sistemas respiratório, digestivo, circulatório e neurológico, relacionadas à falta de atividade física. Afirmam ainda que a “dedicação exagerada à atividade docente dificulta sua integração na vida para além dos espaços da faculdade”⁴⁹ e que, a falta de disponibilidade para a vida afetiva gerada por esta dedicação exagerada leva a interferências na vida pessoal, prejudicando-a. Estes mesmos autores ainda apontam as novas demandas do mercado de trabalho como geradora de maior competitividade no ambiente de trabalho, além de sentimentos de angústia e estresse devidos à insegurança com a sua estabilidade no emprego, o medo de não estar atendendo às expectativas.

Stefano et al⁴⁰ realizaram um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de docentes comparando uma IES privada com uma pública e mostram resultados de insatisfação em todas as dimensões analisadas (biológico, psicológico, social e organizacional), todos com médias abaixo de 4. Dados estes que discordam dos dados encontrados na presente pesquisa (tabela 10), possivelmente pelo enfoque diferente dado à qualidade de vida no trabalho, aqui focada principalmente no ambiente de trabalho e no estudo de Stefano et al⁴⁰ focado no trabalho como um dos papéis desempenhado pelo indivíduo, baseado nos domínios biológico, psicológico, social e organizacional, descritos por Limongi-França³¹.

A tabela 10 apresenta as médias obtidas para as dimensões de QVT. A análise da tabela 10 mostra índices de satisfação (média \geq 4,7) para as oito dimensões de qualidade de vida no trabalho. Dados semelhantes foram encontrados por Dias⁴⁷, na avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes da IES privada. Porém a IES pública apresenta dados dissonantes nas dimensões 1- remuneração e compensação justa e 4- oportunidade futura de crescimento. A insatisfação com a remuneração e oportunidades de crescimento e desenvolvimento demonstradas por Dias⁴⁷ em IES públicas também é encontrada em outras pesquisas em IES públicas^{2, 46}.

Tabela 10: Medidas descritivas para as dimensões a partir das médias das afirmações da Escala de qualidade de vida percebida por professores, São Paulo, maio de 2009.

	N	Média	Dp††
Dimensão 1	28	5,87	1,048
Dimensão 2	28	5,99	0,800
Dimensão 3	28	6,11	0,783
Dimensão 4	28	6,19	0,679
Dimensão 5	28	5,61	0,941
Dimensão 6	28	6,40	0,631
Dimensão 7	28	5,18	1,786
Dimensão 8	28	6,48	0,705

A tabela 11 mostra uma média das afirmações apontando para uma satisfação com a qualidade de vida no trabalho vivenciada pela maioria dos docentes na instituição de ensino onde foi realizado o estudo.

Tabela 11: Medidas descritivas gerais da escala, São Paulo, maio de 2009.

Medidas	média	variância	mínimo	máximo	máximo/mínimo
Média das afirmações	6,033	0,426	3,786	6,893	1,821
Variâncias dos tens	1,391	0,792	0,099	3,824	38,547
Correlações inter-itens	0,376	0,045	-0,220	0,845	-3,848

Este dado é similar aos dados encontrados por Pereira⁴⁵, onde tanto os docentes da IES privada quanto os docentes da IES pública apresentavam satisfação com a qualidade de vida no trabalho vivenciada nas instituições, havendo uma percepção de satisfação menor com a qualidade de vida no trabalho na IES pública quando comparada com a IES privada. Os dados obtidos por Scheer⁵¹ indicam uma classificação razoável para a qualidade de vida no trabalho, sendo que a classificação possuía três intervalos (boa, razoável e ruim). Já Stefano et al⁴⁰ encontraram índices de insatisfação parcial relativa à qualidade de vida no trabalho tanto para os docentes da IES pública quanto para os docentes de IES privadas.

4.2.1. Associações entre os dados sócio demográficos e os índices de QVT

Para verificar associações entre as variáveis quantitativas dos dados sócio demográficos e as dimensões foi realizado o teste de correlação de Spearman (tabela 12). Observou-se relação (P-valor < 0,05) entre a carga horária na principal instituição de trabalho e as dimensões 2 e 8 (D2-condições de segurança e saúde no trabalho e D8-relevância social da vida no trabalho, respectivamente). Ou seja, os professores com cargas horárias maiores encontram-se mais satisfeitos nestas dimensões, pois seu salário está diretamente relacionado com a carga horária de trabalho (regime horista).

Tabela 12: Correlação de Spearman para verificação de associação das dimensões com as variáveis quantitativas, São Paulo, maio de 2009.

Dimensão		1	2	3	4	5	6	7	8
Número de filhos	Correlação	0,347	0,261	0,224	0,061	0,201	0,317	0,207	0,322
	P-valor	0,071	0,179	0,251	0,757	0,306	0,100	0,291	0,094
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Número de IES em que trabalha	Correlação	-0,219	-0,049	0,003	0,245	0,151	-0,157	-0,045	0,143
	P-valor	0,433	0,861	0,993	0,379	0,591	0,576	0,875	0,612
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Em quantas IES trabalha a mais de um ano	Correlação	-0,112	0,087	-0,222	-0,169	0,186	-0,299	-0,231	0,037
	P-valor	0,690	0,758	0,427	0,548	0,507	0,279	0,407	0,896
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Carga horária em outras instituições de ensino	Correlação	0,118	-0,440	0,248	0,251	0,096	0,092	0,078	0,249
	P-valor	0,675	0,101	0,373	0,367	0,735	0,746	0,783	0,370
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Carga horária na instituição principal	Correlação	0,322	0,471	0,174	0,107	0,307	0,421	0,095	0,449
	P-valor	0,144	0,027	0,440	0,636	0,164	0,051	0,675	0,036
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
Carga horária nesta instituição	Correlação	0,176	0,086	-0,059	0,135	0,163	0,052	-0,104	0,083
	P-valor	0,371	0,664	0,766	0,493	0,408	0,791	0,600	0,674
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Carga horária em outras instituições que não sejam de ensino	Correlação	-0,264	-0,115	-0,321	0,169	-0,632	0,000	-0,258	0,169
	P-valor	0,528	0,785	0,439	0,689	0,092	1,000	0,537	0,689
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Tempo de serviço na principal IES	Correlação	-0,099	-0,137	-0,242	0,073	-0,119	-0,228	0,110	0,375
	P-valor	0,625	0,496	0,224	0,718	0,554	0,254	0,585	0,054
	N	27	27	27	27	27	27	27	27

Carlotto⁵² afirma que “quanto menor o grau de autonomia e de identificação com a tarefa do professor universitário com a atividade docente, maior é a sua exaustão emocional”. Esta afirmação leva a considerar o fato de que, quanto mais envolvido com a atividade docente e quanto mais autonomia o docente possuir, maior será a satisfação com a qualidade de vida no trabalho, pois os docentes pesquisados demonstraram alto grau de satisfação nestas duas dimensões (D2-condições de segurança e saúde no trabalho e D8-relevância social da vida no trabalho), conforme demonstrado anteriormente.

Para verificar a diferença entre o sexo e as dimensões foi utilizado o Teste de Mann-Whitney a não ser para a dimensão 5, pois para esta última verificou-se adequação à distribuição normal o que possibilitou o uso do Teste t de Student. O nível de significância foi considerado para um p valor igual ou inferior a 0,05 (5%).

Ao considerar o nível de significância estatística (P-valor < 0,05) não se observa diferença entre os sexos. Dados discordantes com os encontrados por Oliveira, Branco e Hilgemberg⁴⁶, que apontam insatisfação nos docentes do sexo feminino e satisfação no sexo masculino quanto ao trabalho e espaço total de vida. Estes dados são mostrados nas tabelas 13 e 14.

Tabela 13: Teste de Mann-Whitney para verificação de diferença entre os sexos, São Paulo, maio de 2009.

Dimensões	U de Mann-Whitney	p-valor
Dimensão 1	89,500	0,673
Dimensão 2	73,000	0,196
Dimensão 3	86,000	0,521
Dimensão 4	87,500	0,543
Dimensão 6	88,000	0,510
Dimensão 7	93,500	0,814
Dimensão 8	94,500	0,836

Tabela 14: Teste t de Student para verificação de diferença entre os sexos, São Paulo, maio de 2009.

Domínio	t	Intervalo de Confiança com 95% de confiança para a diferença	p-valor
Dimensão 5	-0,288	-17,75 13,39	0,776

Ao comparar a dimensão 1-remuneração e compensação justa com o gênero/sexo dos docentes estudados (Gráfico 1) observamos uma distribuição equitativa entre os dois, havendo apenas um docente do sexo feminino com satisfação abaixo da apresentada pelo grupo. É possível ainda observar um alto grau de satisfação dos docentes com este domínio.

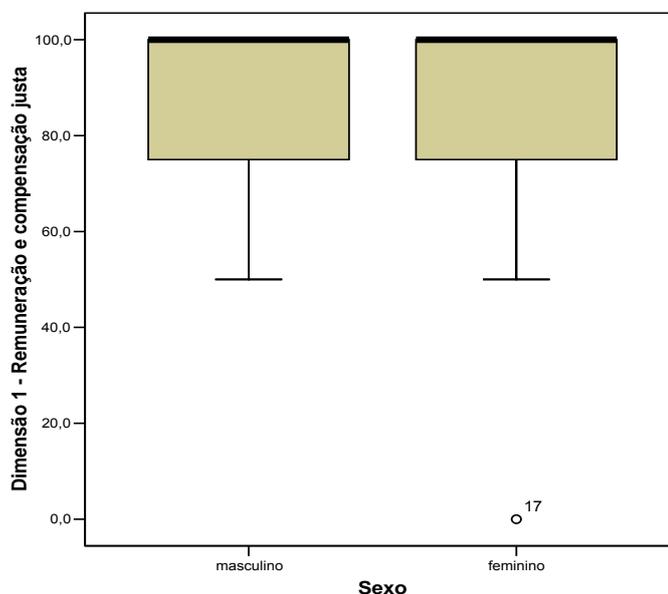


Gráfico 1: Box plot para a dimensão 1 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

O Gráfico 2 mostra a comparação entre a satisfação com a dimensão 2- condições de trabalho entre o sexo masculino e o sexo feminino, onde não houve diferença

estatisticamente significativa entre estes ($p \leq 0,05$). Observa-se três docentes que apresentaram satisfação abaixo da distribuição dos grupos, dois docentes do sexo masculino (7 e 10) e um docente do sexo feminino (17), sendo que os docentes do sexo masculino que se encontram em pontos exteriores apresentam nível elevado de satisfação, fato este que não ocorre com a docente do sexo feminino que se encontra também no ponto exterior do box plot.

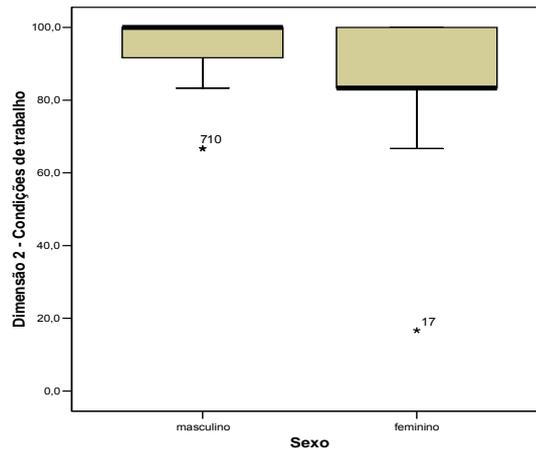


Gráfico 2: Box plot para a dimensão 2 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Uma distribuição semelhante à distribuição do Gráfico 2 é encontrada ao comparar a dimensão 3-oportunidade para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana conforme o sexo, representada no Gráfico 3.

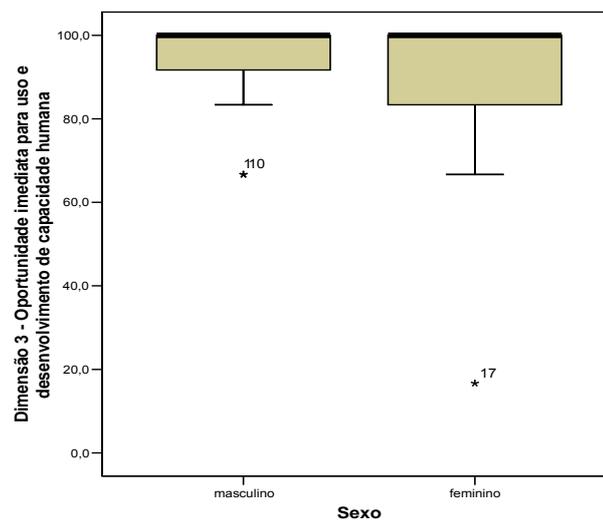


Gráfico 3: Box plot para a dimensão 3 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Ao comparar os sexos com a dimensão 4- oportunidade para o crescimento contínuo e segurança, observamos uma distribuição equitativa, se forem considerados os

três docentes do sexo masculino que apresentam-se em pontos exteriores do box spot deste sexo. É possível observar níveis de satisfação em ambos os sexos.

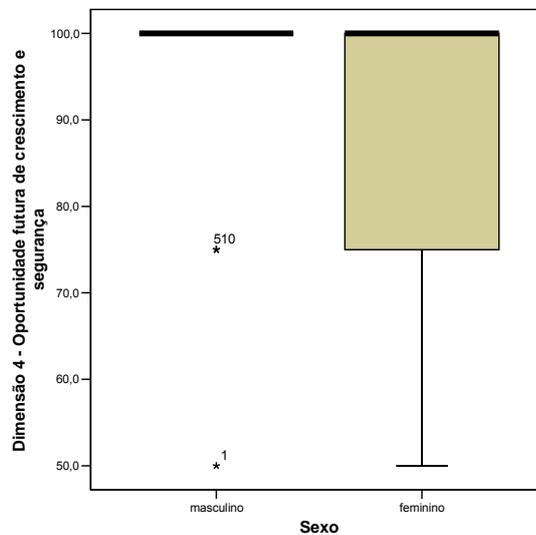


Gráfico 4: Box plot para a dimensão 4 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Não houve diferença estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$) ao relacionar os índices de satisfação com a dimensão 5- integração social na organização com o sexo. Apenas uma docente se encontra com baixo índice de satisfação neste domínio.

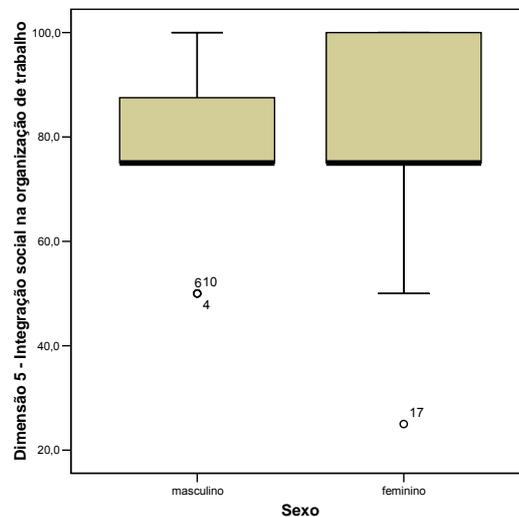


Gráfico 5: Box plot para a dimensão 5 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Abaixo observa-se distribuição equitativa de satisfação elevada dos docentes com a dimensão 6-constitucionalismo na organização de trabalho ao comparar a satisfação em relação ao sexo.

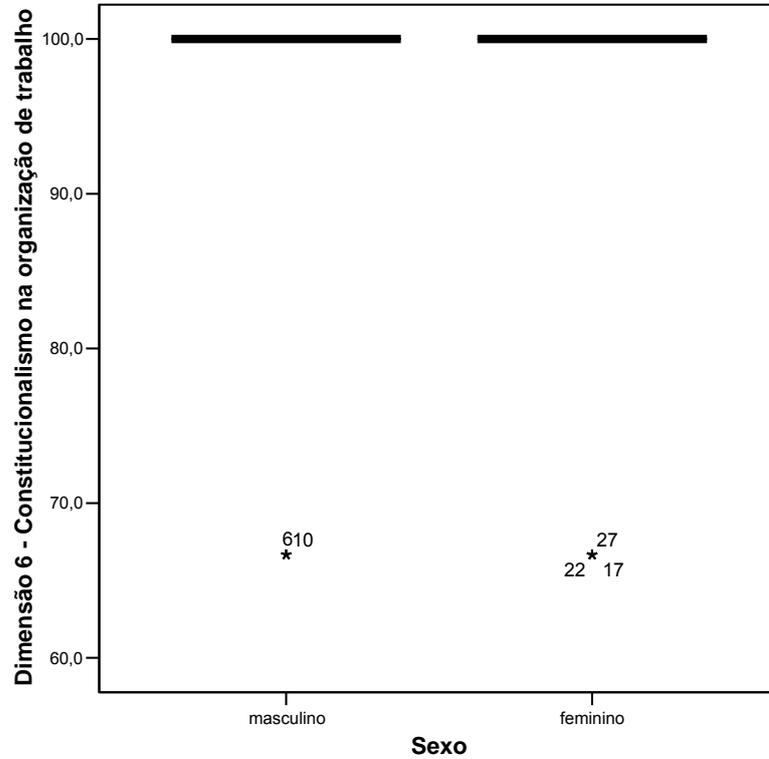


Gráfico 6: Box plot para a dimensão 6 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Nos gráficos 7 e 8 observa-se distribuição equitativa de satisfação dos docentes tanto com a dimensão 7-trabalho e espaço total de vida quanto com a dimensão 8-relevância social da vida no trabalho, ao comparar a satisfação com estas dimensões distribuídas por sexo.

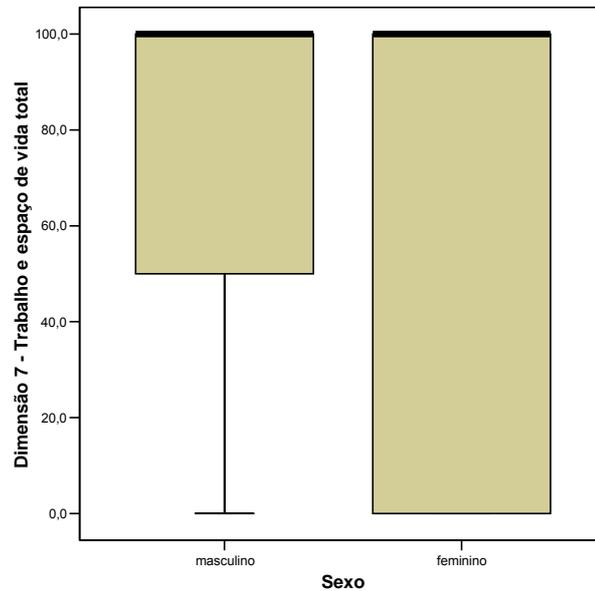


Gráfico 7: Box plot para a dimensão 7 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

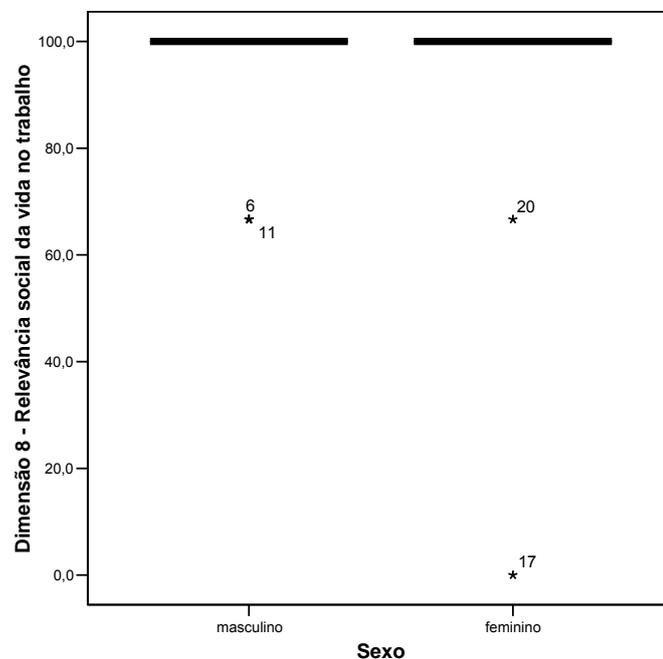


Gráfico 8: Box plot para a dimensão 8 em relação ao sexo, São Paulo, maio de 2009

Para verificar diferença entre os tipos de locomoção para o trabalho nas dimensões foi utilizado o Teste de Kruskal-Wallis a não ser para a dimensão 5, pois para esta última verificou-se adequação à distribuição normal o que possibilita o uso do Teste ANOVA, conforme mostram as tabelas 15 e 16 respectivamente. Ao nível de significância de 5%, apenas a dimensão 8 (relevância social da vida no trabalho) apresenta diferença estatisticamente significativa.

Tabela 15: Teste de Kruskal-Wallis para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o trabalho, São Paulo, maio de 2009.

Dimensões	Qui-quadrado	p-valor
Dimensão 1- Remuneração e compensação justa	0,439	0,803
Dimensão 2- Condições de trabalho	2,522	0,283
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	1,424	0,491
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	2,093	0,351
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	0,549	0,760
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	2,138	0,343
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	8,702	0,013

Tabela 16: Teste ANOVA para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o trabalho, São Paulo, maio de 2009.

Domínio	F	p-valor
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	0,263	0,771

Como a dimensão 8 apresentou significância estatística pelo Teste de Kruskal-Wallis foi necessário identificar os grupos diferentes por testes de comparações múltiplas. Dessa forma identificou-se que a diferença é significativa apenas entre a locomoção pública e a particular (tabela 17).

Tabela 17: Comparações múltiplas para verificação de diferença entre os tipos de locomoção na dimensão 8, São Paulo, maio de 2009.

Locomoção	Z	p-valor
Público e particular	-2,768	0,006
Público e ambos	-1,581	0,114
Particular e ambos	-0,446	0,655

Ao comparar o grau de satisfação com a dimensão 8 (relevância social da vida no trabalho), nos diferentes tipos de transporte, observa-se menor grau de satisfação nos docentes que utilizam transporte público (tabela 18).

Tabela 18: Medidas descritivas para verificação de diferença entre os tipos de locomoção para o domínio 5, São Paulo, maio de 2009.

Locomoção	N	média	desvio padrão
público	4	75,0	20,41
particular	21	77,4	20,77
ambos	2	87,5	17,68
Total	27	77,8	20,02

Mesmo apresentando uma média de satisfação inferior à média dos demais docentes, os docentes que utilizam exclusivamente o transporte público com meio de locomoção possuem uma média de satisfação alta, muito próxima da média de satisfação dos docentes que utilizam veículo particular como meio de transporte.

A tabela 19 mostra a relação entre o estado civil e as dimensões da qualidade de vida geral percebida pelos professores a partir do *teste de Kruskal-Wallis*, pois as medidas possuem poucas observações o que inviabiliza os testes para avaliação da suposição de normalidade. Ao nível de significância de 5% ($p \leq 0,05$), nenhuma das dimensões apresentou diferença entre os estados civis.

Tabela 19: Medidas descritivas e teste de Kruskal-Wallis para as dimensões em relação ao estado civil., São Paulo, maio de 2009

	Estado civil	N	Mediana	Intervalo interquartilico	p-valor
Dimensão 1- remuneração e compensação justa	casado	16	6,50	6,06	6,69
	solteiro	10	5,12	4,69	6,50
	outro	2	6,00	5,50	6,50
Dimensão 2- Condições de trabalho	casado	16	6,42	5,71	6,67
	solteiro	10	5,83	5,25	6,21
	outro	2	6,17	6,00	6,33
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	casado	16	6,50	5,62	6,79
	solteiro	10	6,08	5,46	6,50
	outro	2	6,42	6,00	6,83
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	casado	16	6,25	5,81	6,69
	solteiro	10	6,00	5,75	7,00
	outro	2	6,50	6,00	7,00
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	casado	16	5,87	5,06	6,44
	solteiro	10	5,62	4,44	6,00
	outro	2	6,00	5,50	6,50
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	casado	16	6,67	6,00	7,00
	solteiro	10	6,33	5,58	6,67
	outro	2	6,83	6,67	7,00
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	casado	16	6,00	5,00	7,00
	solteiro	10	4,50	3,00	6,25
	outro	2	6,00	5,00	7,00
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	casado	16	6,67	6,08	7,00
	solteiro	10	6,67	6,00	7,00
	outro	2	6,33	5,67	7,00

A tabela 20 mostra a relação entre trabalhar em outra IES e as dimensões da qualidade de vida geral percebida pelos professores a partir do *teste t de Student*, pois as medidas atendem à suposição de normalidade. Ao nível de significância de 5%, nenhuma das dimensões apresentou diferença pelo fato dos professores trabalharem em outra IES..

Tabela 20 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em outra IES.

	Trabalha em outra IES	N	Média	Desvio padrão	p-valor
Dimensão 1- Remuneração e compensação justa	não	13	5,7500	1,29904	0,595
	sim	15	5,9667	0,80659	
Dimensão 2- Condições de trabalho	não	13	5,7949	0,99572	0,241
	sim	15	6,1556	0,56508	
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	não	13	6,0000	0,97658	0,511
	sim	15	6,2000	0,58824	
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	não	13	6,0769	0,73870	0,433
	sim	15	6,2833	0,63293	
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	não	13	5,4038	1,04850	0,296
	sim	15	5,7833	0,83381	
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	não	13	6,4103	0,68250	0,967
	sim	15	6,4000	0,60684	
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	não	13	4,8462	1,95133	0,369
	sim	15	5,4667	1,64172	
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	não	13	6,3077	0,89713	0,246
	sim	15	6,6222	0,46915	

Na tabela 21 é verificada a relação entre trabalhar em outro local que não seja instituição de ensino e as dimensões da qualidade de vida geral percebida pelos professores a partir do *teste t de Student*, pois as medidas atendem à suposição de normalidade. Ao nível de significância de 5%, nenhuma das dimensões apresentou diferença entre professores que trabalham e que não trabalham em outra IES.

Tabela 21 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em outra instituição que não seja de ensino.

	Trabalha em outra instituição que não seja de ensino	N	Média	Desvio padrão	p-valor
Dimensão 1- Remuneração e compensação justa	não	18	5,9028	1,13156	0,809
	sim	10	5,8000	0,93393	
Dimensão 2- Condições de trabalho	não	18	5,8519	0,91625	0,233
	sim	10	6,2333	0,47920	
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	não	18	6,0093	0,81544	0,385
	sim	10	6,2833	0,72882	
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	não	18	6,0972	0,70783	0,355
	sim	10	6,3500	0,62583	
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	não	18	5,5833	1,07785	0,861
	sim	10	5,6500	0,67905	
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	não	18	6,3889	0,67881	0,862
	sim	10	6,4333	0,56765	
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	não	18	4,7778	1,83289	0,112
	sim	10	5,9000	1,52388	
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	não	18	6,4259	0,82292	0,622
	sim	10	6,5667	0,44583	

Na tabela 22 verificou-se a relação entre ter qualquer outro emprego (independente de ser IES ou não) e as dimensões da qualidade de vida geral percebida pelos professores a partir do *teste t de Student*, pois as medidas atendem à suposição de normalidade. Ao comparar os docentes que possuem outro emprego, quer seja em outra IES quer seja em outro local (em um escritório ou em um consultório, por exemplo), com os

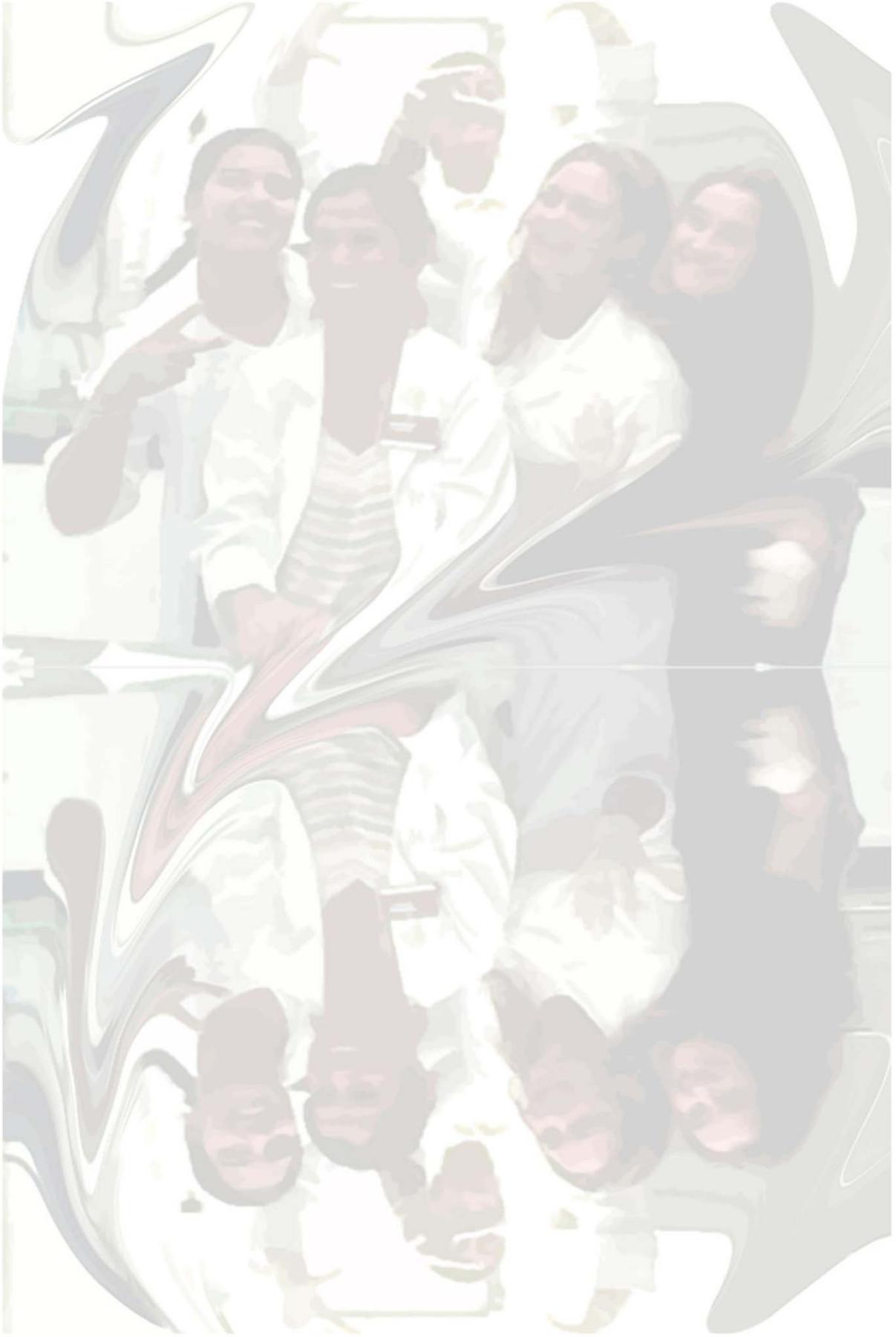
docentes que trabalham exclusivamente na IES onde foi realizada a pesquisa observamos significância estatística apenas na dimensão 8 (relevância social da vida no trabalho).

Tabela 22 – Medidas descritivas e teste t de Student para as dimensões em relação ao trabalho em quaisquer outros locais.

	Trabalha em outros locais	N	Média	Desvio padrão	p-valor
Dimensão 1- Remuneração e compensação justa	não	8	5,7188	1,49067	0,647
	sim	20	5,9250	0,85494	
Dimensão 2- Condições de trabalho	não	8	5,6042	1,21151	0,261
	sim	20	6,1417	0,53057	
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	não	8	5,8125	1,10352	0,214
	sim	20	6,2250	0,61004	
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	não	8	5,9688	0,92038	0,289
	sim	20	6,2750	0,56137	
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	não	8	5,3125	1,32119	0,304
	sim	20	5,7250	0,75175	
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	não	8	6,4583	0,79557	0,782
	sim	20	6,3833	0,57507	
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	não	8	4,2500	1,90863	0,082
	sim	20	5,5500	1,63755	
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	não	8	6,0417	1,06066	0,037
	sim	20	6,6500	0,42543	

Observa-se, por meio da análise da tabela 22, que os docentes que se encontram mais satisfeitos com a relevância social da vida no trabalho (dimensão 8) são aqueles docentes que trabalham, além da instituição sediadora, em outras instituições, quer sejam de ensino ou não.

Por meio dos testes aplicados é possível afirmar que a IES estudada apresentava, na época da coleta de dados, um alto índice de satisfação, pois a maioria das dimensões apresentou índices superiores a 80%. Estes testes mostraram ainda relação entre a dimensão 8 (relevância social da vida no trabalho) com o meio de locomoção para o trabalho, onde os docentes que utilizavam transporte público encontravam-se ligeiramente menos satisfeitos do que os docentes que utilizavam automóvel particular. Também foi possível observar a relação entre esta mesma dimensão (dimensão 8) com o fato de possuir outro emprego, independente de ser este em outra IES ou em outro local, pois os docentes que possuíam outro emprego encontravam mais satisfeitos com esta dimensão do que os que trabalhavam exclusivamente na IES onde foi realizada a coleta de dados.



A presente pesquisa alcançou os objetivos propostos, avaliando o índice de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes de uma faculdade privada, as dimensões deste índice e a correlação destas dimensões com os dados sócio demográficos, demonstrando a influência da vida pessoal na vida profissional.

A faixa etária dos docentes de IES é a faixa dos 40 anos, em média; o número de filhos entre os docentes é semelhante à tendência nacional e a maior titulação acadêmica comumente encontrada nos docentes de IES privadas é a de mestre.

É comum encontrar docentes de IES privadas com mais de um emprego, deixando-os mais satisfeitos com a relevância social da vida no trabalho.

A média geral indica satisfação com a QVT vivenciada na época da coleta de dados, concordando com outras pesquisas realizadas^{45, 51}.

A dimensão que apresentou o maior índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho foi a dimensão 6- constitucionalismo na organização de trabalho, mostrando um índice de 94% de satisfação dos docentes pesquisados, seguido da dimensão 4- oportunidade futura de crescimento e segurança (92%) e da dimensão 8- relevância social da vida no trabalho (91,7%).

As afirmações que apresentaram 100% concordância foram: 23 (meus locais de trabalho são adequadamente arrumados), 24 (o direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição) e 30 (esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário).

A dimensão que apresentou o maior índice de insatisfação com a QVT foi a dimensão 7- trabalho e espaço total de vida, aonde os sujeitos apresentam-se 17,86% insatisfeitos, não sendo um índice de insatisfação considerável.

A jornada de trabalho dos docentes de IES não é considerada suficiente por estes para realizar todas as atividades que compreendem a função docente, deixando-os com pouco tempo para as atividades sociais, de lazer e para dar atenção à família.⁴⁹

A dimensão 5- integração social na organização de trabalho foi a dimensão que apresentou o segundo maior índice de insatisfação, estando os sujeitos apresentavam-se 12,50% insatisfeitos.

Os grupos de apoio e suporte sócio-emocional aos docentes ainda não estão presentes nas IES, embora comprovada a sua importância em pesquisas^{2,39}.

A afirmação que obteve maior índice de discordância foi a afirmação 1 (a jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho), com 32,1% de discordância. É possível relacionar este dado com o regime de contratação de docentes da instituição, pois estes recebem por hora-aula (horistas).

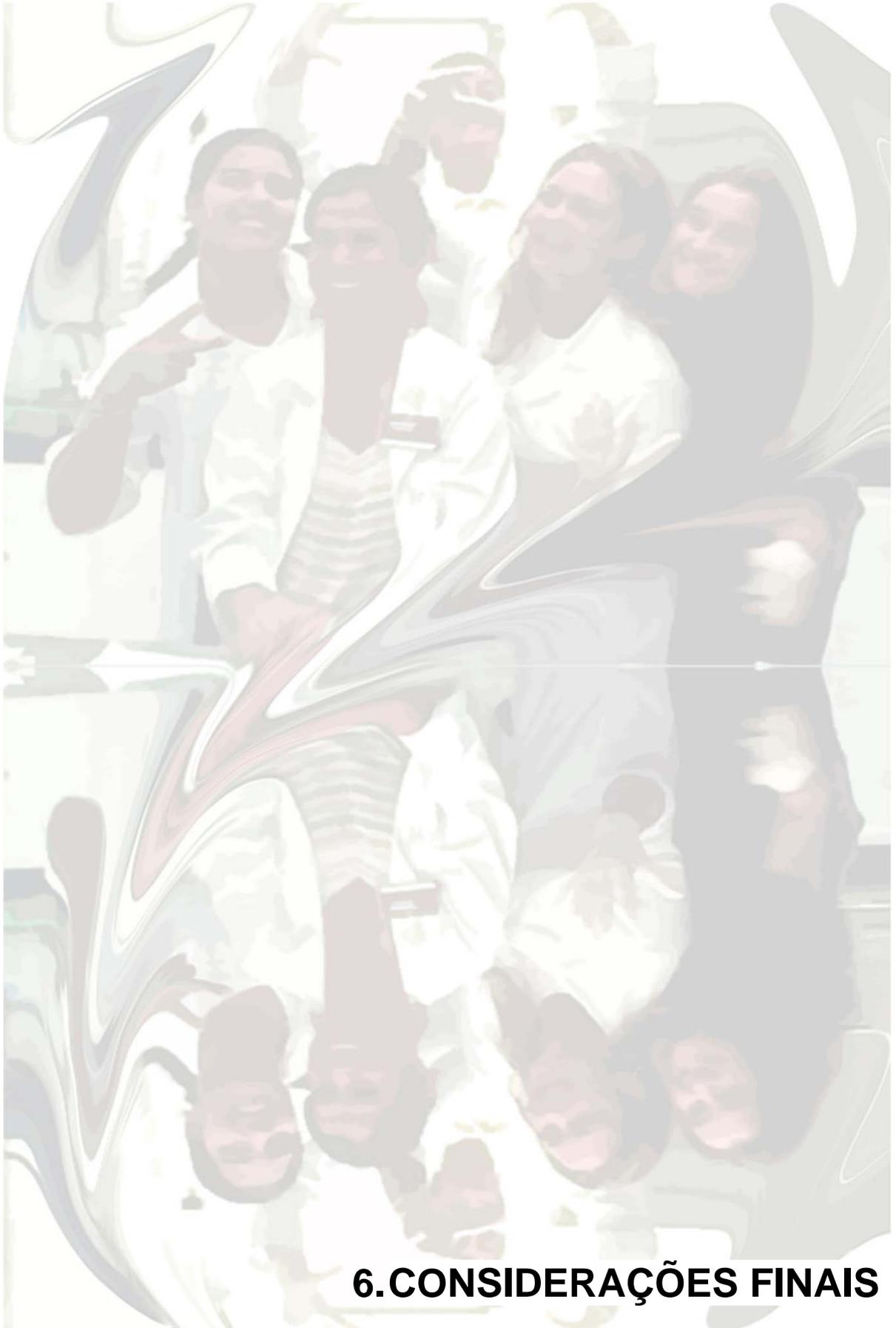
A dimensão 8 (D8)- relevância social da vida no trabalho apresentou relação com a carga horária na principal instituição de trabalho, sendo que os professores mais

satisfeitos com este domínio possuíam uma carga horária maior de trabalho e conseqüentemente um salário mais elevado.

Esta mesma dimensão (D8) apresentou relação com o meio de transporte, sendo que os sujeitos que utilizam o transporte público exclusivamente apresentam menor grau de satisfação com a QVT vivenciada. Porém todos os níveis apontam para a satisfação com a qualidade de vida no trabalho nesta dimensão, com médias de satisfação igual ou superior a 70%.

A dimensão 2 (D2)-condições de segurança e saúde no trabalho apresentou relação com a carga horária na principal instituição de ensino, porém nem sempre a instituição onde o docente possuía a maior carga horária era a instituição aonde foi realizada a pesquisa.

Não houve relação entre a satisfação com a QVT vivenciada pelos sujeitos com o gênero destes, discordando de outra pesquisa realizada em uma IES pública⁴⁶.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Limongi-França³¹ afirma ser necessário obter-se uma visão integrada da pessoa em seu ambiente de trabalho, onde “toda pessoa é um complexo sócio-psicossomático.” A autora afirma ainda que esta atitude integrada atende demandas relativas a sete fatores relacionados à QVT. Estes fatores foram relacionados aos achados da presente pesquisa com o intuito de ressaltar a importância de pesquisas sobre o tema:

1º. Identificação, eliminação, neutralização e controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico: ao avaliar os índices de QVT nos docentes foram identificados riscos ocupacionais, principalmente relacionados à necessidade de grupos de apoio (psicológicos e sociais);

2º. A definição de padrões de relações de trabalho: a análise dos índices de qualidade de vida e dos dados sócio demográficos possibilitou a identificação de alguns padrões de relações de trabalho como um menor grau de satisfação com a jornada de trabalho e com a ausência de grupos de suporte emocional (apoio mútuo);

3º. Conhecimento e avaliação das cargas física e mental requeridas para cada atividade: as pesquisas^{39, 52, 53,54} demonstram ser a carga mental/psíquica a carga de maior importância na atividade docente;

4º. Esclarecimento e orientação sobre as implicações políticas e ideológicas: não identificados na presente pesquisa. Recomenda-se a construção de grupos de estudos sobre o tema gestão de QVT nas IES com o propósito de aprimorar as políticas de trabalho docente nestas instituições;

5º. Qualificação da dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal: não identificado na presente pesquisa. Recomenda-se estudos mais detalhados nas IES, como por exemplo, uma pesquisa ação, onde possa ser possível delinear ações e projetos promovedores de QVT;

6º. Consciência do significado do trabalho em si: não identificado na presente pesquisa. Recomenda-se a formação de grupos de discussão sobre o tema;

7º. Valorização do relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia: os sujeitos apresentaram altos índices de satisfação na maioria das dimensões de QVT.

Uma limitação apresentada por este estudo foi o número reduzido de professores participantes (28- 44,44%) sendo necessário que outras pesquisas sobre QVT de docente que atuam em IES privadas sejam realizadas.

Embora os resultados da presente pesquisa apontem para um sentimento de satisfação com a qualidade de vida vivenciada pelos docentes estudados existem alguns pontos que merecem maior atenção nas políticas organizacionais, como a necessidade de um profissional ou de grupos de apoio psicológico e a construção de planos estratégicos

que valorizem o trabalho acadêmico, evitando situações de agravo à saúde destes docentes.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser conquistada (por meio de leis trabalhistas e/ou por solicitação dos sindicatos) ou concedida, sendo considerada uma competência gerencial e estratégica.³⁷

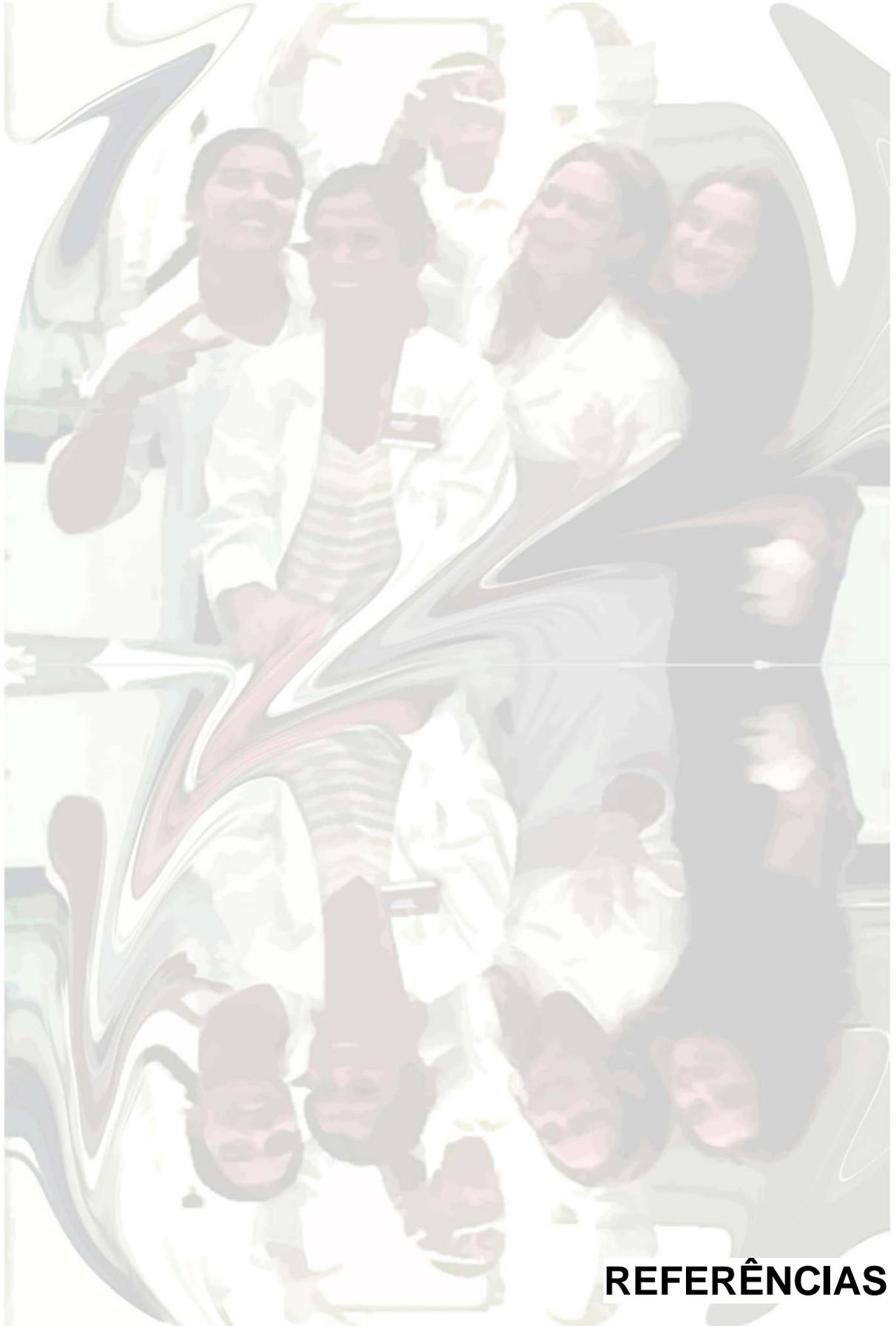
Esta satisfação é alcançada por meio de políticas de gestão de qualidade de vida nas instituições, independente de estas instituições serem públicas ou privadas.

Ouvir seus docentes e colocar em prática seus planos e idéias já é uma forma de valorizá-los, aumentando assim a satisfação com a relevância social da vida no trabalho e iniciando uma gestão de QVT com bases sólidas.

Rocha e Felli⁵⁵ também evidenciam a importância de estratégias organizacionais que reflitam em melhores condições de trabalho.

Quando uma instituição de ensino superior privada oferece um ambiente de trabalho saudável, onde os docentes possam desempenhar seu papel profissional de forma agradável, a satisfação do docente com o seu trabalho transparece e contagia seus alunos, fazendo com que estes se sintam satisfeitos com a educação recebida naquela instituição de ensino. Os investimentos com a QVT dos docentes geram aumento da produtividade destes docentes, que por sua vez gera, por meio do aumento da competitividade da instituição, o retorno financeiro, pois clientes satisfeitos (os alunos) divulgam a qualidade da do trabalho realizada pela IES, trazendo novos alunos.

Recomenda-se que outras instituições utilizem formas de avaliar os índices de QVT de seus docentes e funcionários, aprimorando o ambiente de trabalho e valorizando seus trabalhadores. Motivos não faltam.



REFERÊNCIAS

1. Vieira A C G, Limongi-França A C . Um breve histórico sobre a atividade gestão de pessoas e os fatores críticos da gestão de qualidade de vida no trabalho em entidades estudantis. In: VII SEMEAD: FEA USP 2004. Disponível em: [http://ead.fea.usp.br/Semead/7semead]
2. Petroski EC. Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários. [tese de doutorado]. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina; 2005.
3. Cooper CL. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: Rossi AM, Quick JC, Perrewé PL (orgs). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas; 2008. p. 3-8.
4. Salles PEM, Federighi W J. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a visão dos trabalhadores . R. O mundo da saúde. São Paulo, 2006. 30(2):263-278
5. FGV on line. Gestão Contemporânea. Rio de Janeiro, 2006. [Apostila do Curso de Aperfeiçoamento em Gestão Contemporânea].
6. Campos KCL. Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais [tese de doutorado] [on line]. São Paulo: Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo; 2006. [capturado 2 Aug. 2007]. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-10052007-172925/>.
7. Saul R P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. Revista Sociologias, Porto Alegre, 2004. 6(12): 230-273.
8. Mendes IAC, Trevizan MA, Ferraz CA, Higa EFR. Contribution of the disciplines on the learning organization to the process of faculty and clinical nursing partnership. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [on line]. 2000; 8(2) [capturado 30 Apr 2007]; 47-52. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692000000200008&lng=en&nrm=iso.
9. Filho V W. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. Ver. Bras. Med. Trab. 2004; 2(2): 103-17.
10. Facchini LA. Uma contribuição epidemiológica: o modelo da determinação social aplicado à saúde do trabalhador. In: Rocha LE, Rigotto RM, Buschinelli JTP organizadores. Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes; 1994. p. 177-86.
11. Houaiss A. Dicionário Houaiss da língua portuguesa [on line]. Exclusivo para assinantes da Universo on Line- UOL. Disponível em: [http://houaiss.uol.com.br]

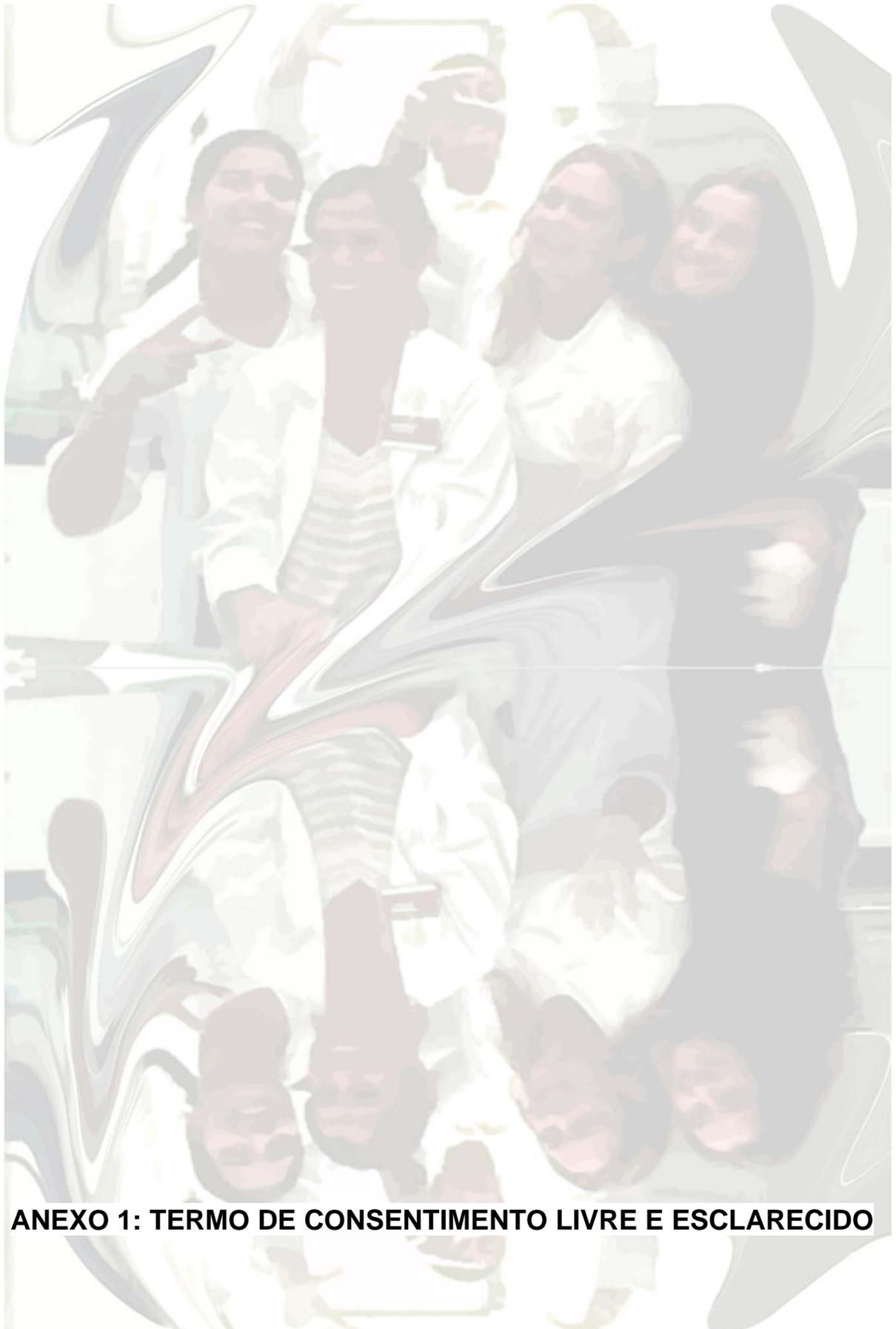
12. Roldão M. C. Função docente: natureza e construção do conhecimento profissional. *Rev. Bras. Educ.* 2007; 12(34):94-181.
13. Basso I. S. Significado e sentido do trabalho docente. *Cad. CEDES.* 1998; 19(44): 19-32
14. Teixeira I. A. C. Da condição docente: primeiras aproximações teóricas. *Educ. Soc.* 2007; 28(99):426-443.
15. Garcia M. M. A., Hypolito A. M., Vieira J. S. As identidades docentes como fabricação da docência. *Educ. e Pesqui.* 2005; 31(1): 45-56.
16. Gasparini SM, Barreto SM, Assunção A.A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educ. Pesqui.* 2005; 31 (2):189-199.
17. Oliveira RA. (des)qualificação da educação profissional no Brasil. São Paulo: Cortez, 2003.
18. Psiquiatria FAMED-UFRGS [homepage da Internet]. Porto Alegre: Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio Grande do Sul [acesso em 2007 Aug 03]. Desenvolvimento do WHOQOL-OMS-versão em português; [aproximadamente 4 telas]. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1>.
19. Fleck MPA. A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed; 2008. p.19-28.
20. Meeberg GA. Quality of life: a concept analysis. *J. Adv. Nurs.* 18: 32-38, 1993.
21. Seidl EMF, Zannon CMLC. Quality of life and health: conceptual and methodological issues. *Cad. Saúde Pública.* [on line]. 2004; 20(2) [capturado 02 Apr 2007]; 580-88. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000200027&lng=en&nrm=iso.
22. Kleinpell, R M. Concept analysis of quality of life. *Dimens. Crit. Care Nurs.* 10(4):223-229, 1991.
23. Radünz V, Olson J. Health promotion and quality of life among mothers of preadolescents: a focused ethnography study in Timbó/SC-Brazil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* [on line]. 2005; 13(spe2) [cited 2007 Mar 22]; 1135-41. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692005000800006&lng=en&nrm=iso.
24. Ferrans C E, Powers M J. Quality of life index: development and psychometric properties. *Adv. Nurs. Sci.* 1985; 8(1): 15-24

25. Haddad MCL. Qualidade de Vida dos Profissionais de Enfermagem. Rev. Espaço Saúde. [on line]. 2000; 1(2) [citado 14 Maio 2007]; 75-88. Disponível em: http://www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v1n2/artigos_resumos1.htm
26. MASLOW, Abraham H. A theory of human motivation. [on line]. 1943. [capturado em 07 jul. 2009]; 26. Disponível em: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
27. Gil, A.C. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.28.
28. Walton RE. Improving the quality of work life. Hav Bus Rev 1974;12(155):12.
29. Pizzoli L M L. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. Ciênc. Saúde coletiva. 2005; 10(4):1055-62.
30. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The work-related quality of life scale for healthcare workers. Journal of Advanced Nursing. 2007; 60(3): 325-33.
31. Limongi-França A C. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: Rossi AM, Quick JC, Perrewé PL (orgs). Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas; 2009. p. 256-77.
32. Vasconcelos A F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, 2001. 8(1): 23-35
33. Bom Sucesso E. Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2002.
34. Rosch PJ. O comportamento tipo "A" propenso a problemas coronarianos, *stress* no trabalho e doença cardíaca. In: Rossi AM, Quick JC, Perrewé PL (orgs). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas; 2008. p. 19-37.
35. Johnson S, Cooper CL, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. A vivência do stress relacionado ao trabalho em diferentes ocupações. In: Rossi AM, Quick JC, Perrewé PL (orgs). Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas; 2009. p. 65-77.
36. Camargo DA. Transtornos mentais relacionados ao trabalho, numa perspectiva da psiquiatria e da medicina do trabalho brasileiro. In: Rossi AM, Quick JC, Perrewé PL (orgs). Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas; 2009. p. 78-92.
37. Limongi-França A C. Qualidade de vida no trabalho: QVT. 2nd ed. São Paulo: Atlas, 2004.

38. Silva S P, Lima S M O. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores do Banco do Brasil S/A da agência Borborema- Campina Grande – PB. *Qualit@s Revista Eletrônica* [serial on the internet]. 6 (1). 2007. [capturado 25 Jun. 2007]. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas>.
39. Giacone MS, Costa MCS. Trabajo y salud de las docentes de la Universidad de Córdoba: uso de medicamentos/substancias lícitas y plan materno infantil. *Rev Lat-am Enfermagem* [on line]. 2004; 12(número especial) [capturado em 10 Aug. 2007]; 383-90. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12nspe/v12nspea13.pdf>.
40. Stefano SR, Gattai MCP, Rossini VB, Limongi-França AC. Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes de uma universidade pública e uma universidade privada. [on line]. VIII SEMEAD: FEA USP 2005. Disponível em: [<http://ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/237.pdf>]
41. Dantas RAS, Sawada NO, Malerbo MB. Pesquisa sobre qualidade de vida: revisão da produção científica da universidades públicas do estado de São Paulo. *Rev Latino-am Enfermagem*. 11(4):532-538, 2003.
42. Almeida VCF, Damasceno MMC, Araújo TL. Saúde do trabalhador de saúde: análise das pesquisas sobre o tema. *Rev Bras Enferm*. 2005; 58(3):335-40.
43. Lapo FR, Bueno BO. O abandono do magistério: vínculos e rupturas com trabalho docente. *Psicol. USP*. 2002; 13(2): 243-76.
44. Wyatt TA. Quality of working life: cross-cultural considerations. *Asia-Pac. J. Manag*. 1988; 6(1): 129-40.
45. Pereira O A V. Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais [dissertação de mestrado]. [on line] Caratinga: Centro Universitário de Caratinga, 2006. [capturado 10 jul 2009]. Disponível em: [http://bibliotecadigital.unec.edu.br/bdtdunec/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=28]
46. Oliveira A M, Branco I C, Hilgemberg C M A T. Qualidade de vida no trabalho na Universidade Estadual de Ponta Grossa sob a perspectiva dos servidores. In: Peixe B C S, Hilgemberg C M A T, Melatti G A, Bertolini G R F, Machado H P V. Gestão de políticas públicas no Paraná: coletânea de estudos. Curitiba: Editora Progressiva; 2008. [capturado em 10 jul 2009]. p. 159-76. Disponível em: [http://www.repositorio.seap.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_de_politicas_publicas_no_parana_coletanea_de_estudos/cap_2_ciencia_tecnologia_e_ensino_superior/capitulo_2_1.pdf]

47. Dias G S. Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre uma Universidade pública e uma privada [dissertação de mestrado]. [on line]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2001. [capturado 10 jul 2009] Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/2843>
48. Pereira C A A, Engelmann A. Um estudo de qualidade de vida universitária no trabalho entre docentes da UFRJ. Arq. bras. psicol. 45(3/4): 12-48.
49. Garcia A L, Oliveria E R A, Barros E B. Qualidade de vida de professores do ensino superior na área da saúde: discurso e prática cotidiana. Cogitare Enferm. [on line]. 2008. 13(1) [capturado 01 jul 2009]; 18-24. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/cogitare/article/view/11945/8429>
50. IBGE. Séries estatísticas [base de dados na internet]. Rio de Janeiro, Brasil; 2004. [acesso em 18 jul. 2009]. Disponível em http://www.ibge.gov.br/series_estatisticas/exibedados.php
51. Scheer F P B M. A reciprocidade entre a qualidade de vida docente e a prática pedagógica. [on line] In: Vosgerau D S R, Ens R T, Casteleins V L. 8 Congresso Nacional de Educação: Anais do Congresso Nacional de Educação, 2008, Curitiba. Acesso em: 24 jun. 2009. Curitiba: Campagnati, 2008. Disponível em: http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/901_864.pdf
52. Carlotto M S. Síndrome de *burnout* e características de cargo em professores universitários. Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico. [on line]. 2004.. [capturado 20 jul 2009]; 4(1):145-62. Disponível em <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewArticle/7642>
53. Carlotto M S, Palazzo L S. Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. Cad. Saúde Pública [periódico na Internet]. 2006 Maio . [capturado 20 jul 2009]; 22(5): 1017-1026. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006000500014&lng=pt. doi: 10.1590/S0102-311X2006000500014.
54. . Lemos J C. Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários [tese de doutorado]. [on line]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005. [capturado 20 jul 2009]. Disponível em: <http://www.tede.ufsc.br/teses/PEPS4705.pdf>

55. Rocha SSL, Felli VEA. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem. 2004; 12(1):28-35.



ANEXO 1: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisador: Neisa Castells Fontes Lourenço
Título da Pesquisa: Qualidade de Vida de Docentes em uma Universidade Privada do Município de São Paulo

Nome do Participante: _____

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “Qualidade de Vida de Docentes em um Campus de uma Faculdade Privada do Município de São Paulo”, que refere-se a um projeto de Mestrado da participante do Mestrado, o qual peretence ao curso de Mestrado Acadêmico em Enfermagem da Universidade Guarulhos. O objetivo deste estudo é avaliar a qualidade de vida no trabalho percebida por docentes desta instituição, que possuam mais de um ano de vínculo empregatício. Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito subjetivo, que reflete o significado de experiências, conhecimentos e valores individuais e coletivos, referentes ao ambiente de trabalho. Sua forma de participação consiste no preenchimento de dois questionários auto-aplicáveis. O primeiro questionário consiste em um questionário com dados sócio-econômico-demográficos, que tem por finalidade primeira a triagem dos participantes. O segundo questionário é uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores. Os dois questionários somam um total de 3 páginas.

Há possibilidade de publicação dos resultados em revista científica, porém seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa o que garante seu anonimato.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações.

Não haverá benefícios imediatos na sua participação, porém os resultados obtidos contribuirão para o mapeamento da qualidade de vida no trabalho percebidos por docentes nesta instituição, podendo estes dados serem utilizados pela instituição para realizar programas que visem melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus docentes. Sua contribuição nesta pesquisa irá auxiliar na busca pela excelência acadêmica desta Instituição.

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante
RG:

Neisa Castells Fontes Lourenço
COREN 80920



Gostaria de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com o pesquisador principal Neisa Castells Fontes Lourenço, no telefone (11) 64641785 ou no endereço Rua Nilo Peçanha, 81, 6º Andar, CEP 07011-040, Centro, Guarulhos, SP.

Eu confirmo que Neisa Castells Fontes Lourenço explicou-me os objetivos desta pesquisa, bem como a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

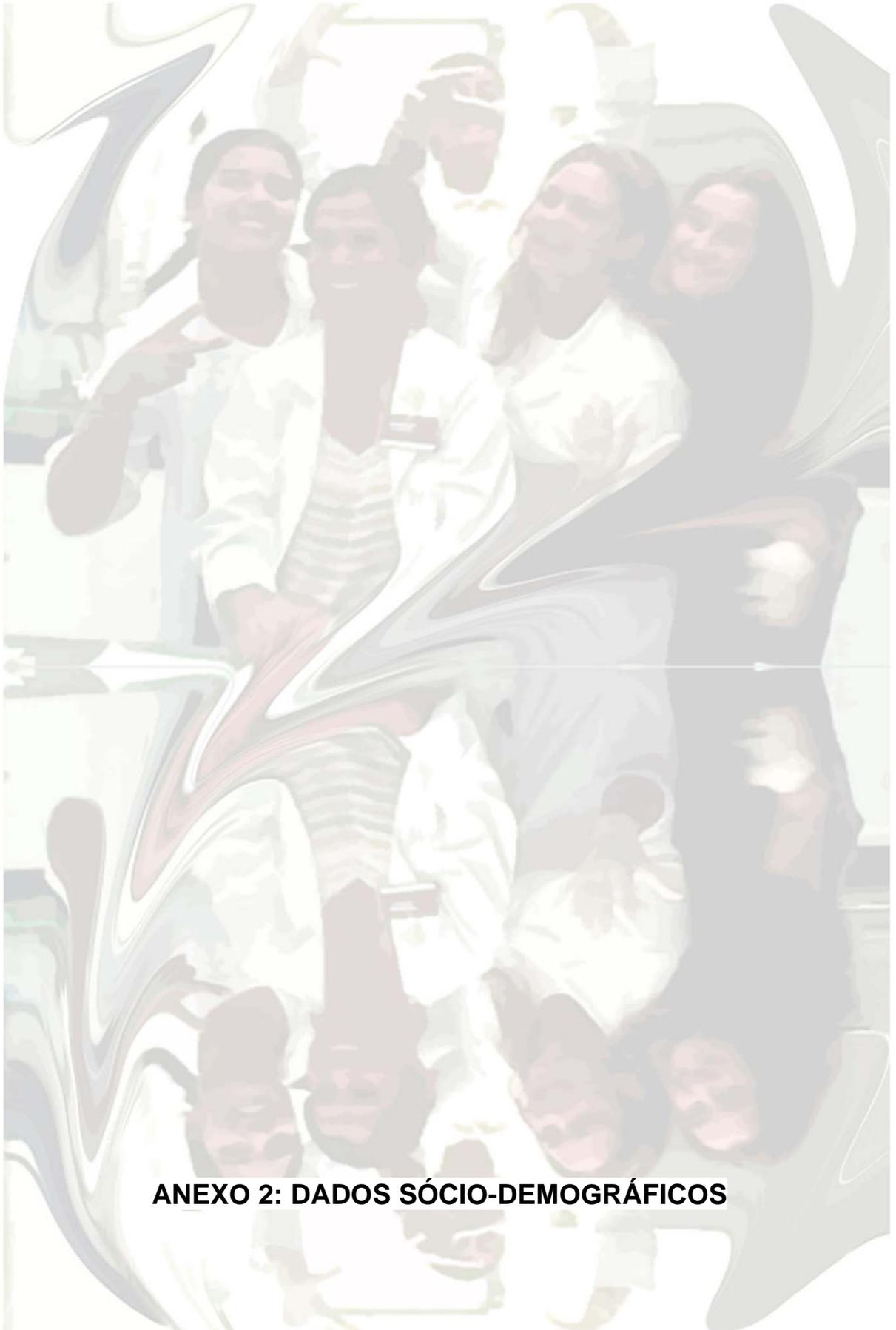
São Paulo, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

RG:

Neisa Castells Fontes Lourenço
Aluna do curso de Mestrado acadêmico em
enfermagem
COREN 80920

Profª Dra. Tamara Iwanow Cianciarullo
Professora Orientadora
Universidade Guarulhos



ANEXO 2: DATOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

n° _____

Dados sócio-demográficos

1. Idade: () em anos completos 2. Sexo: () masculino () feminino
3. Estado civil: () solteiro(a) () casado(a) () outros
4. Possui filhos? () não () sim → número de filhos: (_____)
5. Bairro onde mora: _____
6. Meio de locomoção para o trabalho: _____
7. Professor classe: () auxiliar () assistente () adjunto () titular
8. Trabalha em outras instituições de ensino?
() sim () não- vá para a questão 15
9. Número de instituições privadas em que trabalha atualmente: _____
10. Em quantas destas instituições trabalha a mais de um ano: _____
11. Unidade de lotação na principal Instituição (em que trabalha há mais tempo):

12. Departamento ao qual pertence na principal Instituição:

13. Disciplinas que leciona na principal Instituição: _____

14. Carga horária em outras instituições de ensino: _____
15. Horas/aula na principal Instituição: _____
16. Horas/aula nesta instituição: _____
17. Trabalha em outra instituição que não seja de ensino (Hospitais, Bancos, por exemplo)?
() sim Que segmento? _____
() não – vá para a questão 19
18. Carga horária em outras instituições: _____
19. Maior título acadêmico: () graduação () especialização () mestrado () doutorado () pós-doutorado
20. Tempo de serviço (em anos) no 3º grau da principal instituição de ensino: _____
21. Na Instituição onde professor atua há mais tempo, ele atua no ensino de (assinale uma ou mais opções de acordo com seu caso):
() graduação () especialização () mestrado
() outros Qual? _____



**ANEXO 3: ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES**

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

Orientações para o preenchimento

Assinale com “x”, nas colunas ao lado da listagem das afirmações, a alternativa que melhor corresponde à sua opinião quanto à qualidade de vida no trabalho percebida considerando:

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo bastante
- (3) Discordo um pouco
- (4) Não concordo nem discordo
- (5) Concordo um pouco
- (6) Concordo bastante
- (7) Concordo totalmente

Cada item deverá ter apenas uma resposta.

Lembre-se que **não há respostas erradas**, desde que elas correspondam àquilo que você pensa realmente.

Muito Obrigada.

Neisa Castells Fontes Lourenço
Aluna do curso de Mestrado
Acadêmico em Enfermagem UnG
COREN 80920

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

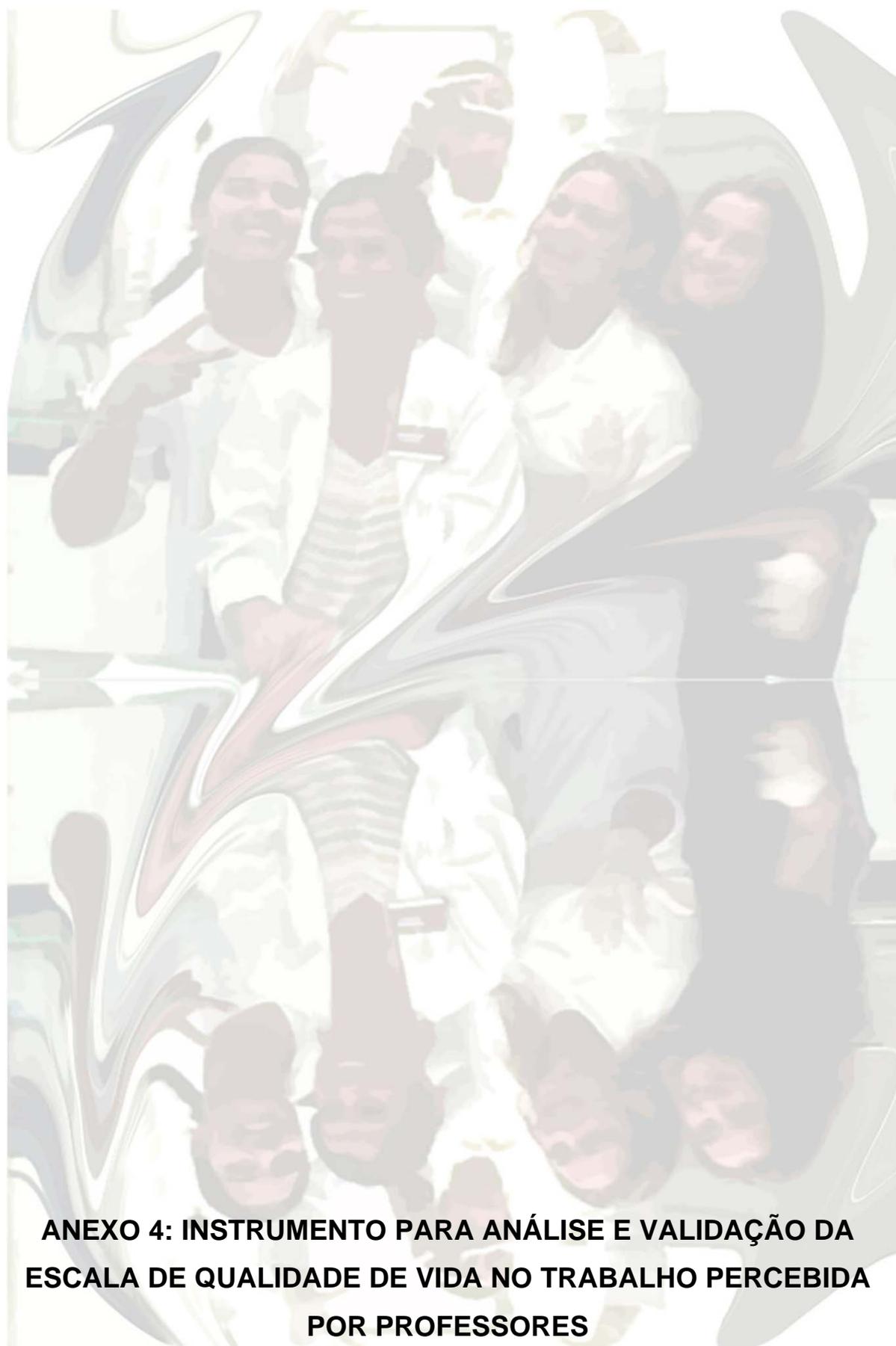
- (1) Discordo totalmente
 (2) Discordo bastante
 (3) Discordo um pouco
 (4) Não concordo nem discordo
 (5) Concordo um pouco
 (6) Concordo bastante
 (7) Concordo totalmente

Afirmações		Percepções						
1	A jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	1	2	3	4	5	6	7
3	Esta instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	1	2	3	4	5	6	7
4	Nesta instituição o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	1	2	3	4	5	6	7
5	Os professores de mesma formação profissional recebem salários similares nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
6	Existem nesta instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	1	2	3	4	5	6	7
7	Estou satisfeito com a qualidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.	1	2	3	4	5	6	7
8	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	1	2	3	4	5	6	7
9	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	1	2	3	4	5	6	7
10	Esta instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	1	2	3	4	5	6	7
11	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	1	2	3	4	5	6	7
12	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor desta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
13	Esta instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	1	2	3	4	5	6	7
14	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
15	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
16	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	1	2	3	4	5	6	7
17	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	1	2	3	4	5	6	7
18	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

- (1) Discordo totalmente
 (2) Discordo bastante
 (3) Discordo um pouco
 (4) Não concordo nem discordo
 (5) Concordo um pouco
 (6) Concordo bastante
 (7) Concordo totalmente

19	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
20	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	1	2	3	4	5	6	7
21	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	1	2	3	4	5	6	7
22	Minha remuneração como professor desta instituição é adequada para viver com dignidade.	1	2	3	4	5	6	7
23	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	1	2	3	4	5	6	7
24	O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
25	Os professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições deste município.	1	2	3	4	5	6	7
26	Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.	1	2	3	4	5	6	7
27	O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
28	Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
29	Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	1	2	3	4	5	6	7
30	Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	1	2	3	4	5	6	7
31	Meu trabalho é relevante para mim.	1	2	3	4	5	6	7



**ANEXO 4: INSTRUMENTO PARA ANÁLISE E VALIDAÇÃO DA
ESCALA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA
POR PROFESSORES**

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisador: Neisa Castells Fontes Lourenço

Título da Pesquisa: Qualidade de Vida de Docentes em uma Universidade Privada do Município de São Paulo

Nome do Avaliador: _____

Prezado(a) Doutor(a),

Gostaria de convidá-lo a participar como avaliador do instrumento **ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES** que será utilizado na pesquisa intitulada "Qualidade de Vida de Docentes em um Campus de uma Faculdade Privada do Município de São Paulo". Esta pesquisa refere-se a um projeto do Curso de Mestrado Acadêmico em Enfermagem da Universidade Guarulhos. O objetivo deste estudo é avaliar a aplicabilidade deste instrumento em Instituições Privadas tendo em vista que o mesmo foi construído para ser utilizado em uma Instituição Pública.

Há possibilidade de publicação dos resultados em revista científica, porém seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa o que garante seu anonimato.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação.

Gostaria de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com o pesquisador principal Neisa Castells Fontes Lourenço, no telefone (11) 64641785 ou no endereço Rua Nilo Peçanha, 81, 6º Andar, CEP 07011-040, Centro, Guarulhos, SP.

Eu confirmo que Neisa Castells Fontes Lourenço explicou-me os objetivos desta pesquisa, bem como a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

RG:

Neisa Castells Fontes Lourenço
Aluna do curso de Mestrado acadêmico em
enfermagem
COREN 80920

Profª Dra. Tamara Iwanow Cianciarullo
Professora Orientadora
Universidade Guarulhos

Nome do Avaliador: _____

Maior titulação do Avaliador: _____

Tempo de docência em Instituições Privadas: _____ anos

A ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES

Petroski¹ desenvolveu a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores com a finalidade de utilizá-la em sua pesquisa de doutorado que relacionava os índices de QVT com os níveis de estresse, atividade física e risco coronariano. Foi escolhida para esta pesquisa por ser específica para professores universitários.

O instrumento referido anteriormente foi construído com base no modelo proposto por Walton (1973, 1974) e possui as oito dimensões da qualidade de vida no trabalho, já citadas neste projeto, e é um instrumento “auto-administrável com 34 itens/afirmações, em uma escala Likert com sete pontos (1 – discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante, 7 - concordo totalmente).”²

A escala inicial era composta de 62 itens, destes 30 tiveram 100% de concordância e 27 itens tiveram 80%. Estes 57 itens foram mantidos. A escala final é composta por 34 itens (18 obtiveram 80% de concordância dos avaliadores e 16 itens obtiveram 100%). Foi testado o coeficiente alfa de Cronbach, cujo valor foi de 0,91.²

A percepção de QVT será analisada pelo percentual relativo à frequência de discordância (discordo totalmente + discordo bastante + discordo um pouco) e concordância (concordo um pouco + concordo bastante + concordo totalmente) com as respostas das oito dimensões da escala. Neste estudo, será considerado que quanto maior o percentual de

discordância representa uma percepção de pior QVT, enquanto que, quanto maior o percentual de concordância representa uma percepção de melhor QVT. ²

Walton (1973), apud Hadad², entende que a “qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora das organizações. Walton² afirma ainda que é necessário que o trabalhador tenha:

- compensação justa e adequada: referente a adequação entre o trabalho realizado e o salário recebido;
- condições de segurança e saúde no trabalho: não expor o trabalhador a condições perigosas, sejam elas físicas ou psicológicas, ou submetê-lo a horários de trabalho excessivos, que sejam prejudiciais a sua saúde;
- oportunidade para utilização e desenvolvimento da capacidade humana: autonomia no trabalho, utilização de múltiplas habilidades, informação e perspectiva de crescimento profissional, realização de tarefas completas e planejamento das atividades são as ferramentas necessárias para que o trabalhador use e desenvolva suas habilidades;
- oportunidade para o crescimento contínuo e segurança: possibilidade de autodesenvolvimento, oportunidades de promoções e segurança no emprego;
- integração social na organização: conquistada em um ambiente de trabalho sem preconceitos, de senso comunitário, fraca estratificação, onde há mobilidade ascendente e franqueza interpessoal;
- constitucionalismo na organização de trabalho: são as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores;
- trabalho e o espaço total da vida: o quanto o trabalho se insere na vida extra-organizacional do empregado;
- relevância social da vida no trabalho: é o quanto a empresa valoriza na sociedade o trabalho realizado por seus funcionários, é o valor social de determinado trabalho.

O quadro a seguir lista as oito dimensões da qualidade de vida, os indicadores que compõem cada dimensão e as afirmações da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores que correspondem a estes indicadores.

Quadro 1: Indicadores das dimensões de qualidade de vida no trabalho e respectivas afirmações encontradas no instrumento de medida de qualidade de vida.

Dimensão	Indicador	Afirmações (vide instrumento em anexo)
Dimensão 1- remuneração e compensação justa	Remuneração adequada	24
	Compensação justa	7,18 e 27
Dimensão 2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho	1
	Ambiente saudável	10 e 25
	Estresse	13
	Disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios	17 e 20
Dimensão 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidade humana	Autonomia	23
	Múltiplas habilidades	2
	Informação sobre o processo (retroalimentação)	9 e 28
	Relevância da tarefa do professor	14 e 34
Dimensão 4- Oportunidade futura de crescimento e segurança	Desenvolvimento pessoal	3
	Perspectiva de aplicação	11
	Progressão na carreira	30
	Estabilidade e segurança	33
Dimensão 5- Integração social na organização de trabalho	Ausência de preconceito	4
	Igualitarismo	29
	Grupos de suporte mútuo	8
	Relacionamentos	22 e 32
Dimensão 6- Constitucionalismo na organização de trabalho	Privacidade	26
	Liberdade de opinião	5
	Justiça no tratamento	31
	Direitos trabalhistas	15
Dimensão 7- Trabalho e espaço de vida total	Papel balanceado no trabalho	6 e 19
Dimensão 8- Relevância social da vida no trabalho	Responsabilidade social da instituição pelos empregados	12
	Responsabilidade social da instituição pelos serviços	16 e 21

Fonte: Petroski¹, p.135- 40.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Assinale com “x”, nas colunas ao lado da listagem das afirmações, a alternativa que melhor corresponde à sua opinião quanto à aplicação da afirmação considerando: “se aplica” às questões que se aplicam em Instituições Privadas e “não se aplica” às afirmações que não se aplicam ao ambiente de trabalho em Instituições Privadas.

Cada item deverá ter apenas uma resposta.

Muito Obrigada,

Neisa Castells Fontes Lourenço
Aluna do Mestrado Acadêmico em Enfermagem- UnG

Validação da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por
Professores

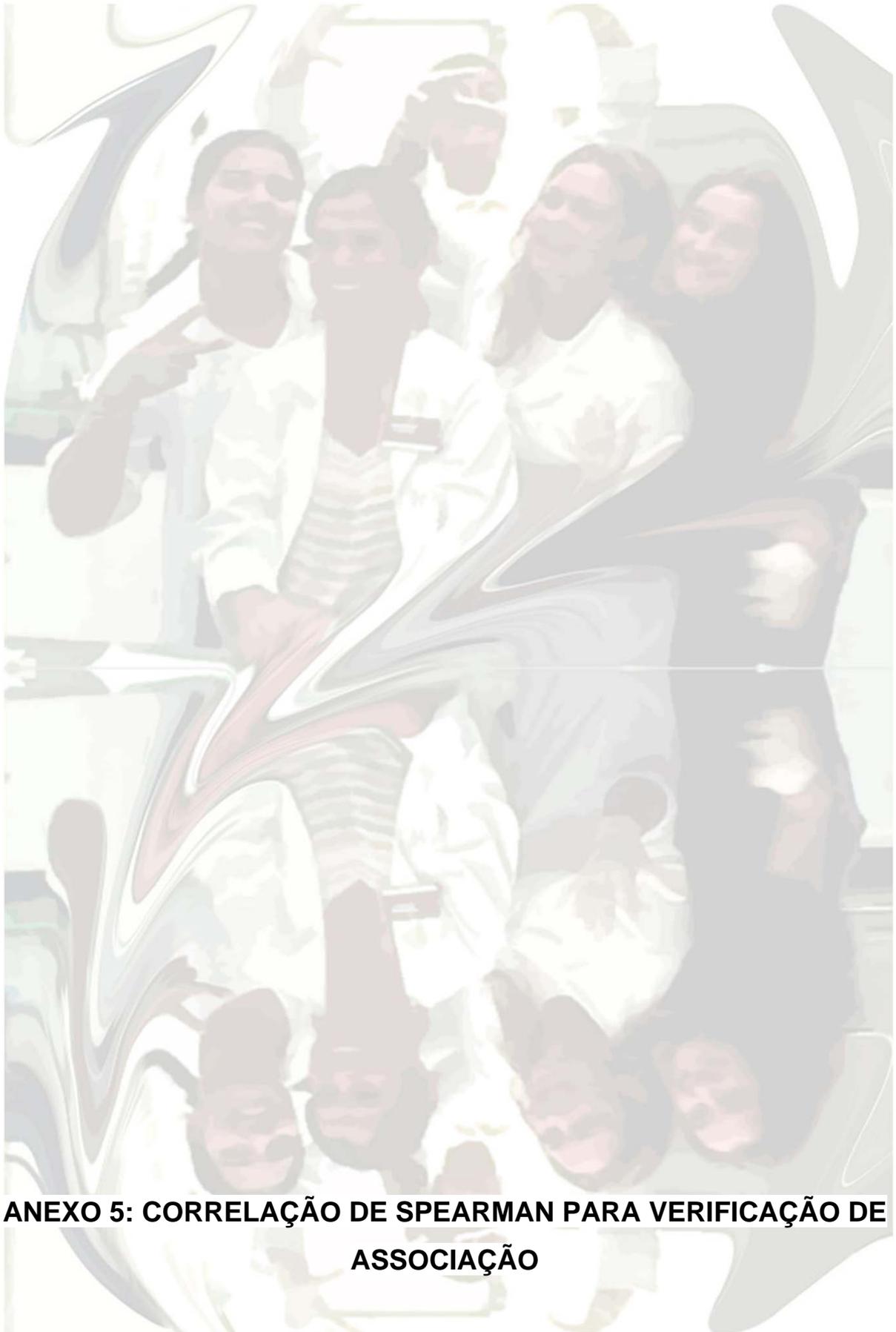
Afirmações		Aplica- se	Não Se Aplica
1	A jornada de trabalho nesta instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.		
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.		
3	Esta instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.		
4	Nesta instituição o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.		
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.		
6	As atividades profissionais desenvolvidas nesta instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.		
7	Os professores de mesma formação profissional recebem salários similares nesta instituição.		
8	Existem nesta instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.		
9	Estou satisfeito com a qualidade de <i>feedback</i> que recebo dos colegas.		
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.		
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.		
12	Esta instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.		
13	Realizo minhas atividades com tranqüilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.		
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor desta instituição.		
15	Esta instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.		
16	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição.		
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.		
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.		
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.		
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.		

Validação da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

Afirmações		Aplica-se	Não Se Aplica
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.		
22	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.		
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.		
24	Minha remuneração como professor desta instituição é adequada para viver com dignidade.		
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.		
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.		
27	Os professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições deste município.		
28	Das atividades que realizo recebo <i>feedback</i> suficiente da chefia.		
29	Nesta instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.		
30	O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.		
31	Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição de trabalho.		
32	Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.		
33	Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.		
34	Meu trabalho é relevante para mim.		

Você sentiu falta de alguma afirmação? ()sim ()não

Se sim, quais afirmações você adicionaria: _____

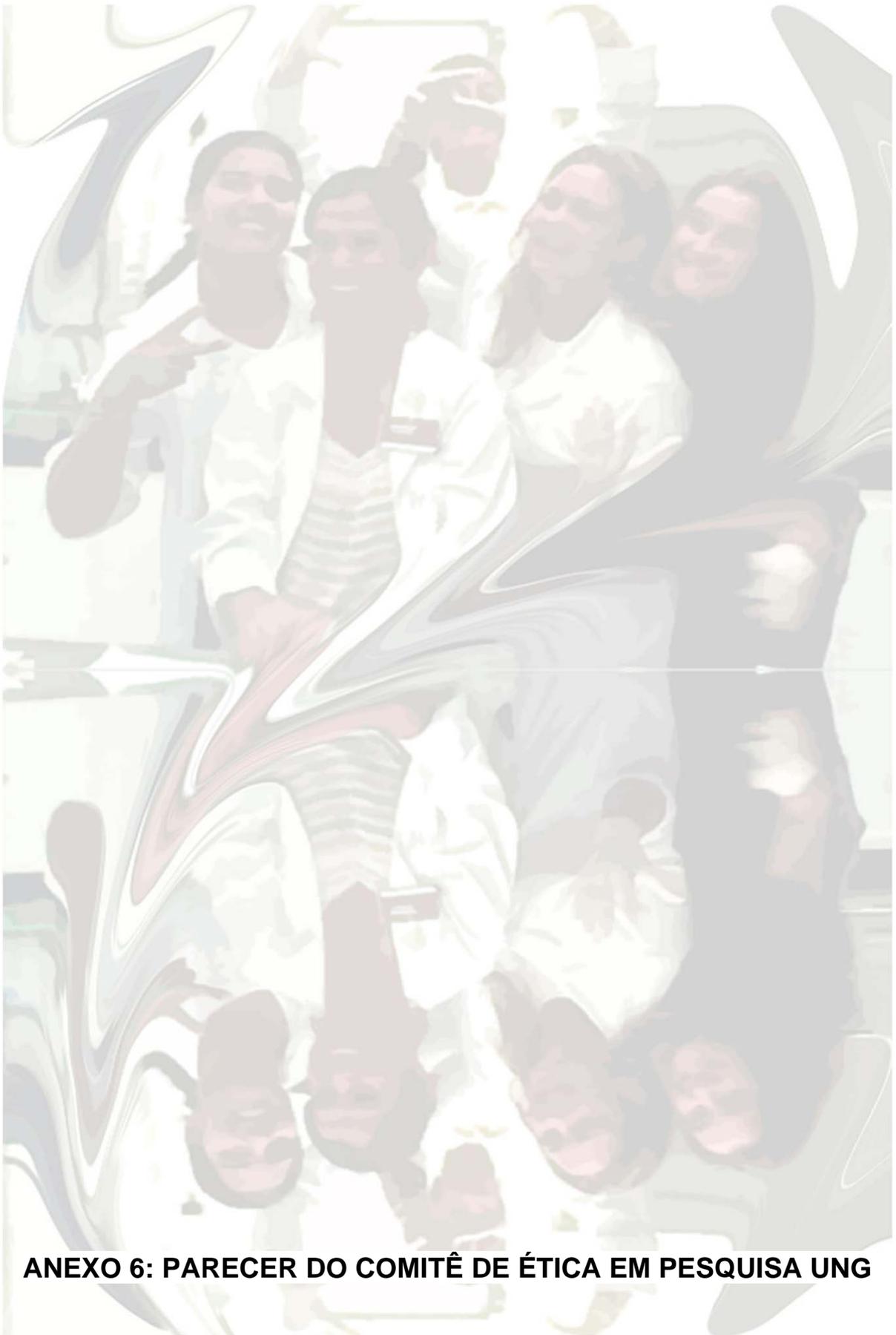


ANEXO 5: CORRELAÇÃO DE SPEARMAN PARA VERIFICAÇÃO DE ASSOCIAÇÃO

Tabela 23: Correlação de Spearman para verificação de associação entre as dimensões e das dimensões com as variáveis quantitativas, São Paulo, maio de 2009.

Dimensão		1	2	3	4	5	6	7	8
Dimensão 1	Correlação	1,000	0,457*	0,268	0,094	0,441*	0,409*	0,347	0,279
	P-valor	.	0,014	0,168	0,634	0,019	0,031	0,070	0,150
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 2	Correlação	0,457*	1,000	0,366	0,438*	0,381*	0,496*	0,370	-0,076
	P-valor	0,014	.	0,056	0,020	0,045	0,007	0,052	0,699
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 3	Correlação	0,268	0,366	1,000	0,470*	0,619*	0,552*	0,640*	0,134
	P-valor	0,168	0,056	.	0,012	0,000	0,002	0,000	0,495
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 4	Correlação	0,094	0,438*	0,470*	1,000	0,253	0,381*	0,569*	0,021
	P-valor	0,634	0,020	0,012	.	0,194	0,045	0,002	0,917
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 5	Correlação	0,441*	0,381*	0,619*	0,253	1,000	0,611*	0,459*	0,400*
	P-valor	0,019	0,045	0,000	0,194	.	0,001	0,014	0,035
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 6	Correlação	0,409*	0,496*	0,552*	0,381*	0,611*	1,000	0,324	0,295
	P-valor	0,031	0,007	0,002	0,045	0,001	.	0,092	0,128
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 7	Correlação	0,347	0,370	0,640*	0,569*	0,459*	0,324	1,000	-0,059
	P-valor	0,070	0,052	0,000	0,002	0,014	0,092	.	0,766
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Dimensão 8	Correlação	0,279	-0,076	0,134	0,021	0,400*	0,295	-0,059	1,000
	P-valor	0,150	0,699	0,495	0,917	0,035	0,128	0,766	.
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Idade	Correlação	-0,154	-0,097	-0,153	-0,159	-0,209	-0,232	0,034	0,089
	P-valor	0,433	0,624	0,437	0,419	0,285	0,235	0,862	0,651
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Número de filhos	Correlação	0,347	0,261	0,224	0,061	0,201	0,317	0,207	0,322
	P-valor	0,071	0,179	0,251	0,757	0,306	0,100	0,291	0,094
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Número de IES em que trabalha	Correlação	-0,219	-0,049	0,003	0,245	0,151	-0,157	-0,045	0,143
	P-valor	0,433	0,861	0,993	0,379	0,591	0,576	0,875	0,612
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Em quantas IES trabalha a mais de um ano	Correlação	-0,112	0,087	-0,222	-0,169	0,186	-0,299	-0,231	0,037
	P-valor	0,690	0,758	0,427	0,548	0,507	0,279	0,407	0,896
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Carga horária em outras instituições de ensino	Correlação	0,118	-0,440	0,248	0,251	0,096	0,092	0,078	0,249
	P-valor	0,675	0,101	0,373	0,367	0,735	0,746	0,783	0,370
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Carga horária na instituição principal	Correlação	0,322	0,471*	0,174	0,107	0,307	0,421	0,095	0,449*
	P-valor	0,144	0,027	0,440	0,636	0,164	0,051	0,675	0,036
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
Carga horária nesta instituição	Correlação	0,176	0,086	-0,059	0,135	0,163	0,052	-0,104	0,083
	P-valor	0,371	0,664	0,766	0,493	0,408	0,791	0,600	0,674
	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Carga horária em outras instituições que não sejam de ensino	Correlação	-0,264	-0,115	-0,321	0,169	-0,632	0,000	-0,258	0,169
	P-valor	0,528	0,785	0,439	0,689	0,092	1,000	0,537	0,689
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Tempo de serviço na principal IES	Correlação	-0,099	-0,137	-0,242	0,073	-0,119	-0,228	0,110	0,375
	P-valor	0,625	0,496	0,224	0,718	0,554	0,254	0,585	0,054
	N	27	27	27	27	27	27	27	27

* Correlação significativa.



ANEXO 6: PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UNG



Guarulhos, 09 de dezembro de 2008.

Exma. Sra.
 Neisa C. F. Lourenço

PARECER Nº 130/2008

Referência: Aprovação de Projeto

SISNEP/381 - "Qualidade de vida no trabalho de docentes de uma Universidade privada do município de São Paulo"

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Guarulhos analisou o Projeto de Pesquisa de sua autoria "Qualidade de vida no trabalho de docentes de uma Universidade privada do município de São Paulo" - SISNEP/381, na reunião de 02.12.2008, e no uso das competências definidas na Res. CNS 196/96, considerou o Projeto acima **aprovado**.

As orientações abaixo devem ser consideradas pelo Pesquisador Responsável durante a realização da pesquisa, visando que a mesma se desenvolva respeitando os padrões éticos:

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou, aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- Eventuais modificações ou emendas e eventos adversos ao protocolo, devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.
- Esclarecemos a necessidade da apresentação de relatório final até **15.05.09**.

Luciene C. de Figueiredo
 Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa

RECEBI O ORIGINAL

EM

ASSINATURA