

# Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior

Quality of life and quality of working life of health science professors at a higher education institution

Khays Karlla Gomes<sup>1</sup>, Hugo Machado Sanchez<sup>1</sup>, Eliane Gouveia de Moraes Sanchez<sup>2</sup>, André Luiz Sbroggio Júnior<sup>1</sup>, Whaine Moraes Arantes Filho<sup>1</sup>, Luiz Almeida da Silva<sup>2</sup>, Maria Alves Barbosa<sup>3</sup>, Celmo Celeno Porto<sup>3</sup>

**RESUMO** | **Contexto:** A profissão docente é uma atividade com inúmeras particularidades e de expressão e importância inquestionáveis, todavia sua valorização pela sociedade e governo é questionável. Em razão das diversas atribuições do docente universitário sua qualidade de vida pode se depreciar. **Objetivo:** A docência é uma atividade profissional de suma importância, porém muito estressante, está exposta a ambientes conflituosos e possui alta exigência de trabalho, podendo afetar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a qualidade de vida (QV) desses profissionais. Os objetivos deste estudo foram avaliar a QVT e a QV dos docentes universitários da área da saúde em uma instituição de ensino superior (IES), verificar a correlação entre a QV e a QVT nos docentes da IES, comparar a QV e a QVT entre os docentes com regimes laborais distintos e também entre os docentes de sexos opostos. **Métodos:** Foi realizado um estudo observacional descritivo de corte transversal com 114 professores universitários da área da saúde de uma IES pública. Os instrumentos utilizados foram o WHOQOL-abreviado, o TQWL-42 e um questionário de dados sociodemográficos. **Resultados:** Demonstraram que o escore geral da QVT  $3,56 \pm 2,01$  foi considerado satisfatório e o da QV  $14,45 \pm 4,34$  pode ser classificado como moderadamente satisfatória. Na comparação da QV e da QVT entre professores estatutários e não estatutários não houve diferença estatística. Na comparação entre os sexos, por sua vez, verificou-se que entre professores do sexo masculino estatutários e do sexo feminino não estatutários houve diferenças nos domínios psicológicos ( $p=0,00$ ), no domínio referente ao meio ambiente ( $p=0,01$ ) da QV e em seu valor geral ( $p=0,03$ ), relacionando-se nas esferas biológicas ( $p=0,02$ ) e econômicas/políticas ( $p=0,02$ ) da QVT. Ao compararmos professores do sexo masculino não estatutários com o do feminino estatutários, houve diferença no domínio físico ( $p=0,04$ ) da QV, nas esferas psicológicas/comportamental ( $p=0,01$ ), sociológica/relacional ( $p=0,00$ ) e ambiental/organizacional ( $p=0,04$ ) da QVT, e no valor geral da QVT ( $p=0,02$ ). Na comparação entre professores do sexo masculino estatutários e do feminino também estatutários, não houve nenhuma diferença significativa. Por meio do coeficiente de correlação de Pearson evidenciou-se uma correlação positiva significativa entre a QV e a QVT, tanto no grupo de professores estatutários ( $r=0,78$  e  $p=0,00$ ) quanto no de não estatutários ( $r=0,69$  e  $p=0,00$ ). **Conclusão:** Pode-se concluir que os docentes da área de saúde, independentemente do vínculo empregatício, possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT e moderadamente satisfatória com sua QV.

**Palavras-chave** | qualidade de vida; professor; trabalho.

Trabalho realizado na Universidade de Rio Verde (UniRV) - Rio Verde (GO), Brasil.

<sup>1</sup>Universidade de Rio Verde (UniRV) - Rio Verde (GO), Brasil.

<sup>2</sup>Universidade Federal de Goiás (UFG) - Jataí (GO), Brasil.

<sup>3</sup>UFG - Goiânia (GO), Brasil.

DOI: 10.5327/Z1679443520177027

**ABSTRACT | Background:** Teaching is a profession with countless singularities, and while having undoubtable relevance and significance its appreciation by the government and society at large is questionable. As a function of the many attributions of university professors, their quality of life might be impaired. **Aim:** Teaching is a profession of paramount importance, but also highly stressful. Professors are exposed to an environment characterized by conflict and high job demands, which might impair their quality of working life (QWL) and quality of life (QOL). The aims of the present study were to assess the QWL and QOL of university health science professors at a higher education institution, to investigate the possible correlation between QOL and QWL, to compare QOL and QWL among professors with different work arrangements, and to compare QOL and QWL as a function of gender. **Methods:** The main aim of the present study was to assess the QWL and QOL of university health science professors. To achieve this goal we conducted a cross-sectional, descriptive and observational study that included 114 university health science professors from a public higher education institution. The instruments used were WHOQOL-bref, TQWL-42 and a demographic questionnaire. **Results:** The overall QWL score,  $3.56 \pm 2.01$ , was considered to be satisfactory, while the QOL score,  $14.45 \pm 4.34$ , might be rated moderately satisfactory. Comparison of QOL and QWL between tenured and non-tenured professors did not evidence statistically significant difference. On comparison per gender, there was difference in the psychological ( $p=0.00$ ) and environment ( $p=0.01$ ) domains and total score ( $p=0.03$ ) of QOL between male tenured and non-tenured female professors, having a relationship with the biological ( $p=0.02$ ) and economic/political ( $p=0.02$ ) spheres of QWL. There was also difference between non-tenured male and tenured female professors relative to the physical domain of QOL ( $p=0.04$ ), the psychological/behavioral ( $p=0.01$ ), sociological/relational ( $p=0.00$ ) and environmental/organizational ( $p=0.04$ ) spheres of QWL, and QWL total score ( $p=0.02$ ). Comparison between tenured male and female professors did not evidence any significant difference. Analysis by means of Pearson's correlation coefficient revealed significant positive correlation between QOL and QWL in both the group of tenured ( $r=0,78$  and  $p=0.00$ ) and the one of non-tenured ( $r=0.69$  and  $p=0.00$ ) professors. **Conclusion:** One may conclude that independently from the work arrangement, the analyzed health science professors assessed their QWL as satisfactory and their QOL as moderately satisfactory.

**Keywords |** quality of life; faculty; work.

## INTRODUÇÃO

Inicialmente, o termo qualidade de vida (QV) era utilizado para caracterizar uma população com comportamentos de consumo de bens materiais. Posteriormente, esse conceito sofreu modificações e passou a abranger, além do bem-estar econômico, o acesso à saúde, à educação, ao crescimento industrial e às condições de saneamento básico<sup>1</sup>.

A QV esteve esquecida durante anos e somente voltou a ser discutida em 1964, quando o então presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, declarou que o bem-estar da população deveria ser medido por meio da QV proporcionada às pessoas, e não apenas pelo balanço dos bancos e bens econômicos que essas possuíam<sup>2</sup>.

Apesar do grande número de pesquisas acerca da QV, ainda não há um consenso entre os estudos, o que impossibilita o estabelecimento de um conceito único e definitivo. No entanto, a partir da percepção que as pessoas têm de seu meio, é possível estabelecer elementos para pensar nessa noção enquanto fruto de indicadores objetivos e subjetivos<sup>3</sup>.

Essa percepção de QV varia de indivíduo para indivíduo, dependendo dos objetivos, das perspectivas e dos projetos de vida de cada um, devendo ser mensurada a partir da correlação entre os aspectos objetivos — caracterizados como a qualidade do ar, o nível educacional e o socioeconômico — e os

subjetivos — caracterizados como longevidade, saúde física e mental, competência social, satisfação com a vida, produtividade, status social, remuneração, meio ambiente e relações sociais. O conjunto de tais elementos deve atingir um nível esperado pelo indivíduo, atendendo às expectativas e aos objetivos do mesmo, além de proporcionar satisfação e bem-estar<sup>4</sup>.

O Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS) define QV como a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida, no contexto cultural e nos sistemas de valores nos quais vive, e em relação aos seus objetivos, suas expectativas, seus padrões e suas preocupações<sup>5</sup>.

A QV de uma pessoa como um todo está relacionada com sua satisfação com o trabalho e outras variáveis relacionadas à sua atividade ocupacional, determinando, assim, sua qualidade de vida no trabalho (QVT)<sup>6</sup>.

As primeiras preocupações com a QV no ambiente de trabalho tiveram início por volta de 1950, mas somente foram intensificadas no período da Revolução Industrial, devido às constantes reivindicações dos operários por melhores condições de trabalho, menores jornadas e salários mais justos. A partir de então, ficou claro que a mão de obra necessária para a produção é movida por um homem com sentimentos e realizações pessoais, e que seu estado emocional pode acarretar sérios agravantes nesse processo, o que fez com que o trabalho se tornasse mais humanizado<sup>7</sup>.

A QVT pode ser definida pelo modo como ela é percebida pelo indivíduo, com ênfase nos aspectos subjetivos relacionados aos sentimentos e à satisfação com o trabalho e seu entorno, e também pelas características do local de trabalho, que contemplam as condições de trabalho, a tecnologia, os equipamentos, o ambiente físico, dentre outros aspectos, além dos efeitos de determinadas condições do ambiente da organização sobre a saúde e o bem-estar do indivíduo<sup>8</sup>.

Em um contexto geral, a QVT está diretamente ligada às necessidades humanas e sua satisfação, incluindo sentimentos, percepção, recursos materiais — como salário — e condições dignas de trabalho. Abrange remuneração satisfatória, capaz de atender às expectativas pessoais e sociais, orgulho e prazer pelo trabalho realizado, bem-estar físico e emocional, satisfação profissional e pessoal, autoestima, imagem da empresa junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho dignos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, respeito aos direitos trabalhistas e justiça nas recompensas<sup>9</sup>.

O trabalho é parte fundamental na construção da identidade do sujeito. Isso se exemplifica e solidifica na profissão docente, ou seja, nas relações diárias do professor com a sociedade, a instituição e os alunos<sup>10</sup>.

O docente é um trabalhador essencial para a sociedade, já que na formação intelectual o trabalho desses profissionais tem papel de destaque, estando inseridos no processo ensino-aprendizagem e sendo responsáveis pela criação de vínculos sociais, por estimular a autonomia e a responsabilidade por meio de uma atividade teórico-prática, intelectual e/ou administrativa, além de modificar a realidade da sociedade e do meio ambiente. No entanto, pouco se reflete sobre a QVT e a QV desses profissionais responsáveis pela formação de trabalhadores de diferentes áreas do conhecimento<sup>11</sup>.

Diversos fatores relacionados ao trabalho docente podem interferir diretamente, de forma negativa, na QV e na QVT dos professores, tais como: condições físicas e instalações inadequadas e deficitárias, falta de recursos didáticos, excesso de funções burocráticas, normas e procedimentos administrativos inadequados, interrupções durante as aulas, remuneração insuficiente, longas jornadas de trabalho, falta de reconhecimento e desvalorização profissional, ausência de plano de carreira, entre outros. Vale ressaltar que a remuneração adequada é aquela necessária para que o trabalhador

viva dignamente dentro de suas necessidades pessoais, tendo em vista os contextos cultural, social e econômico em que esse indivíduo está inserido<sup>12</sup>.

Além dos fatores supramencionados, a constante cobrança pela qualificação e competência, avaliadas periódica e internamente por alunos e pela direção da instituição, e externamente pelo Ministério da Educação (MEC), somados à cobrança pela produção científica, são situações estressantes que podem prejudicar a saúde dos professores, interferindo negativamente em seu desempenho profissional e pessoal. A profissão docente é uma das que mais sofre com o estresse e outras síndromes, como as osteomusculares, acarretando sérios agravos à QVT e, conseqüentemente, à QV desses profissionais<sup>13</sup>.

A sobrecarga do trabalho docente, somada aos altos índices de envolvimento com atividades administrativas, pesquisa e extensão, acarreta pouco tempo disponível para atividades pessoais, já que muitas dessas tarefas são levadas para serem feitas em casa, nos momentos que, teoricamente, seriam destinados ao descanso e ao lazer, como os finais de semana, feriados e períodos de férias do ano letivo<sup>14</sup>.

Em virtude de todos esses problemas apresentados, o trabalho docente vem perdendo gradativamente o prestígio, uma vez que já houve épocas em que essa profissão era considerada um sacerdócio, uma vocação e uma dedicação quase heroica, na qual o professor tinha orgulho da profissão e gozava de amplo prestígio social<sup>15</sup>.

Pelo fato da educação superior ser fundamental para o desenvolvimento do país, uma alternativa para esses problemas seria a promoção da QVT dos docentes, oferecendo um ambiente de trabalho mais saudável e estimulante, reduzindo os fatores de risco à saúde e favorecendo o equilíbrio entre o profissional e o pessoal. Além disso, é importante que esses profissionais se valorizem, dando a devida atenção a sua saúde física e mental, e que reconheçam os seus interesses, as suas habilidades e suas aspirações. O conjunto desses fatores é essencial para melhorar sua QVT<sup>16</sup>.

O presente estudo teve como objetivos avaliar a QVT e a QV dos docentes universitários de uma instituição de ensino superior (IES), correlacionando esses conceitos entre os docentes universitários estatutários (efetivos) e não estatutários (contratados ou substitutos) de uma instituição de ensino superior, e compará-los entre os sexos dos docentes universitários.

## MÉTODOS

Trata-se de um estudo observacional descritivo de corte transversal realizado nas dependências de uma IES pública localizada em um estado do centro-oeste brasileiro.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), respeitando os preceitos éticos de pesquisa envolvendo seres humanos, pelo parecer nº 042821/2014. Todos os voluntários assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O processo de amostragem iniciou-se com a obtenção de uma lista junto ao departamento de Recursos Humanos da IES contendo o número de professores lotados nas faculdades da área da saúde, totalizando 154 profissionais. A amostra, portanto, foi probabilística aleatória, composta por 114 sujeitos, determinada pelo cálculo amostral realizado por intermédio do OpenEpi<sup>8</sup>, com grau de confiança de 95%.

Foram incluídos no estudo os professores lotados nas faculdades da ciência da saúde, independentemente de seu vínculo empregatício, e com mais de seis meses de docência universitária.

Foram excluídos os professores que se enquadraram em uma das seguintes características: portador de deficiência física; exercendo exclusivamente atividade administrativa; em período de licença — independente do tipo, fosse ela licença maternidade, prêmio, entre outras —; e realizando estágio de docência.

A coleta de dados foi feita utilizando-se três instrumentos: o primeiro refere-se ao questionário sobre aspectos socio-demográficos; o segundo a um instrumento específico para avaliação da QVT, o *Total Quality of Work Life* (TQWL-42); e o terceiro a um instrumento genérico proposto pela OMS para avaliação da QV, denominado *World Health of Quality of Life-Bref* (WHOQOL-abreviado).

O primeiro instrumento corresponde a um questionário construído pelos próprios autores do presente estudo para coleta de dados sociodemográficos. Tal instrumento, antes de ser aplicado, foi enviado a três juízes (*experts*) da área para sugestões e correções, e, logo após, submetido a um pré-teste, que também gerou correções. Ele é composto por questões fechadas, subdivididas em dados pessoais, referentes ao trabalho docente e à saúde.

O segundo instrumento, o TQWL-42, foi construído e validado por Pedroso (2010)<sup>7</sup> para quantificação da QVT em diferentes populações. Tal instrumento é fundamentado

nos principais modelos clássicos de QVT encontrados na literatura e alicerçado no instrumento WHOQOL-100, cujas propriedades psicométricas são aceitas mundialmente:

Para a validação do conteúdo (triangulação), o TQWL-42, composto por 47 questões, foi avaliado por um grupo composto por pesquisadores doutores que atuam na área de QVT. Dessas questões, 5 são destinadas ao conhecimento da amostra, enquanto as outras 42 são divididas igualmente em cinco grandes esferas: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Essas esferas são compostas por ramificações (subesferas) denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões, e, ao final da aplicação dos questionários, obteve-se o coeficiente alfa de Cronbach igual a 0,85, indicando resultado muito satisfatório quanto aos domínios. Diante de tal resultado, pode-se afirmar que as questões desse instrumento possuem alto índice de consistência interna e confiabilidade<sup>7</sup>. Para melhores níveis de QVT, maiores devem ser os escores obtidos, sendo 5 o valor máximo.

Para a análise dos resultados do TQWL-42, é sugerida a utilização da escala de classificação da QVT, em que um ponto central (50) caracteriza o nível intermediário da QVT. Os valores compreendidos no intervalo de 0 a 25 (ou 0 a 1,25) são considerados “muito insatisfatório”; de 25 a 50 (ou 1,26 a 2,5), “insatisfatório”; de 50 a 75 (ou 2,6 a 3,75), “satisfatório”; e de 75 a 100 (ou 3,76 a 5), “muito satisfatório”<sup>7</sup>.

Por fim, o terceiro instrumento, WHOQOL-bref, é uma versão abreviada do WHOQOL-100, criada pelo Grupo de Qualidade de Vida da OMS em 1998 e validado para a língua portuguesa por Fleck et al.<sup>17</sup>. O instrumento apresentou bom desempenho psicométrico, praticidade de uso e características satisfatórias de consistência interna e confiabilidade, as quais consistem em 26 itens, divididos em 4 domínios, 1 índice global, e 4 para os domínios pela média dos itens, resultados de 0 a 100. Consistência interna  $\alpha=0,91$  e entre 0,69 e 0,84 para os domínios.

Neste estudo, todos os questionários eram autoadministrados; todavia, em caso de dúvida, os pesquisadores estiveram à disposição dos respondentes, tornando a aplicação em assistida. Salienta-se que quanto maior os escores, melhor a QV dos avaliados.

Para análise dos dados, foi realizado inicialmente o teste de Shapiro-Wilks para verificar a normalidade dos dados do estudo, sendo considerados normais. Posteriormente,

foi realizada uma análise estatística descritiva no Excel 2013<sup>®</sup>, seguida de testes estatísticos de comparação, teste *t* de Student e de correlação, e o coeficiente de correlação de Pearson, por meio do programa SPSS 20.0<sup>®</sup>. Foram considerados significativos valores de *p* menores ou iguais a 0,05.

## RESULTADOS

Do total de professores convidados, 42 não aceitaram participar do estudo, 3 estavam exercendo exclusivamente função administrativa e 1 estava em período de licença maternidade. O tamanho amostral foi de 114 professores universitários da ciência da saúde, com idade média de 36,30±9,9 anos — dos quais 50 eram do sexo masculino, com idade média de 36,20±6,14 anos, e 64 do sexo feminino, com idade média de 36,38±8,97 anos. Quanto ao vínculo empregatício, 76 professores estavam em regime de trabalho não estatutário — 45 mulheres e 31 homens —, e 38 em regime de trabalho estatutário — 19 homens e 19 mulheres. A idade média dos docentes estatutários foi de 36,31±7,79, e dos não estatutários foi de 34,12±4,87. A percepção geral da QV pelos docentes foi de 14,45±4,34, e da QVT de 3,56±2,01.

Não houve significância estatística na comparação da QV e QVT entre professores em regime de trabalho estatutário e não estatutário, obtendo-se *p*=0,59 para a comparação da QV e *p*=0,21 para a comparação da QVT, ou seja, a QV e a QVT entre esses dois grupos são semelhantes.

A Tabela 1 apresenta os dados da comparação dos domínios da QV e das esferas da QVT entre professores em regime de trabalho estatutário e não estatutário. Conforme os resultados apresentados, houve diferença significativa entre esses dois grupos no domínio referente ao meio ambiente, correspondente à autoavaliação da QV (*p*=0,04); na esfera psicológica/comportamental da QVT, relacionada à esfera psicológica/comportamental (*p*=0,01); e na esfera sociológica/relacional da QVT, correspondente à esfera sociológica/relacional (*p*=0,00). Ambos os resultados que obtiveram diferenças significativas apresentaram médias superiores nos professores não estatutários.

Ao comparar a QV e seus domínios, bem como a QVT e suas esferas entre os sexos, é possível verificar uma diferença significativa nos domínios físicos (*p*=0,00) e psicológicos (*p*=0,00), no valor geral da QV (*p*=0,00), na esfera biológica/fisiológica (*p*=0,00), e no valor geral da QVT (*p*=0,03), sendo que os homens obtiveram valores superiores em relação às mulheres em todas essas comparações com significâncias estatísticas (Tabela 2).

Na comparação entre os sexos de professores com regime de trabalho estatutário e não estatutário, foram obtidos os seguintes resultados: entre professores do sexo masculino estatutários e feminino não estatutários, houve diferença significativa nos domínios psicológicos (*p*=0,00) e no domínio referente ao meio ambiente (*p*=0,01) da QV relacionados; no valor geral da QV (*p*=0,03), e nas esferas biológica/fisiológica (*p*=0,02) e econômica/política (*p*=0,02) da QVT (Tabela 3).

**Tabela 1.** Comparação dos domínios da qualidade de vida e das esferas da qualidade de vida no trabalho entre professores em regime de trabalho estatutário e não estatutário (n=114).

Domínios/Esferas	Estatutário	Não estatutário	Valor p
QV			
Domínio físico	15,64±2,73	15,83±2,08	0,67
Domínio psicológico	16,04±2,36	15,29±2,39	0,11
Domínio relações sociais	15,40±2,92	15,66±2,81	0,64
Domínio meio ambiente	14,89±2,13	14,26±1,73	0,09
QV geral	15,67±3,54	15,01±1,27	0,59
QVT			
Esfera biológica/fisiológica	3,35±0,60	3,22±0,50	0,23
Esfera psicológica/comportamental	3,58±0,61	3,88±0,50	0,01*
Esfera sociológica/relacional	3,23±0,65	3,61±0,57	0,00*
Esfera econômica/política	3,22±0,60	3,04±0,58	0,12
Esfera ambiental/organizacional	3,30±0,59	3,50±0,58	0,04*
QVT geral	3,42±0,47	3,11±0,32	0,21

\**p*<0,05; V: qualidade de vida; QVT: qualidade de vida no trabalho.

Quando comparado os professores do sexo masculino não estatutários com feminino não estatutários, houve diferença significativa nos domínios físicos ( $p=0,00$ ) e psicológico ( $p=0,00$ ) da QV, no valor geral da QV ( $p=0,02$ ), e na esfera biológica/fisiológica ( $p=0,02$ ) (Tabela 3).

Na comparação entre professores do sexo masculino não estatutários com feminino estatutário, houve diferença no domínio físico ( $p=0,04$ ), referente ao aspecto físico da QV; nas esferas psicológica/comportamental ( $p=0,01$ ), sociológica/relacional ( $p=0,00$ ) e ambiental/organizacional

( $p=0,04$ ) da QVT, e no valor geral da QVT ( $p=0,02$ ). Ao comparar os professores do sexo masculino estatutário com feminino estatutário, não houve nenhuma diferença significativa (Tabela 3).

Por fim, na comparação entre professores do sexo feminino estatutário com feminino não estatutário, houve diferença significativa somente na esfera psicológica/comportamental ( $p=0,02$ ), enquanto que na comparação entre professores do sexo masculino estatutário com não estatutário, houve diferença apenas na esfera sociológica/relacional ( $p=0,00$ ) da QVT (Tabela 3).

**Tabela 2.** Comparação dos domínios da qualidade de vida e das esferas da qualidade de vida no trabalho entre os professores universitários dos sexos feminino e masculino ( $n=114$ ).

Domínios/Esferas	Masculino	Feminino	Valor p
Domínio físico	16,45±2,15	15,23±2,30	0,00*
Domínio psicológico	16,39±2,10	14,87±2,42	0,00*
Domínio relações sociais	15,89±2,44	15,32±3,11	0,29
Domínio meio ambiente	14,82±1,78	14,20±1,94	0,08
QV	15,68±1,66	14,74±1,89	0,00*
Esfera biológica/fisiológica	3,42±0,50	3,14±0,53	0,00*
Esfera psicológica/comportamental	3,84±0,51	3,73±0,59	0,28
Esfera sociológica/relacional	3,56±0,58	3,42±0,65	0,25
Esfera econômica/política	3,22±0,59	3,01±0,59	0,06
Esfera ambiental/organizacional	3,50±0,54	3,38±0,62	0,25
QVT	3,52±0,43	3,33±0,48	0,03*

\* $p<0,05$ ; QV: qualidade de vida; QVT: qualidade de vida no trabalho.

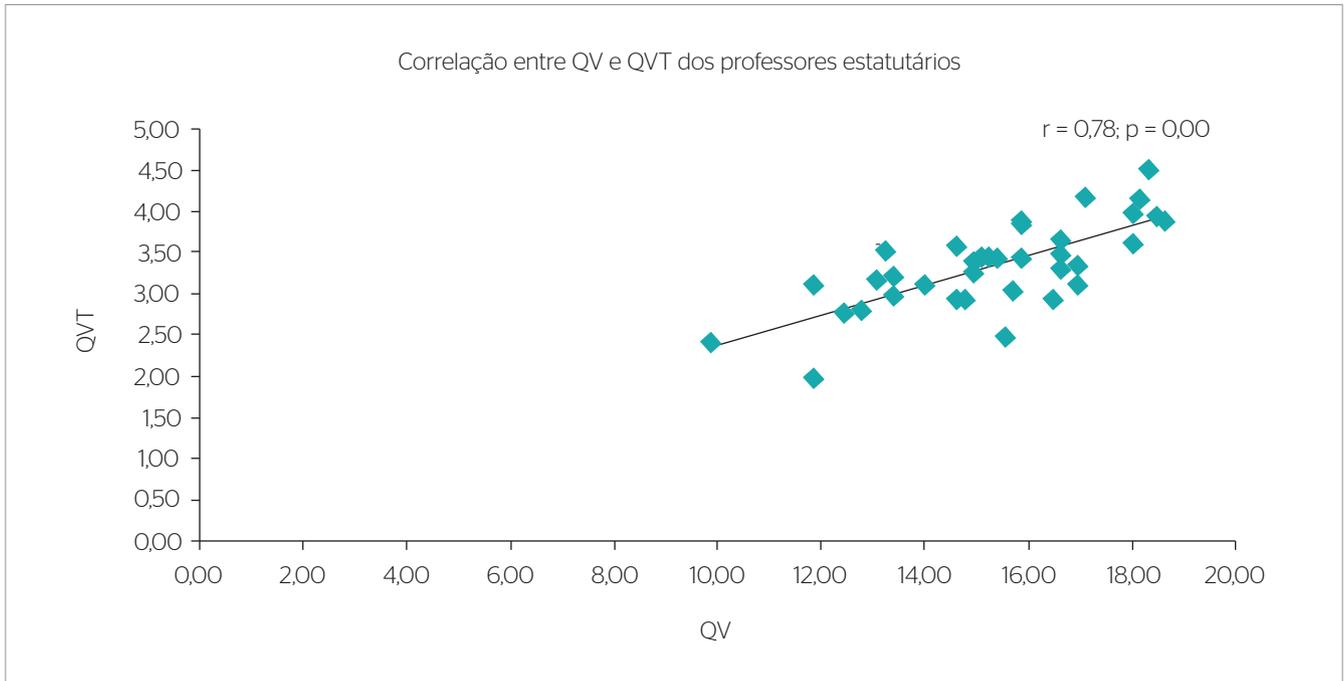
**Tabela 3.** Comparação, pelo teste t de Student, dos diferentes domínios do QV e esferas da qualidade de vida no trabalho em professores de sexos distintos e de diferentes regimes laborais ( $n=114$ ).

	ME x FN	MN x FN	MN x FE	ME x FE	FE x FN	ME x MN
Domínio físico	0,12	0,00*	0,04*	0,25	0,82	0,45
Domínio psicológico	0,00*	0,00*	0,23	0,10	0,25	0,46
Domínio relações sociais	0,67	0,52	0,16	0,34	0,53	0,93
Domínio meio ambiente	0,01*	0,26	0,96	0,26	0,42	0,14
QV	0,03*	0,02*	0,15	0,16	0,84	0,78
Esfera biológica/fisiológica	0,02*	0,02*	0,31	0,23	0,39	0,56
Esfera psicológica/comportamental	0,30	0,39	0,01*	0,31	0,02*	0,08
Esfera sociológica/relacional	0,11	0,09	0,00*	0,81	0,08	0,00*
Esfera econômica/política	0,02*	0,32	0,78	0,12	0,57	0,13
Esfera ambiental/organizacional	0,78	0,47	0,04*	0,23	0,11	0,37
QVT	0,65	0,11	0,02*	0,21	0,25	0,37

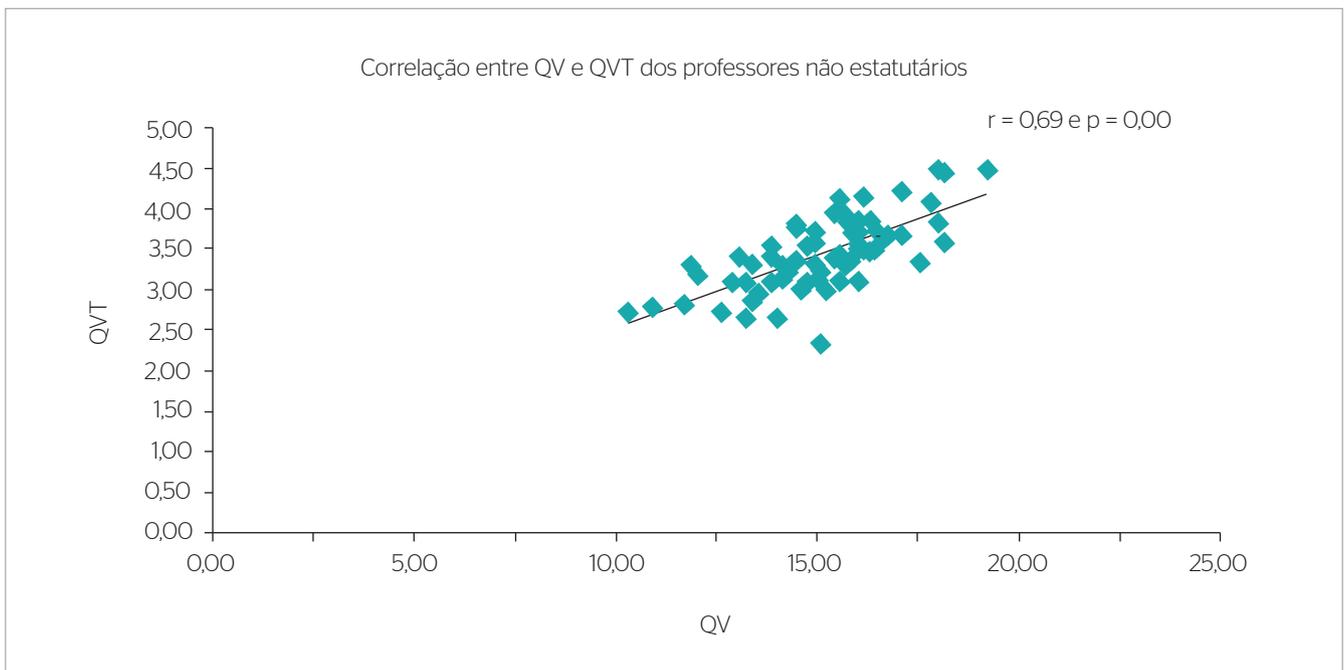
FE: feminino estatutário; FN: feminino não estatutário; ME: masculino estatutário; MN: masculino não estatutário; QV: qualidade de vida; QVT: qualidade de vida no trabalho; \* $p<0,05$ .

Nas Figuras 1 e 2 estão apresentadas as correlações entre os valores obtidos na QV e na QVT para professores em regime de trabalho estatutário (Figura 1) e não estatutário (Figura 2). Por meio do coeficiente de correlação de Pearson

evidenciou-se uma correlação positiva significativa entre a QV e QVT, tanto no grupo de professores em regime de trabalho estatutário ( $r=0,78$  e  $p=0,00$ ) quanto de trabalho não estatutário ( $r=0,69$  e  $p=0,00$ ).



**Figura 1.** Correlação de Pearson entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho para professores em regime de trabalho estatutário.



**Figura 2.** Correlação de Pearson entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho para professores em regime de trabalho não estatutário.

## DISCUSSÃO

Os resultados obtidos no presente estudo revelaram que os professores avaliados, independente do vínculo empregatício, estavam satisfeitos com suas condições de trabalho, detectados por meio do escore da QVT. Quanto à percepção geral da QV, identificou-se satisfação intermediária.

Apesar do escore geral da QVT ter sido satisfatório, identificou-se que os professores estavam insatisfeitos em relação à esfera econômica/política, principalmente nos aspectos recursos financeiros e benefícios extras. Esse resultado pode ser devido ao fato da instituição em questão ser pública, visto que, segundo Serra<sup>18</sup>, os salários dos professores universitários de IES pública são definidos em função do sistema salarial dos funcionários públicos pelo governo, com base, somente, nas qualificações acadêmicas, referentes a cursos de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado) e anos de experiência, e não em seu desempenho e suas competências; sendo assim, os professores em questão sofrem influência desses fatores sobre seu salário, uma vez que a maioria é ainda jovem (36,30±9,9 anos) e com baixa qualificação acadêmica (especialização).

Diferentemente dos resultados encontrados neste estudo em relação ao escore geral da QVT, no estudo de Ferreira<sup>19</sup>, que avaliou professores universitários da área da saúde de uma IES pública aplicando-se o instrumento S20/23, observou-se que a média de satisfação global indicou que os professores estavam parcialmente satisfeitos com o trabalho geral. Tal diferença pode ser explicada pelo fato de os instrumentos utilizados serem diferentes em cada um dos estudos, visto que o S20/23 avalia a satisfação com relações hierárquicas, com o ambiente físico de trabalho e a satisfação intrínseca do trabalho, e não a QVT em geral, como o instrumento utilizado no presente estudo, — TQWL-42.

Em relação ao resultado observado no escore geral da QV, esse pode ser justificado pelo fato de que a docência universitária é uma das profissões mais estressantes, visto que na maioria das vezes os professores enfrentam longas jornadas de trabalho — dupla ou tripla —, com raras pausas para descanso e refeições breves e em lugares desconfortáveis, fazendo com que os horários sejam desrespeitados, afetando de maneira negativa a qualidade do sono e a alimentação e diminuindo o tempo que seria destinado ao lazer. Além disso, são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas, acarretando sofrimento ao professor e prejudicando sua QV<sup>20</sup>.

Nessa perspectiva, muitos professores acumulam, em mais de um local de trabalho, carga horária superior a 40 horas semanais,

a fim de adquirir uma remuneração digna que satisfaça suas necessidades, ocasionando uma sobrecarga de trabalho que, juntamente com as obrigações familiares e sociais, resultam em problemas relacionados ao estresse docente. Tais problemas afetam o nível de integração do docente no ambiente de trabalho e ainda acarreta problemas patológicos, como a Síndrome de *Burnout*, que podem afastar o trabalhador docente parcialmente ou totalmente das suas funções laborais<sup>21</sup>.

Em relação à QV, o estudo de Oliveira Filho et al.<sup>22</sup>, realizado com 293 professores de uma IES pública do sul do Brasil, utilizando também o WHOQOL-abreviado para a avaliação da QV — sendo que, em relação à área de atuação, houve maior participação de professores da área da saúde (51,2%) —, identificou que a maioria dos entrevistados (84,3%) percebeu sua QV como boa ou muito boa. Essa divergência pode ser explicada pela insatisfação evidenciada no presente estudo em relação aos aspectos da QVT, recursos financeiros e benefícios extras, tendo em vista que esses aspectos são responsáveis por proporcionar maior motivação, conforto e segurança, estando diretamente relacionados ao nível da QV dos indivíduos. Sendo assim, é importante que a instituição proporcione melhorias quanto a esses fatores, para que possam ser atingidas as expectativas de seus funcionários.

Outro estudo que apresenta resultados diferentes do presente trabalho é o de Koetz<sup>11</sup>, realizado com 203 professores de graduação de três IES privadas, aplicando-se o instrumento WHOQOL-abreviado, que apontou um escore geral da QV de 74,4, considerado muito satisfatório. Porém, esse estudo não definiu as áreas de atuação desses professores. Essa diferença pode ser justificada pela infraestrutura dessas instituições privadas, que é extremamente relevante para que os professores possam ter uma boa QV.

Na comparação da QV e da QVT entre professores em regime de trabalho estatutário e não estatutário, não se identificou significâncias entre os escores gerais da QV ( $p=0,59$ ) e da QVT ( $p=0,21$ ). Tais resultados sugerem que os professores não estatutários não exigem muito das condições de trabalho fornecidas pela instituição, pelo fato de estarem em início de carreira, inserindo-se no mercado de trabalho em busca de experiência profissional, e também por terem consciência de que as eventuais condições desfavoráveis de trabalho são por tempo determinado. Já os estatutários são professores há mais tempo na instituição e exigem mais das condições fornecidas para o desempenho de seu trabalho, principalmente por ser um cargo que garante sua.

Além dos fatores suprarrelacionados, soma-se ainda o fato de os professores não estatutários, em comparação aos estatutários, estarem a menos tempo na instituição e ministrarem menos aulas semanais, sofrendo menos influência das condições de trabalho sobre a sua QV. Os estatutários, por sua vez, passam mais tempo expostos às condições de trabalho — que podem afetar a sua QV — e aos fatores de risco, além de serem mais vulneráveis a um quadro de insatisfação em relação à sua QVT e, conseqüentemente, à sua QV. Esses fatores contraditórios entre os professores estatutários e não estatutários podem resultar em um equilíbrio nos escores gerais da QV e da QVT quando comparados entre esses dois grupos.

Quanto à comparação dos domínios da QV entre os professores estatutários e não estatutários, identificou-se diferença significativa apenas no domínio referente ao meio ambiente, referente à autoavaliação da QV ( $p=0,04$ ), demonstrando melhor percepção desse quesito pelos professores não estatutários. Resultado semelhante foi obtido por Pereira et al. (2014)<sup>23</sup>, em que os professores substitutos apresentaram percepção de QV geral mais positiva se comparados aos professores efetivos ( $p=0,00$ ), resultado justificado pela carga horária menor daqueles em detrimento desses — 20 e 38,9 horas, respectivamente. De acordo com Martinez et al.<sup>24</sup>, quanto mais os professores dedicam seu tempo ao trabalho, menor será seu tempo para o lazer, os cuidados e a dedicação aos filhos, os afazeres domésticos e os cuidados com a saúde, e maiores serão as preocupações e as cobranças, tanto pessoais como familiares, e, conseqüentemente, menor será o índice de QV.

Somado aos fatores supramencionados, o fato dos não estatutários possuírem mais tempo para realizar outras tarefas extradocência faz com que esses professores se sintam mais satisfeitos com sua QV, pois possuem mais fontes de rendimento, o que lhes permite satisfazer as suas necessidades pessoais, e maiores oportunidades de adquirir experiência e de desenvolver as suas competências profissionais, pelo fato de estarem em dois contextos profissionais diferentes. Por outro lado, os estatutários geralmente dedicam-se apenas à atividade de docência, correndo o risco de entrar em práticas rotineiras, que podem afetar o seu ritmo, a sua qualidade de trabalho e até o seu potencial de desenvolvimento, em termos pessoais e profissionais<sup>18</sup>.

Comparando a QV e a QVT de ambos os sexos dos professores com regime de trabalho estatutário e não estatutário, identificou-se que as diferenças concentraram-se apenas em relação ao sexo, sendo que as médias foram maiores entre os homens do que entre as mulheres.

Em consonância com os resultados apresentados anteriormente, o estudo de Cieslak et al.<sup>25</sup> também identificou diferenças significativas no referente ao domínio físico ( $p=0,00$ ), referente ao domínio psicológico ( $p=0,01$ ) e no valor geral da QV ( $p=0,02$ ), nos quais os homens também apresentaram maiores índices de QV em relação às mulheres. Possíveis explicações para essas diferenças entre o sexo masculino e o feminino, encontradas em ambos os estudos, são o fato de as mulheres, em geral, enfrentarem uma dupla ou tripla jornada de trabalho — no trabalho formal e em casa, com suas obrigações domésticas e maternas —, estarem mais expostas aos problemas físicos e mentais do que os homens e por possuírem maior preocupação com os sentimentos, a autoestima, as crenças, a formação da personalidade, os processos cognitivos e outros aspectos relacionados ao desenvolvimento humano<sup>23,26</sup>.

Em relação ao vínculo empregatício, observou-se que, quando comparado o feminino estatutário com o feminino não estatutário na esfera psicológica/comportamental (psicológica/comportamental) e o masculino estatutário com o masculino não estatutário na esfera sociológica/relacional, os não estatutários obtiveram médias superiores em relação aos estatutários em ambos os casos. Tais resultados podem ser explicados pelo fato de os professores não estatutários estarem menos envolvidos com a docência; disponibilizarem de maior tempo para seus afazeres pessoais, para o lazer e para outras atividades extradocência; apresentarem autoestima mais elevada, visto que ficam menos tempo expostos aos fatores de risco da docência universitária, que por si só já é muito estressante; e buscarem mais o desenvolvimento pessoal e profissional, uma vez que a maioria dos estatutários não mais o faz por já estarem estáveis profissionalmente, com segurança empregatícia.

Na correlação de Pearson, identificou-se correlação positiva significativa entre a QV e a QVT, tanto no grupo de professores estatutários ( $r=0,78$  e  $p=0,00$ ) quanto no de não estatutários ( $r=0,69$  e  $p=0,00$ ), ficando evidente que há uma associação entre o nível de satisfação da QVT e o da QV.

Semelhante aos resultados deste estudo, em pesquisa realizada por Mongruel<sup>27</sup> com professores de mestrado em Odontologia de uma IES pública, utilizando um instrumento para avaliação da QVT, o Potencial Motivador de Trabalho (PMT), e outro para avaliação da QV, o WHOQOL-abreviado, obteve-se correlação positiva expressiva entre as seguintes dimensões do PMT com os aspectos da QV, respectivamente: significância com energia e fadiga ( $r=0,63$ ); significância com segurança física e proteção ( $r=0,61$ ); identidade com a capacidade de trabalho ( $r=0,62$ );

autonomia com segurança física e proteção ( $r=0,61$ ); e *feedback* com recursos financeiros ( $r=0,68$ ). A correlação positiva entre a QV e a QVT encontrada em ambos os estudos deve-se ao fato de que os aspectos da QVT, como renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais, satisfação com o trabalho realizado, imagem da instituição junto à opinião pública, condições de trabalho sensato e ambiente físico, influenciam diretamente na QV dos indivíduos, proporcionando-lhes saúde, vida emocional satisfatória, autoestima, equilíbrio entre trabalho e lazer, conforto, segurança, motivação e, conseqüentemente, menores ocorrências de problemas físicos, mentais e psíquicos<sup>14</sup>.

Tanto nos professores de graduação do presente estudo quanto nos de mestrado do estudo realizado por Mongruel<sup>27</sup>, a QV e a QVT relacionaram-se entre si, pelo fato de ambos os profissionais apresentarem nível superior de educação, o que lhes confere bom nível econômico, situando-os nas categorias A2 e B1. Para que os professores possam ministrar aulas nos cursos de graduação, exige-se, geralmente, uma especialização, no mínimo; no cursos de mestrado, por sua vez, é exigida a titulação de doutorado ou pós-doutorado. Em ambos os casos, a QV é diretamente proporcional à QVT desses professores.

Sobre a QV e a QVT vale ressaltar a importância da dimensão saúde, visto que essa é uma das mais importantes da QV. O conceito de saúde não consiste apenas na ausência de doença, e sim no equilíbrio entre o bem-estar físico, mental e social, decorrente de vários fatores, como as condições de vida, a habitação e o saneamento, o padrão adequado de alimentação e nutrição, as boas condições de trabalho e a remuneração, a educação, o ambiente físico, as formas de lazer e o descanso, a assistência médica e o estilo de vida, que somados determinam a QV<sup>28</sup>. A dimensão saúde é reconhecida como o principal recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal do indivíduo<sup>3</sup>.

Além disso, a QV está diretamente relacionada ao prazer pessoal, sofrendo influência da vida cotidiana em todos os aspectos e dependendo da satisfação do indivíduo, do meio em que ele está inserido e, principalmente, do trabalho, visto que os indivíduos passam a maior parte de seu tempo em seu local de trabalho<sup>29</sup>. Nessa perspectiva, Pedros<sup>7</sup> comenta que a expressão QVT é resultante de diversos fatores, como salário, incentivos e benefícios extrassalariais, condições físicas de trabalho, segurança, saúde física e mental e bem-estar geral dos trabalhadores. Dessa forma, a QVT pode ser entendida como o resultado de pequenos detalhes que, ao acumularem determinado nível de insatisfação ou enfermidades — físicas

ou mentais<sup>30</sup> —, pode resultar na queda do desempenho do trabalhador e, portanto, em níveis de insatisfação da sua QVT e QV. Sendo assim, pode-se inferir que a saúde é influenciada pela QV e QVT e vice-versa, sendo todos indissociáveis.

Como é inerente aos estudos transversais, não se pode, por meio deste trabalho, determinar a QV e a QVT ao longo dos anos de carreira dos docentes estudados; para tanto, deveria ser feito um estudo longitudinal. Apesar de se tratar de cursos de uma grande área do conhecimento, há muitas particularidades de atuação desses profissionais, visto que dentre os docentes avaliados, existem aqueles que exercem exclusivamente a docência, enquanto outros atuam no Sistema Único de Saúde (SUS), em hospitais, clínicas, consultórios, entre outros. Todavia, tal aspecto não foi avaliado no presente estudo. O estudo das variáveis QV e QVT em docentes do ensino superior é raro, portanto os resultados desta pesquisa devem receber especial atenção. Mesmo que não tenham sido avaliados todos os docentes existentes, sabe-se que a docência é complexa e que possui atribuições invariáveis, independente da área do saber. Posto isso, sugere-se que sejam realizados estudos amplos que envolvam docentes de várias áreas do conhecimento.

## CONCLUSÃO

A partir dos dados obtidos, verificou-se que os professores avaliados, tanto em regime de trabalho estatutário quanto não estatutário, apresentaram uma QVT satisfatória; porém, nos aspectos recursos financeiros e benefícios extras, foi constatada uma insatisfação, fatores esses que podem diminuir a qualidade do trabalho, tornando-os menos motivados.

A QV desses professores foi classificada em satisfação intermediária, sendo que todos os domínios apresentaram escores semelhantes, indicando que os docentes universitários não estão satisfeitos em nenhum dos domínios da QV.

Além disso, não houve diferença significativa na comparação da QV e da QVT entre professores estatutários e não estatutários, sugerindo que o vínculo empregatício não é um fator que influencia os escores gerais dessas variáveis.

Em relação à QV/QVT comparada entre os sexos, evidenciou-se que os homens possuem uma melhor percepção dos domínios físico, psicológico, da QV geral, da esfera biológica/fisiologia e da QVT geral em relação às mulheres.

Por fim, verificou-se correlação positiva significativa entre a QVT e a QV dos estudados, demonstrando a íntima relação entre trabalho-vida-saúde.

## REFERÊNCIAS

1. Carr AJ, Thompson PW, Kirwan JR. Quality of life measures. *Brit J Rheumatol*. 1996;35(3):275-81.
2. Fleck MPA, Leal OF, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Rev Bras Psiquiatr*. 1999;21(1):19-28.
3. Buss PM. Promoção de saúde e qualidade de vida. *Cien e Saude Colet*. 2000;5(1):163-77.
4. Reis Junior DR. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário qwlq-78 [Dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2008.
5. The Whoqol Group. Development of the World Health Organization WHOQOL-bref. *Quality of Life Assessment 1998. Psychol Med*. 1998;28:551-8.
6. Campos MO, Rodrigues Neto JF. Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. *Rev Baiana Saúde Pública*. 2008;32(2):232-40.
7. Pedroso B. Desenvolvimento do tqwl-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho [Dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2010.
8. França ACL. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Rev Bras Med Psicossomática*. 1997;1(2):79-83.
9. Fornel A. Qualidade de vida no trabalho. Macaé: Universidade Candido Mendes; 2010.
10. Pereira OAV. Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais [Dissertação]. Caratinga: Centro Universitário de Caratinga; 2006.
11. Koetz LCE. Qualidade de vida de professores de instituições de ensino superior comunitárias: relações entre ambiente e saúde [Dissertação]. Lageado: Centro Universitário UNIVATES; 2011.
12. Vasconcelos PH, Alves CEL, Santos SFM, Francisco AC. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *Rev Adm Inov*. 2012;9(2):79-97.
13. Contaifer TRC, Bachion MM, Yoshida T, Souza JT. Estresse em professores universitários da área de saúde. *Rev Gaúcha Enferm*. 2003;24(2):215-25.
14. Lima MEFM, Lima-Filho DO. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciênc Cogn*. 2009;14(3):62-82.
15. Carlotto MS. A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicol Estud*. 2002;7(1):21-9.
16. Nogueira L. Qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica. *Arq Movim*. 2005;1(1):75-86.
17. Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L, et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". *Rev Saúde Públ*. 2000;34(2):178-83.
18. Serra ACF. Indicadores de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique [Dissertação]. Maputo: Instituto Superior Politécnico e Universitário e Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; 2006.
19. Ferreira ACM. Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida [Dissertação]. Goiânia: Universidade Federal de Goiás; 2011.
20. Tavares ED, Alves FA, Garbin LS, Silvestre MLC, Pacheco RD. Projeto de qualidade de vida: combate ao estresse do professor. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 2007.
21. Gasparini SM, Barreto SM, Assunção AA. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educ Pesq*. 2005;31(2):189-99.
22. Oliveira Filho A, Netto-Oliveira ER, Oliveira AAB. Qualidade de vida e fatores de risco de professores universitários. *Rev Educ Fis*. 2012;23(1):57-67.
23. Pereira EF, Teixeira CS, Andrade RD, Silva-Lopes A. O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. *Rev Salud Públ*. 2014;16(2):221-31.
24. Martinez KASC, Vitta A, Lopes ES. Avaliação da qualidade de vida dos professores universitários da Cidade de Bauru - SP. *Salusvita*. 2009;28(3):217-24.
25. Cieslak F, Cavazza JF, Lazarotto L, Titski ACK, Stefanello JMF, Leite N. Análise da qualidade de vida e do nível de atividade física em universitários. *Rev Educ Fis*. 2012;23(2):251-60.
26. Costa CC, Bastiani M, Geyer JG, Calvetti GU, Muller MC, Moraes MLA. Qualidade de vida e bem-estar espiritual em universitários de psicologia. *Psicol Estud*. 2008;13(2):249-55.
27. Mongruel MF. Qualidade de vida no trabalho e seus reflexos motivacionais: um estudo de caso com docentes do programa de mestrado em odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa a partir de uma perspectiva interdisciplinar [Dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Estadual de Ponta Grossa; 2008.
28. Fabichak C, Silva-Junior JS, Morrone LC. Síndrome de Burnout em médicos residentes e preditores organizacionais do trabalho. *Rev Bras Med Trab*. 2014;12(2):79-84.
29. Seidl EMF, Zannon CMLC. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Cad Saúd Públ*. 2004;20(2):580-8.
30. De Lucca SR, Campos CR. Saúde mental e trabalho: uma discussão a partir do estudo de trabalhadores da atividade de teleatendimento. *Rev Bras Med Trab*. 2010;8(1).

Endereço para correspondência: Hugo Machado Sanchez - Rua 1, Q 2, Lt 9 - Parque dos Jatobás - CEP 75909-440 - Rio Verde (GO), Brasil - E-mail: hmsfisio@yahoo.com.br