

Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil

Quality of life of the work of physical therapy course teachers in Goiânia in the State of Goiás, Brazil

Alex Carrér Borges Dias ¹
Neuma Chaveiro ¹
Celmo Celeno Porto ¹

Abstract *The scope of this article is to analyze the quality of work life of the physical therapy course teachers in the city of Goiânia in the state of Goiás. It involved a cross-sectional study of 65 physical therapy teachers in Goiânia. The participants who had worked for less than six months in the profession and those who failed to fill out the questionnaire in full were excluded from the research. A socio-demographic and the Total Quality of Work Life (TQWL-42) questionnaire were used to assess the quality of work life. It was established that the teachers who taught in graduate courses and who held management positions presented significantly better averages than those who only taught in undergraduate courses. Satisfaction with income and with the teaching activity also showed significant results influencing the quality of work life of the participants. Work in positions and locations that allow greater autonomy, status and remuneration, as well as subjective evaluation of satisfaction with income and teaching work, influenced the quality of work life of physical therapy teachers.*

Key words *Quality of life, Work conditions, Teachers, Physical therapy*

Resumo *O objetivo deste artigo é avaliar a qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes de cursos de fisioterapia no município de Goiânia-GO. Trata-se de um estudo transversal com 65 docentes. Foram incluídos fisioterapeutas docentes do curso de fisioterapia no município de Goiânia. Foram excluídos aqueles que estavam afastados, com menos de seis meses de atividade e que responderam os questionários de forma incompleta. Utilizou-se um questionário sociodemográfico e o Total Quality of Work Life (TQWL-42) para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Verificou-se que os docentes que atuavam em pós-graduação, ou exerciam cargo de chefia apresentaram médias significativamente melhores que aqueles que atuavam apenas na graduação. A satisfação com a renda e com a atividade docente também apresentou resultados significativos, influenciando a qualidade de vida no trabalho dos participantes. A atuação em cargos e locais que permitem maior autonomia, posição social e remuneração, assim como a avaliação subjetiva da satisfação com a renda e com a atuação na docência, influenciaram a qualidade de vida no trabalho dos fisioterapeutas docentes.*

Palavras-chave *Qualidade de vida, Condições de trabalho, Docentes, Fisioterapia*

¹ Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Goiás. R. 235 s/nº, Setor Leste Universitário. 74605-050 Goiânia GO Brasil. fisiocarrer@hotmail.com

Introdução

Existem diversos modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT), porém, o modelo que vem sendo amplamente utilizado em pesquisas é fundamentado por Walton¹, e propõe o equilíbrio entre trabalho e outras esferas na vida, dando maior ênfase ao papel social da organização e a importância de associar produtividade aos programas de QVT². O seu teor contempla desde as necessidades básicas do ser humano, passando pelas condições da organização, as necessidades secundárias até a autorrealização do trabalhador^{3,4}.

A QVT pode ser definida como a resultante direta de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização³.

O exercício da docência é considerado de grande relevância social, e compreende uma série de conhecimentos e competências⁵. A docência universitária exige, além do domínio técnico do conhecimento, um profissionalismo que está fundamentado no conhecimento dos procedimentos adequados de ensino, assim como sua aplicabilidade prática^{5,6}.

A construção do professor começa antes mesmo de sua formação acadêmica e prossegue durante toda a vida profissional, estando baseada em processos complexos, principalmente porque a prática educativa se constitui na tensão entre as determinações estruturais da sociedade e as exigências do sistema de ensino⁶.

Neste cenário, os professores universitários relatam um crescente aumento, intensificação e desvalorização de seu trabalho⁷. A busca na literatura apresentou estudos que avaliaram a QVT em docentes atuantes no ensino fundamental e médio. A análise da docência no ensino superior foi encontrada apenas na área de humanas. Visto a escassez de estudos que avaliam a QVT de docentes da área das ciências da saúde, mais especificamente do curso de Fisioterapia, o objetivo deste trabalho consistiu em avaliar a QVT de fisioterapeutas docentes de cursos de Fisioterapia no município de Goiânia-GO.

Materiais e métodos

Trata-se de um estudo transversal e descritivo, com docentes do curso de fisioterapia no município de

Goiânia. A amostra definida foi de conveniência, e o cálculo amostral baseou-se numa população finita de 147 fisioterapeutas docentes do curso de Fisioterapia. Adotou-se um erro amostral de 5%, um nível de confiança de 95% e um percentual mínimo de 95%. O curso de graduação em Fisioterapia é oferecido por sete instituições em Goiânia, sendo uma pública estadual e seis particulares, e a pesquisa contou com participantes de todas elas. O estudo contemplou todas as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde), e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás.

Os critérios de inclusão abrangeram todos os fisioterapeutas, docentes do curso de fisioterapia no município de Goiânia, de ambos os sexos, todas as idades. Foram excluídos os participantes que se encontravam afastados da atividade docente por qualquer motivo, com menos de seis meses de prática, que possuíam o registro profissional temporário junto ao Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional e que responderam os questionários de forma incompleta.

Para a coleta de dados, utilizou-se de um questionário com dados sociodemográficos e do *Total Quality of Work Life* (TQWL-42) para avaliação da QVT. Este instrumento foi fundamentado no modelo teórico de Walton¹ e desenvolvido e validado por Pedrosa⁸. O questionário utilizado apresentou uma consistência interna (alfa de Cronbach) igual a 0,8568, que segundo a classificação proposta por Freitas e Rodrigues⁹ é considerada alta.

O TQWL-42 é composto por 42 questões que avaliam as esferas Biológica e Fisiológica (EBF), Psicológica e Comportamental (EPC), Sociológica e Relacional (ESR), Econômica e Política (EEP), e Ambiental e Organizacional (EAO). Além das esferas ele conta com o aspecto de Autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (AA QVT), que não está inserido em nenhuma esfera. Cada esfera avaliada é composta por 4 aspectos, cada um composto por duas questões⁸.

Todas as questões do TQWL-42 são fechadas e utilizam uma escala de respostas do tipo *Likert*, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente. Com relação às questões pertencentes a cada aspecto, foi desenvolvido um padrão, sendo que uma questão objetiva diagnostica o nível com o qual a variável abordada no aspecto está presente na vida do colaborador e a outra avalia a satisfação do colaborador com relação a tal variável⁸.

A esfera Biológica e Fisiológica é composta pelos aspectos disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social e tempo de repouso. A esfera Psicológica e Comportamental é formada pelos aspectos autoestima, significância da tarefa, feedback e desenvolvimento pessoal e profissional. A esfera Sociológica e Relacional é constituída pelos aspectos liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia e tempo de lazer. Já a esfera Econômica e Política é formada pelos aspectos recursos financeiros, benefícios extras, jornada de trabalho e segurança de emprego. Por fim, a esfera Ambiental e Organizacional é constituída pelos aspectos condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade da tarefa e identidade da tarefa⁸.

Procedimentos

Inicialmente realizou-se um estudo piloto com 17 docentes do curso de Educação Física de uma instituição pública estadual de Goiânia. O objetivo foi treinar os auxiliares de pesquisa, testar a forma de aplicação dos instrumentos, verificar se as questões eram facilmente compreendidas pelos docentes, e testar a forma de apresentação dos instrumentos. Em seguida, entrou-se em contato com as instituições de ensino superior que oferecem o curso de Fisioterapia para obter autorização para a coleta de dados naquele local. Após o consentimento da instituição foi feito o convite aos docentes de Fisioterapia que se enquadravam nos critérios estabelecidos. Os participantes foram abordados em datas previamente estabelecidas pelas instituições, em situações em que se encontravam agrupados (reunião de colegiado e de congregação), e também de forma individual, de acordo com a disponibilidade de cada indivíduo. Aqueles que aceitaram participar do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e em seguida responderam o questionário sociodemográfico e o TQWL-42. Toda a coleta se deu de forma presencial, sem nenhuma interferência ou influência dos pesquisadores.

O cálculo dos escores de cada esfera foi computado conforme ferramenta criada pelo autor do instrumento. Esta ferramenta realiza o cálculo de escores e estatística descritiva do TQWL-42, e seu *download* pode ser realizado através da URL: <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>⁸.

Os dados foram analisados pelo programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 20.0). As variáveis quantitativas

foram apresentadas por médias e desvios padrão, e as variáveis qualitativas foram apresentadas em números absolutos e porcentagens. A distribuição das variáveis quantitativas foi avaliada pelo teste de *Kolmogorov Smirnov*, e utilizado o teste de *Kruskal Wallis* para os grupos que não possuíam distribuição normal. Nas variáveis que apresentaram diferença estatisticamente significativa, utilizou-se do teste *U Mann Whitney* para comparação entre pares. Em toda a análise foi considerado o intervalo de confiança de 95% e o nível de significância estatística de 5% ($p < 0,05$).

Resultados

A amostra foi constituída por 65 docentes, com média de idade de 38,9 anos ($\pm 6,16$), e uma variação de 29 a 56 anos. Verificou-se que 37 (56,9%) dos indivíduos eram do sexo feminino, a faixa etária predominante foi de 31 a 40 anos (70,8%) e em relação ao estado civil, 48 (73,8%) eram casados. O grau de titulação com maior prevalência foi mestre, com 30 (46,2%) indivíduos. Do total da amostra, 32 (49,2%) atuavam apenas em instituição privada e 38 (58,5%) em apenas um estabelecimento. A jornada de trabalho com maior destaque variou de 31 a 40 horas semanais (38,5%) e 19 (29,2%) possuíam uma renda de até 3.500,00 reais (Tabela 1).

Os resultados da avaliação da QVT com o instrumento TQWL-42 estão expressos na Tabela 2. Nessa análise, destacam-se as esferas Psicológica/Comportamental e Econômica/Política, como a que apresentou melhor e pior resultado respectivamente.

No presente estudo, avaliou-se se o tipo de atuação docente influenciaria na QVT. Frente a esses dados, verificou-se que 52 (80,0%) atuavam apenas em sala de aula, 37 (56,9%) em supervisão de estágio, 38 (58,5%) em pós-graduação e 15 (23,1%) apresentavam algum cargo de gestão e/ou chefia na instituição. Analisando as esferas da QVT com os tipos de atuação, verificou-se que aqueles profissionais que atuavam com a docência em pós-graduação apresentaram pontuação significativamente melhor que aqueles que não atuavam, nas esferas Econômica e Política ($p = 0,016$) e Ambiental e Organizacional ($p = 0,006$), além da pontuação Geral do TQWL-42 (0,033).

Outro fator que também interferiu na QVT foi o fato de exercer algum cargo de chefia e/ou gestão, além da atividade docente na instituição. Esses indivíduos apresentaram média estatisticamente melhor em comparação com aqueles

Tabela 1. Caracterização dos docentes pesquisados (N = 65).

Resultados	n	%
Sexo		
Masculino	28	43,1
Feminino	37	56,9
Idade		
≤ 30 anos	2	3,1
30 –40 anos	46	70,8
40 –50 anos	13	20,0
> 50 anos	4	6,2
Estado Civil		
Solteiro(a)	14	21,5
Casado(a)	48	73,8
Divorciado(a)	3	4,6
Grau de titulação		
Especialista	24	36,9
Mestre	30	46,2
Doutor(a)	8	12,3
Pós doutor(a)	3	4,6
Instituição		
Pública	21	32,3
Privada	32	49,2
Ambas	12	18,5
Número de instituições que atua		
1	38	58,5
2	20	30,8
≥ 3	7	10,8
Jornada de trabalho semanal (horas):		
Até 20	13	20,0
20 – 30	14	21,5
30 – 40	25	38,5
> 40	13	20,6
Renda docente (R\$):		
Até 3500,00	19	29,2
3500,00 – 6 000,00	17	26,2
6000,00 –10 000,00	17	26,2
> 10000,00	12	18,5

n – frequência; % - porcentagem.

Tabela 2. Resultados da QVT de acordo com o TQWL-42 (N = 65).

Resultados	Média	DP
Auto avaliação da QVT	66,54	± 9,45
Esfera Biológica e Fisiológica	54,62	± 8,03
Esfera Psicológica e Comportamental	67,55	± 6,96
Esfera Sociológica e Relacional	62,21	± 9,27
Esfera Econômica e Política	54,57	± 7,37
Esfera Ambiental e Organizacional	59,76	± 7,95
Pontuação geral	60,06	± 6,01

DP – Desvio padrão.

que não possuíam tais ocupações no aspecto da Autoavaliação da QVT ($p = 0,048$), nas esferas Econômica e Política ($p = 0,001$) e Ambiental e Organizacional ($p = 0,045$), e na pontuação Geral ($p = 0,011$) do instrumento utilizado. Esses dados estão expostos na Tabela 3.

Em relação ao grau de satisfação com a renda, pode-se constatar que 10 (15,4%) afirmaram estar insatisfeitos, 31 (47,7%) a consideraram razoável, 20 (30,8%) responderam estar satisfeitos, e apenas 4 (6,2%) relataram estar muito satisfeitos.

A Tabela 4 apresenta a comparação das esferas da QVT de acordo com o grau de satisfação com a renda docente. Esse resultado permitiu verificar que os participantes que se consideravam satisfeitos com a renda, obtiveram médias significativamente melhores nas esferas Psicológica e Comportamental ($p = 0,019$), Econômica e Política ($p < 0,001$), e na pontuação geral do TQWL-42 ($p = 0,011$). Porém, ao comparar as esferas da QVT de acordo com a renda bruta como docente, não constatou diferença significativa entre os grupos nas variáveis da QVT.

Ao analisar o grau de satisfação com a atividade docente, verificou-se que 43 (66,1%) indivíduos se consideram satisfeitos, 15 (23,1%) muito satisfeitos, e apenas 7 (10,8%) afirmam estar insatisfeitos com a prática docente.

Ao comparar os resultados do TQWL-42 de acordo com o grau de satisfação com a docência, pode-se constatar que os participantes que consideraram estar muito satisfeitos obtiveram médias significativamente melhores que aqueles que estavam insatisfeitos, no aspecto da Autoavaliação da QVT ($p = 0,003$) e nas esferas Psicológica e Comportamental ($p = 0,030$) e Ambiental e Organizacional ($p = 0,014$). Na esfera Econômica e Política ($p = 0,003$) e no resultado Geral ($p = 0,009$) do TQWL-42, a classe muito satisfeita apresentou médias significativamente melhores que todas as demais classes, como mostra a Tabela 5.

Discussão

A maior prevalência do sexo feminino acontece porque as mulheres remetem, em sua essência, às atividades em que desempenham o papel de cuidadoras, como forma estratégica de se manterem no mercado de trabalho. Nesse sentido, as profissões da área da saúde, de professora ou de doméstica, assumem destaque nesse meio¹⁰.

Pode-se observar a constante busca no aprimoramento e qualificação profissional na amos-

Tabela 3. Frequência, média e desvio padrão das esferas do TQWL-42 por área de atuação (N = 65).

Esferas TQWL-42	Docência Sala de aula			Docência Supervisão de estágio			Docência Pós-Graduação			Cargo de gestão / chefia		
	n	Média (± DP)	p*	n	Média (± DP)	p*	n	Média (± DP)	p*	n	Média (± DP)	p*
	AA QVT											
Não	13	67,3 (± 10,9)	0,908	28	64,3 (± 15,5)	0,423	27	62,5 (± 16,3)	0,078	50	64,8 (± 13,5)	0,048
Sim	52	66,3 (± 13,7)		37	68,2 (± 10,9)		38	69,4 (± 9,5)		15	72,5 (± 9,7)	
EBF												
Não	13	56,3 (± 9,4)	0,692	28	52,0 (± 11,4)	0,183	27	52,9 (± 12,2)	0,309	50	54,1 (± 12,4)	0,900
Sim	52	54,2 (± 12,3)		37	56,6 (± 11,6)		38	55,8 (± 11,3)		15	56,3 (± 9,0)	
EPC												
Não	13	69,0 (± 6,4)	0,798	28	66,1 (± 10,6)	0,308	27	66,2 (± 10,5)	0,318	50	66,6 (± 9,5)	0,149
Sim	52	67,2 (± 10,2)		37	68,7 (± 8,6)		38	68,5 (± 8,8)		15	70,8 (± 9,0)	
ESR												
Não	13	63,0 (± 11,1)	0,748	28	61,8 (± 13,5)	0,926	27	59,6 (± 12,5)	0,149	50	61,0 (± 13,1)	0,118
Sim	52	62,0 (± 13,4)		37	62,5 (± 12,6)		38	64,1 (± 13,0)		15	66,3 (± 11,8)	
EEP												
Não	13	51,4 (± 9,3)	0,195	28	55,6 (± 11,6)	0,404	27	50,2 (± 11,5)	0,016	50	52,1 (± 10,1)	0,001
Sim	52	55,4 (± 11,1)		37	53,8 (± 10,3)		38	57,7 (± 9,2)		15	62,7 (± 9,1)	
EAO												
Não	13	58,7 (± 10,8)	0,651	28	58,3 (± 12,2)	0,362	27	54,9 (± 11,6)	0,006	50	58,1 (± 10,9)	0,045
Sim	52	60,0 (± 11,6)		37	60,9 (± 10,7)		38	63,2 (± 9,9)		15	65,4 (± 11,4)	
Geral												
Não	13	60,0 (± 6,7)	0,737	28	59,0 (± 9,5)	0,542	27	57,0 (± 9,5)	0,033	50	58,7 (± 8,6)	0,011
Sim	52	60,1 (± 9,0)		37	60,9 (± 7,8)		38	62,2 (± 7,1)		15	64,7 (± 6,9)	

AA QVT - Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho; EBF - Esfera Biológica e Fisiológica; EPC - Esfera Psicológica e Comportamental; ESR - Esfera Sociológica e Relacional; EEP - Esfera Econômica e Política; EAO - Esfera Ambiental e Organizacional. p* - Valor de p obtido pelo teste Kruskal Wallis.

tra pesquisada. No meio acadêmico, considera-se que a busca pela qualificação e titulações está relacionada ao prestígio e à ascensão profissional dessa classe, sendo que professores com titulação mais elevada, na maioria das vezes, possuem vínculos de trabalho sólidos, com cargas horárias mais estáveis e planos de carreira estabelecidos^{11,12}.

No presente estudo, verificou-se que os docentes que atuam também em Pós-Graduação, e

aqueles que desempenham algum cargo de gestão e/ou chefia na instituição de ensino, apresentaram médias significativamente melhores nas esferas Econômica e Política, e Ambiental e Organizacional. As características dos cargos de gestão e/ou chefia incluem: autonomia; grande participação na tomada de decisões; maior responsabilidade; salários melhores; tarefas diversificadas e geralmente desafiadoras; maior reconhecimento e prestígio profissional. Já a atuação em Pós-Gra-

Tabela 4. Frequência, média e desvio padrão das esferas do TQWL-42, de acordo com o grau de satisfação com a renda docente (N = 65).

Esferas TQWL-42 / Satisfação com a renda	n	Média (± DP)	p*
Auto avaliação da QVT			
Insatisfeito	10	62,5 (± 10,2)	0,052
Razoável	31	65,3 (± 12,0)	
Satisfeito	20	73,8 (± 9,9)	
Muito Satisfeito	4	50,0 (± 22,8)	
Esfera Biológica e Fisiológica			
Insatisfeito	10	53,8 (± 10,6)	0,492
Razoável	31	53,4 (± 11,2)	
Satisfeito	20	57,7 (± 10,7)	
Muito Satisfeito	4	50,8 (± 22,2)	
Esfera Psicológica e Comportamental			
Insatisfeito	10	65,6 (± 5,7) ^A	0,019
Razoável	31	65,2 (± 10,6) ^B	
Satisfeito	20	73,0 (± 7,0) ^{C,B}	
Muito Satisfeito	4	63,3 (± 10,6) ^D	
Esfera Sociológica e Relacional			
Insatisfeito	10	60,3 (± 6,8)	0,435
Razoável	31	60,6 (± 12,9)	
Satisfeito	20	66,3 (± 14,2)	
Muito Satisfeito	4	59,4 (± 18,0)	
Esfera Econômica e Política			
Insatisfeito	10	47,5 (± 10,2) ^A	< 0,001
Razoável	31	51,6 (± 10,2) ^B	
Satisfeito	20	62,8 (± 7,4) ^{C,A,B}	
Muito Satisfeito	4	53,9 (± 9,0) ^D	
Esfera Ambiental e Organizacional			
Insatisfeito	10	58,4 (± 9,8)	0,061
Razoável	31	56,9 (± 12,5)	
Satisfeito	20	65,6 (± 9,0)	
Muito Satisfeito	4	56,3 (± 6,7)	
Geral			
Insatisfeito	10	57,4 (± 6,1) ^A	0,011
Razoável	31	57,9 (± 8,8) ^B	
Satisfeito	20	65,5 (± 6,4) ^{C,B}	
Muito Satisfeito	4	56,4 (± 11,6) ^D	

p* - Teste de Kruskal Wallis; Letras iguais indica existência de Diferença Significativa pelo Teste de U Mann Whitney.

duação está relacionada à maior prestígio, remuneração e *status*. Essas características estariam presentes, porém em menor intensidade, na atuação restrita à docência na graduação¹³.

A renda é outro dado que deve ser discutido. Diversos estudos que avaliaram a QVT de professores encontraram o aspecto relacionado à remuneração justa e adequada, como o fator de maior queixa e comprometimento nessa população¹⁴⁻¹⁹. Para a remuneração ser considerada adequada pelo trabalhador, é necessário ser composta por três elementos distintos: a remuneração básica,

os incentivos salariais e os benefícios extras. A remuneração básica consiste no pagamento que o funcionário recebe de maneira regular. Os incentivos salariais são programas criados para recompensar funcionários com bom desempenho, como por exemplo, os bônus e a participação nos resultados da organização. Os benefícios correspondem a férias, seguros de vida, refeições subsidiadas, vales-transporte, auxílio para compra de material escolar, dentre outros²⁰.

Nesse cenário, a baixa remuneração ocasiona o acúmulo de empregos, estresse e esgotamento

Tabela 5. Frequência, média e desvio padrão das esferas do TQWL-42, de acordo com o grau de satisfação com a prática docente (N = 65).

TQWL-42/ Grau de Satisfação com a docência	n	Média (± DP)	p*
Auto avaliação da QVT			
Insatisfeito	7	55,4 (± 12,2) ^A	0,003
Satisfeito	43	66,0 (± 12,9) ^B	
Muito Satisfeito	15	73,3 (± 10,4) ^{C,A}	
Esfera Biológica e Fisiológica			
Insatisfeito	7	51,8 (± 14,6)	0,613
Satisfeito	43	53,9 (± 11,7)	
Muito Satisfeito	15	57,9 (± 10,4)	
Esfera Psicológica e Comportamental			
Insatisfeito	7	63,4 (± 10,5) ^A	0,030
Satisfeito	43	66,4 (± 9,6) ^B	
Muito Satisfeito	15	72,7 (± 6,9) ^{C,A}	
Esfera Sociológica e Relacional			
Insatisfeito	7	58,0 (± 10,8)	0,245
Satisfeito	43	61,0 (± 12,8)	
Muito Satisfeito	15	67,7 (± 13,1)	
Esfera Econômica e Política			
Insatisfeito	7	46,4 (± 11,5) ^A	0,003
Satisfeito	43	53,0 (± 9,5) ^B	
Muito Satisfeito	15	62,9 (± 9,4) ^{C,A,B}	
Esfera Ambiental e Organizacional			
Insatisfeito	7	47,3 (± 8,2) ^A	0,014
Satisfeito	43	60,3 (± 10,5) ^{B,A}	
Muito Satisfeito	15	64,2 (± 11,5) ^{C,A}	
Geral			
Insatisfeito	7	53,5 (± 9,3) ^A	0,009
Satisfeito	43	59,2 (± 8,1) ^B	
Muito Satisfeito	15	65,5 (± 6,6) ^{C,A,B}	

p* - Valor de p teste Kruskal Wallis. Letras Iguais indica a existência de Diferença Significativa pelo Teste de U Mann Whitney.

físico, fazendo com que os profissionais deixem de se empenhar em suas atividades e em participar dos processos de atualização profissional, prejudicando a QVT²¹. Contudo, é importante ressaltar que o salário não é por si só um fator determinante. Sua ausência ou insuficiência pode gerar insatisfação, mas a sua presença não é responsável único pela satisfação com o trabalho, e melhor QVT^{22,23}.

Na população estudada, constatou-se que, apesar de 44,7% dos participantes afirmarem ter um salário superior a seis mil reais mensais, não foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre a renda bruta e a QVT. Nesse contexto, pergunta-se: então como o grau de satisfação com a renda influenciou as esferas da QVT? Esse resultado corrobora com a premissa de que o grau de satisfação com a renda é uma medida mais complexa, que está sujeita a influências de

forças intrínsecas e extrínsecas ao ambiente de trabalho. Valores sociais, culturais e ambientais influenciam diretamente em seu resultado, necessitando de uma profunda análise acerca do assunto²⁴. Essa análise não foi objeto de pesquisa do presente estudo.

O significado em torno da profissão docente se estrutura principalmente no reconhecimento social¹². Estudos que avaliaram a QVT docente verificaram que o fator com melhor resultado está relacionado ao aspecto relevância social e significância da tarefa^{16-19,25,26}. Nesse sentido, pode-se afirmar que o grau de satisfação com a docência está diretamente relacionado com esse sentimento, visto que quanto maior o grau de satisfação, melhor o escore obtido nas esferas da QVT.

O trabalho é uma das mais importantes maneiras do homem se posicionar como indivíduo,

e é algo que complementa e dá sentido à vida^{27,28}. Por isso, o trabalho é visto como um dos componentes da felicidade humana, na qual a felicidade no trabalho é tida como resultante da satisfação de necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição no exercício da atividade profissional²⁸.

A satisfação no trabalho exerce influência direta sobre o estado emocional do indivíduo e sua qualidade de vida. Pode-se considerar que existem três elementos envolvidos no processo de avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho: percepção de algum aspecto do trabalho; padrão de valores implícitos ou explícitos; julgamento consciente ou inconsciente entre percepções e valores do indivíduo²⁹⁻³¹. Assim, os fatores psicossociais são centrais na determinação da satisfação no trabalho, pela maneira como o indivíduo percebe, valoriza e julga esses aspectos^{30,31}.

Conclusões

Alguns dos fatores pertinentes à atuação docente e que influenciam na QVT desses profissionais, estão relacionados à área de atuação docente, ao grau de satisfação com a renda, e a prática docente.

Em relação à área de atuação, constatou-se que os professores que atuavam em pós-graduação, ou que exerciam algum cargo de gestão e/ou chefia dentro da instituição de ensino superior, apresentaram escores significativamente melhores nas esferas Econômica e Política, Ambiental e Organizacional, e na avaliação geral da QVT, quando comparados com aqueles que não tinham essas atribuições. Esses achados corroboram com a premissa de melhor posição social, prestígio e remuneração, maior autonomia e participação na tomada de decisões desses indivíduos, influenciam diretamente a QVT.

Verificou-se que o grau de satisfação com a renda interferiu nos resultados encontrados, sendo que os docentes que se encontravam satisfeitos, apresentaram escores significativamente melhores em todas as esferas, com destaque ao aspecto da autoavaliação da QVT, as esferas Psicológica/Comportamental e Econômica/Política, e no resultado Geral do TQWL-42. Apesar deste

resultado, a análise das esferas da QVT de acordo com a renda salarial não apresentou resultados significativos, inferindo que a análise subjetiva do grau de satisfação com a renda envolve diversos aspectos que vão além do salário bruto desses participantes.

O grau de satisfação com a atividade docente também apresentou resultado significativo. Os docentes que se consideravam muito satisfeitos apresentaram melhores escores em todas as esferas, com significância estatística no aspecto da autoavaliação da QVT, na esfera Psicológica e Comportamental, Econômica e Política, Ambiental e Organizacional, e no resultado Geral. Esses achados reafirmam o quanto esse sentimento de satisfação, ou insatisfação com a atividade desempenhada interfere na QVT. Vale salientar que a análise das associações identificadas não consistiu em objeto do estudo, ressaltando a necessidade de estudos longitudinais para elucidar a direção causal dessas associações. O uso de estratégias de pesquisa qualitativa também pode enriquecer a compreensão acerca da relação da QVT com a área de atuação docente, grau de satisfação com a renda e com a docência.

É importante destacar algumas limitações da pesquisa: a) a amostra pesquisada foi de conveniência; b) alguns participantes atuavam em mais de uma instituição de ensino, sendo necessário que o participante generalizasse algumas das respostas referentes aos instrumentos utilizados, principalmente nas questões relacionadas ao ambiente físico do local de trabalho; c) alguns participantes atuavam tanto em instituição pública, como privada, o que pode diminuir a fidedignidade das respostas, uma vez que os modelos institucionais são completamente diferentes; d) o instrumento TQWL-42 é um instrumento genérico de avaliação da QVT, não tendo questões específicas à docência; e) o desenho transversal do estudo impossibilita conclusões sobre a causalidade das associações encontradas.

Por fim, destaca-se a contribuição do presente estudo para o entendimento dos fatores que influenciam diretamente a QVT em docentes, como forma de nortear políticas de intervenção no modelo organizacional das instituições de ensino superior, frente às mudanças advindas da evolução do processo ensino-aprendizagem.

Colaboradores

ACB Dias participou de todas as etapas de construção do artigo. N Chaveiro, atuou como coorientadora da pesquisa, participou da redação, correção e aprovação da versão final a ser publicada. CC Porto orientou a elaboração do estudo, participou da redação e aprovou a versão final a ser publicada.

Referências

1. Walton RE. Quality of working life: what is it? *Sloan Manage Rev* 1973; 15(1):11-21.
2. Ferreira MC. Qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor público: Da assistência à prevenção. *Anais do Congresso Regional de La Sociedad Interamericana de Psicologia*; Havana; 2006.
3. Rodrigues MVC. *Qualidade de vida no trabalho*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes; 1995.
4. Silva RT. *O teletrabalho e suas influências na QVT* [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2004.
5. Zabalza MA. *O ensino universitário: seu cenário e protagonistas*. São Paulo: Artmed; 2004.
6. Costa NMSC. Docência no ensino médico: por que é tão difícil mudar? *Rev Bras Educ Med* 2007; 31(1):21-30.
7. Bosi AP. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educ Soc* 2007; 28(101):1503-1523.
8. 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.
9. Freitas ALP, Rodrigues SG. Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. *Anais do XII Simpósio de Engenharia de Produção*; Bauru; 2005.
10. Bellucci NP. Estranhamento; Alienação e Discriminação de Gênero: o trabalho da mulher professora. *Anais do V Encontro Brasileiro de Educação e Marxismo*; Florianópolis; 2011.
11. Lopes MJM, Leal SMC. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cad Pagu* 2005; 24:105-125.
12. Koetz L, Rempel C, Périco E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. *Cien Saude Colet* 2013; 18(4):1019-1028.
13. Martinez MC. *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador* [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2002.
14. Caye IT, Ulbricht L, Neves EB. Qualidade de vida no trabalho dos professores de Matemática e Português do Ensino Fundamental. *RUVRD* 2014; 12(2):974-989.
15. Baleghizadeth S, Gordani Y. Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Aust J Teach Educ* 2012; 37(7):29-42.
16. Both J, Nascimento JV, Sonoo CN, Lemos CAF, Borgatto AF. Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. *Motri* 2010; 6(3):39-51.
17. Moreira HR, Farias GO, Both J, Nascimento JV. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev Bras Ativ Fis Saúde* 2009; 14(2):115-122.
18. Moreira HR, Nascimento JV, Sonoo CN, Both J. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. *Motriz Rev Educ Fis* 2010; 16(4):900-912.

19. Both J, Nascimento JV, Borgatto AF. Percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo da carreira docente em educação física. *Rev Bras Cineantropom Desempenho Hum* 2008; 10(4):372-378.
20. Chiavenato I. *Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004.
21. Oliveira BGRB, Porto IS, Ferreira MA, Castro JBA. Profile of students registered in nursing auxiliary and technician courses of the Nursing Worker Professionalization Project (PROFAE). *Rev Lat Am Enfermagem* 2007; 15(1):127-133.
22. Oliveira FMP. *A importância do fator remuneração na motivação humana para o trabalho* [dissertação]. Fortaleza: Universidade Estadual Vale do Acaraú; 2008.
23. Oshagbemi T. Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Educ Training* 1997; 39(9):354-359.
24. Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Rev Saude Publica* 2004; 38(1):55-61.
25. Jager ME, Rohde CLC, Dias ACG. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. *RBQV* 2013; 5(3):26-36.
26. Branquinho NGS. *Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da rede pública municipal de Unai/MG* [dissertação]. Brasília: Universidade de Brasília; 2010.
27. Lunnardi Filho WD. Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo do trabalho da enfermagem. *Rev Bras Enferm* 1997; 50(1):77-92.
28. Alberto LCFR. *Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros* [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2000.
29. Rebouças D, Legay LF, Abelha L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Rev Saude Publica* 2007; 41(2):244-250.
30. Marqueze EC, Moreno CRC. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicol Estud* 2009; 14(1):75-82.
31. Regis LFLV, Porto IS. Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. *Rev Esc Enferm USP* 2011; 45(2):334-341.

Artigo apresentado em 01/09/2015

Aprovado em 06/10/2016

Versão final apresentada em 08/10/2016