

Avaliação da qualidade de vida no trabalho de Docentes de Graduação em Enfermagem

Evaluation of quality of working life of faculty nursing

Evaluación de la calidad de vida en el trabajo de los docentes universitarios de enfermería

Albertina Antonielly Sydney de **SOUSA**

Sâmela Abreu e **SANTIAGO**

Rafaela Soares **CARVALHO**

Marcília Cavalcante **ARAÚJO**

Emanuele Rodrigues **MELO**

Kariane Gomes Cezario **ROSCOCHE**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), Redenção, CE, Brasil

Resumo

Introdução: No âmbito do Ensino Superior é importante conhecer o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes para que realizem suas atividades de forma saudável e produtiva, contribuindo para a excelência do processo de ensino-aprendizagem. **Objetivo:** Avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes do curso de Enfermagem de uma Instituição de Ensino Superior de Fortaleza-CE. **Métodos:** Estudo exploratório-descritivo, quantitativo, realizado com 27 docentes. Os dados foram coletados em maio e junho de 2017 utilizando o Quality of Working Life Questionnaire-78, analisados estatisticamente e discutidos com base na literatura. **Resultados:** O perfil docente constituiu-se majoritariamente de enfermeiras jovens, doutoras e exercendo dupla jornada de trabalho. Todos os domínios da Qualidade de Vida no Trabalho avaliados classificaram-se como satisfatórios, sendo os domínios Físico/Saúde e Profissional os de menores pontuações (61,17 e 65,09, respectivamente), e o domínio Pessoal o de maior pontuação (76,54). Como sugestões dos docentes para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, citaram-se: realização de ginástica laboral; maior tempo para planejar e produzir as atividades docentes; implantação de espaços para relaxamento; redução das cargas horárias e maior investimento em capacitações. **Conclusão:** A qualidade de vida no trabalho deve ser considerada na dimensão subjetiva dos indivíduos, pois se estende à sua vida pessoal e é diretamente influenciada pela organização do processo laboral. Logo, é importante que os gestores identifiquem elementos que reforcem positivamente o desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Descritores: Trabalho; Qualidade de Vida; Instituições de Ensino Superior; Educação em Enfermagem; Docentes de Enfermagem.

Abstract

Introduction: In the Higher Education context, it is important to know teachers' Quality of Life at Work levels for to carry out their activities in a healthy and productive way, contributing to the excellence of the teaching-learning process. **Objective:** To evaluate the quality of working life of Nursing course faculty in a Higher Education Institution of Fortaleza-CE. **Methods:** Exploratory-descriptive, quantitative study, conducted with 27 teachers. Data were collected in May and June 2017 through the Quality of Working Life Questionnaire-78 and were statistically analyzed and discussed based on the literature. **Results:** Teacher's profile was performed mainly of young nurses, with doctoral degree and double journey work. All Quality of Life at Work domains evaluated were classified as satisfactory, with the Physical / Health and Professional domains presenting the lowest scores (61.17 and 65.09, respectively), and the Personal domain having the highest score (76, 54). The suggestions mentioned by teachers to improve the Quality of Life at Work were: labor gym practice; more time to plan and produce teaching activities; implantation of spaces for relaxation; reduction of workloads and greater investment in training. **Conclusion:** The quality of life at work should be considered in the subjective dimension of individuals, once it extends to their personal life and is directly influenced by the work process organization. Therefore, it is important that managers identify elements that reinforce positively the employees' performance in the work environment.

Descriptors: Work; Quality of Life; Higher Education Institutions; Education, Nursing; Faculty, Nursing.

Resumen

Introducción: En el contexto de la Educación Superior, es importante conocer el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo para que los maestros lleven a cabo sus actividades de manera saludable y productiva, contribuyendo a la excelencia del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Objetivo:** Evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesores del curso de Enfermería en una Institución de Enseñanza Superior en Fortaleza-CE. **Métodos:** Estudio exploratorio descriptivo, cuantitativo, realizado con 27 docentes. Los datos se recopilaron en mayo y junio de 2017 utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo-78, se analizaron estadísticamente y se discutieron basados en la literatura. **Resultados:** El perfil docente consistió principalmente en jóvenes enfermeras, doctores y trabajando horas dobles. Todos los dominios de calidad de vida en el trabajo evaluados se clasificaron como satisfactorios, con los dominios físico/salud y profesional con los puntajes más bajos (61.17 y 65.09, respectivamente), y el dominio personal con el puntaje más alto (76, 54). Para mejorar la calidad de vida en el trabajo los maestros sugirieron: realizar gimnasia laboral; más tiempo para planear y producir actividades de enseñanza; implantación de espacios para la relajación; reducción de cargas de trabajo y mayor inversión en capacitación. **Conclusión:** La calidad de vida en el trabajo debe considerarse en la dimensión subjetiva de los individuos, ya que se extiende a su vida personal y está directamente influenciada por la organización del proceso de trabajo. Por lo tanto, es importante que los gerentes identifiquen elementos que refuercen positivamente el desempeño de los empleados en el entorno laboral.

Descriptores: Trabajo; Calidad de Vida; Instituciones de Enseñanza Superior; Educación en Enfermería; Docentes de Enfermería

INTRODUÇÃO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é amplo e multivariado. Historicamente, a definição do termo foi construída sob a visão de diversos autores levando em consideração tanto a abordagem social e técnica da organização quanto à percepção de cada indivíduo, incluindo seus valores e significados atribuídos ao trabalho. Deste modo, a QVT representa experiências baseadas na relação sujeito-trabalho-organização e visa garantir maior eficácia e produtividade atendendo, ao mesmo tempo, as necessidades básicas dos trabalhadores¹.

A avaliação das dimensões da QVT foi proposta por Walton², incluindo-se oito critérios: compensação justa e adequada; condições de trabalho saudáveis e seguras; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida. Essa distribuição de atributos revela a complexidade que envolve a QVT e leva à reflexão acerca de como direcionar as ações, por parte dos gestores, para que aqueles sejam satisfatórios em suas classificações.

No âmbito do trabalho docente, independente do nível de ensino ou da natureza da instituição (pública ou privada), podem ser identificadas muitas adversidades decorrentes da atual dinâmica acelerada da esfera educacional. Observa-se elevada cobrança para o cumprimento de metas, permeada por extensas jornadas laborais, falta de tempo para o preparo de aulas e correção de trabalhos, infraestruturas inadequadas, falta de material, dificuldades nas relações interpessoais, baixos salários e pouco reconhecimento profissional. Tais fatores podem afetar substancialmente a QVT e interferir na capacidade de produção dos docentes^{3,4}.

No âmbito do ensino superior, além das dificuldades supracitadas, presencia-se o crescimento acelerado de novos cursos universitários, principalmente em instituições privadas. Diante disso, o docente vivencia uma pressão para atender às demandas de produtividade acadêmica numa conjuntura capitalista, ao mesmo tempo em que deve corresponder aos critérios de avaliação estabelecidos pelo Ministério da Educação e Cultura, os quais exigem elevados graus de formação acadêmica⁵.

Nas Instituições de Ensino Superior (IES) o que se preconiza é que a docência esteja baseada na tríade ensino-pesquisa-extensão e isso exige do profissional uma rotina que envolve, além das atividades obrigatórias da graduação, outras relacionadas à pós-graduação e produção científica contínua. Nesse cenário de exigências, acrescenta-se que o docente deve pautar o processo de ensino-aprendizagem baseado na construção ativo-reflexiva e compartilhada do conhecimento, o que lhe solicita a busca por metodologias de ensino atualizadas e dinâmicas que contemplem essas vertentes, geralmente por iniciativa própria⁶.

Logo, a formação docente é caracterizada por um processo individual, autodidata e de autoresponsabilidade, pois não existe uma formação específica como professor universitário⁶. No âmbito das IES privadas, o docente se depara com estabelecimentos que não investem em capacitação, exigindo melhoria na qualidade e titulação do profissional, sem oferecer contrapartida. Assim, cabe ao professor, acumular as atividades de qualificação e docente, tendo como consequência queda na qualidade do ensino e baixo aproveitamento nos cursos de capacitação⁵.

O nível de formação docente eleva suas exigências quando se trata de cursos na área da saúde. No âmbito da graduação em Enfermagem, particularmente, destaca-se um processo de trabalho diferenciado onde quem ensina, além de necessitar das competências e habilidades docentes no geral, carece de desenvolver conhecimentos específicos, tendo em vista que a formação do discente envolve uma grade curricular que contempla disciplinas teóricas e práticas que, em certas áreas, só podem ser

ministradas por docentes enfermeiros⁷.

Com o advento dos cursos de graduação em Enfermagem, o magistério se tornou outra opção de trabalho para enfermeiros. No âmbito da profissão, as relações se diferenciam de acordo com o processo de trabalho realizado e o lecionar é tomado como um processo intelectual mais privilegiado quando comparado com o processo de cuidar, pois as condições de trabalho relativas à jornada, horário, salário e prestígio social são mais favoráveis^{8,9}.

Segundo a pesquisa “Perfil da Enfermagem no Brasil” (COFEN/FIOCRUZ), o mais amplo levantamento sobre uma profissão já realizado na América Latina, o diagnóstico da situação dos enfermeiros revelou que 70,5% estão ligados a atividades no ensino superior em funções de docência (55,5%), preceptoria (13,9%) e supervisão de estágios (12%)¹⁰.

Apesar do expressivo número de enfermeiros docentes, deve-se considerar que muitos deles não têm dedicação exclusiva a esta vertente profissional e continuam exercendo atividades assistenciais em paralelo. Desta forma, observa-se uma carga horária de trabalho semanal elevada, que inclui o envolvimento em inúmeras atribuições e responsabilidades que podem, por sua vez, elevar o nível de estresse e comprometer a qualidade de vida no trabalho^{4,9,10}.

Logo, considera-se que o docente de Enfermagem, imbuído da nobre tarefa de formar indivíduos bem preparados para sua atuação profissional, deve desenvolver suas atividades em um ambiente saudável que não prejudique o processo de ensino-aprendizagem e a qualidade da assistência, uma vez que os discentes, futuramente, estarão prestando cuidados de saúde à população.

Ao avaliar os elementos envolvidos na QVT de docentes, poder-se-á identificar as possíveis fontes geradoras de estresse ou aspectos negativos que podem interferir na identidade profissional, satisfação e autorealização. Conhecendo esses pontos, é possível pensar em intervenções direcionadas de modo a minimizar os impactos negativos do trabalho sobre a qualidade de vida e contribuir para que o docente realize suas atividades de forma saudável e produtiva.

Diante disso, objetivou-se avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes do curso de Enfermagem de um Centro Universitário privado de Fortaleza-CE.

MATERIAL E MÉTODO

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo, quantitativo, acerca da avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes do curso de Enfermagem de uma Instituição de Ensino Superior privada de Fortaleza, Ceará.

Dentre a população de 43 professores do

curso de Enfermagem, participaram do estudo 27 docentes eleitos pelo critério de estar executando a função há pelo menos um semestre, considerado tempo necessário para ambientação à dinâmica institucional. Excluíram-se os docentes em licenças médica ou maternidade durante o período da coleta de dados.

Os dados foram coletados nos meses de maio e junho de 2017. Para delinear o perfil dos docentes, aplicou-se um instrumento previamente elaborado pelo pesquisador com questões sobre aspectos pessoais, contexto de trabalho e sugestões para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Para avaliação da QVT, aplicou-se o Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ-78), desenvolvido, construído e validado no Brasil por Reis et al.¹¹ (2011), composto por 78 questões distribuídas em quatro grandes domínios: Físico/Saúde (17 questões); Psicológico (10 questões); Pessoal (16 questões); e Profissional (35 questões) e respostas às questões em escala de Likert (1 a 5).

Para solicitar a participação no estudo, os docentes foram cordialmente abordados na IES. Em caso de aceite, entregava-se uma cópia do questionário, autoaplicável, e combinava-se a posterior devolução ao pesquisador. Para o preenchimento do instrumento, os participantes foram instruídos a terem como base as duas últimas semanas de trabalho, padronizando, assim, os índices de QVT. Além disso, esse tempo estipulado é semelhante ao adotado pela Organização Mundial da Saúde em seu questionário de Avaliação da Qualidade de Vida, o WHOQOL-100.

Os dados foram organizados em planilha do programa Microsoft Excel para análise estatística paramétrica simples (frequências absoluta e relativa). Foram calculadas as médias ($M \pm$) e desvio-padrões ($DP \pm$), considerando-se significantes os valores de $p < 0,05$. Para maior fidedignidade dos dados, adotou-se como recomendação que os participantes respondessem a, no mínimo, 80% das questões de cada domínio para torná-lo válido. Quanto aos índices de cada domínio, adotou-se a escala proposta por Reis Júnior et al.¹¹ (2011): Muito insatisfatório (0 a 22,5); Insatisfatório (22,5 a 45); Neutro (45 a 55); Satisfatório (55 a 77,5); Muito satisfatório (77,5 a 100).

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição de Ensino (parecer n° 2.560.042) e foram obedecidos os princípios éticos preconizados pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que trata da pesquisa envolvendo seres humanos. Todos os participantes registraram sua anuência ao estudo mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual foi impresso em duas vias, uma destinada ao participante e outra, ao pesquisador.

RESULTADOS

○ Caracterização da amostra

Dentre a população de 43 docentes, excluíram-se três: um por licença médica e dois por licença maternidade. Entre os 40 docentes elegíveis, oito não foram localizados durante o período da coleta de dados, contabilizando-se a entrega de 32 questionários; destes, retornaram 27. Logo, contabilizou-se uma perda total de 13 participantes no estudo.

O perfil docente revelou-se majoritariamente feminino ($n=25$) e com média de idade de 36 anos. Quanto à situação conjugal, predominou o estado de casado ($n=18$), seguido do de solteiro ($n=5$) e outras situações ($n=4$); 21 docentes tinham pelo menos um filho.

Quanto à formação, 24 eram enfermeiros e três eram profissionais de outras áreas da saúde. Quanto ao maior nível de titularidade acadêmica caracterizada por pós-graduação *Stricto Sensu*, contabilizaram-se doze mestres (44,4%), treze doutores (48,1%) e um pós-doutor (3,7%). Apenas um docente (3,7%) era somente especialista (pós-graduação *Lato Sensu*).

Dos 27 participantes, sete (26%) possuíam vínculo empregatício somente com a IES do estudo, com carga horária semanal média de 31 horas. Os 20 restantes (74%) desempenhavam, além da atividade docente (com média de 26 horas semanais), atividades predominantemente voltadas à assistência à saúde, contabilizando-se uma média de 25 horas semanais em outros locais. O tempo médio de trabalho na IES foi de 5,3 anos, com tempo mínimo de dois, e máximo de 14 anos.

○ Avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT)

A aplicação do QWLQ-78 aos docentes revelou um índice geral médio de Qualidade de Vida no Trabalho de 67,88 ($\pm 3,75$; $DP=0,3$), sendo classificado como satisfatório. Avaliados separadamente, os maiores domínios - Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional - também foram classificados como satisfatórios.

No que tange ao domínio Físico, que abrange os aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores, observou-se índice médio de 61,17 ($\pm 3,45$; $DP= 0,43$) que, apesar de satisfatório, apresentou-se como o mais baixo quando comparado aos demais domínios.

Algumas questões importantes que compõem o domínio Físico/Saúde mostraram uma média de respostas “mais ou menos” quanto à preocupação e cuidado do docente com a sua saúde e alimentação. A média de respostas quanto à ausência de problemas de saúde relacionados ao trabalho ou de condições impeditivas para ele foi alta, no entanto, os docentes responderam que se sentiam “bastante” cansados ao final da jornada de trabalho. Poucos docentes

praticavam atividade física regular e nenhum referiu a existência de condições como hipertensão ou colesterol elevado. Grande parte deles referiu se sentir “bastante” confortável no ambiente de trabalho.

Já no domínio Pessoal, que engloba aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores, o índice médio foi de 76,54 ($\pm 4,1$; DP=0,31), classificando-o como muito satisfatório e de maior índice entre os demais domínios. Nele, podem-se destacar as questões que envolvem a autopercepção do docente em sua atividade, abrangendo seu desempenho, relações verticais com as hierarquias da IES, bem como relações horizontais com os colegas de trabalho e outros colaboradores.

Predominou a média de respostas “alta/bastante”, principalmente no que tange à autorealização na atividade docente. Já a qualidade do lazer e do tempo direcionado à família foi classificada como “média” pelos docentes.

Com valores intermediários e ambos classificados como satisfatórios, tem-se o domínio Profissional (média=65,09 \pm 3,6; DP= 0,33), representado pelos aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores, seguido do domínio Psicológico (68,70 ($\pm 3,75$; DP= 0,37), o qual engloba aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores.

No domínio Profissional, os docentes classificaram como “médio” aspectos como autonomia, sensação de segurança/estabilidade no trabalho, participação de processos decisórios, conhecimento de todos os processos de trabalho, bem como metas e objetivos da IES. Os professores responderam que “raramente” faltavam ao trabalho ou adoeciam em decorrência deste, ou pensavam em mudar radicalmente de emprego. A grande maioria respondeu estar “bastante” satisfeita quanto à remuneração recebida na empresa e expressava muito orgulho em trabalhar nela.

Finalmente, as questões relevantes do domínio Psicológico mostraram que os professores se sentem “bastante” concentrados e motivados para o trabalho, acolhidos e apoiados pelos colegas, além de “altamente” orgulhosos com a profissão. Os valores dos índices da QVT geral e dos respectivos domínios estão apresentados na Figura 1.

○ *Sugestões dos docentes para aumentar a QVT no ambiente de trabalho*

Como sugestões para elevar os índices de QVT no ambiente de trabalho, a maioria dos docentes mencionou: redução das cargas horárias de trabalho; maior tempo para planejar e elaborar as atividades docentes; criação de espaços para relaxamento; realização de ginástica laboral durante os turnos de trabalho; e maior investimento em capacitações.

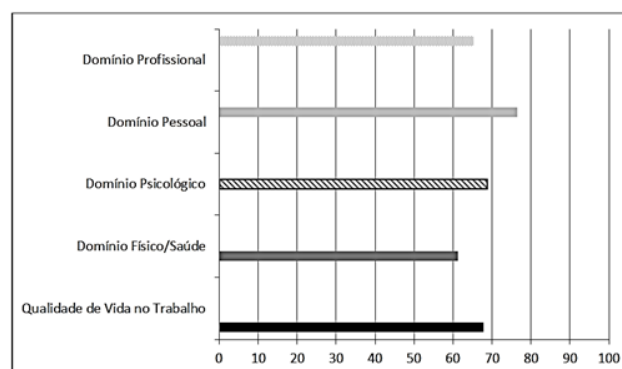


Figura 1: Média dos escores dos domínios do QWLQ-78 e QVT total dos docentes do curso de Enfermagem, em uma escala de 0 a 100 pontos. Fortaleza-CE, 2017.

DISCUSSÃO

O perfil dos docentes entrevistados caracterizou-se como predominantemente feminino, com idade média de 36 anos, maioria casada e com filhos, o que se assemelha ao perfil observado em outros estudos^{3,9,12}. Essas características são historicamente marcadas, pois o perfil da Enfermagem é predominantemente feminino tendo em vista que a noção do cuidado à saúde no seio familiar é atribuída à mulher. Isso, por sua vez, fornece coerência ao seu exercício no espaço formal das relações de trabalho na saúde e na docência, pois os valores vocacionais apelam para a entrada seletiva das mulheres nesse espaço profissional apropriado cultural e socialmente ao seu gênero¹³.

No que tange ao mais elevado título acadêmico, grande parte dos professores era mestre ou doutor. Apesar de esses dados apresentarem discretas divergências¹² ou semelhanças^{9,14} quando comparados a outros estudos, o que se observa é que há uma busca por parte dos docentes de uma formação que atenda à complementação ou aquisição de novas competências e habilidades. Isso é ainda mais complexo no contexto do docente enfermeiro, pois além de envolver a relação com o discente, também se encontra envolvida a relação com o paciente, o que lhe atribui maior responsabilidade quanto à sua qualificação¹⁵.

A busca pela formação complementar se dá num contexto que, além da cobrança pessoal à maior qualificação, há também a exigência constante das instituições para que o docente invista em sua formação, principalmente para que obtenha titulação de mestrado e doutorado. Por sua vez, essa requisição reflete as exigências feitas pelos órgãos de avaliação do ensino superior que atestam a qualidade dos cursos ofertados pelas IES⁵. Logo, percebe-se que recai sobre o professor uma grande responsabilidade de manter a visibilidade da instituição refletida em sua titularidade. Desta forma, o aperfeiçoamento é buscado no contexto de uma demanda de trabalho exaustiva ou que exige sua presença efetiva, sem oportunidades para liberação.

Além das demandas inerentes à atividade docente nas IES, muitos professores também apresentam outras atribuições em diferentes empregos¹². Em nosso estudo, 74% dos docentes desempenhavam outras atividades de cunho predominantemente assistencial à saúde, além da docência, contabilizando-se uma carga horária de cerca de 51 horas semanais em ambas as ocupações. Ressalta-se que a IES do estudo, tem caráter privado e possui regime de contratação por hora de trabalho, ou seja, o docente precisa planejar e preparar suas atividades em horários distintos aos da ocupação, a qual se caracteriza por aulas teóricas em sala ou laboratório ou por supervisão de práticas assistidas em diferentes campos, entre os quais Atenção Básica e serviços de saúde de média e alta complexidade.

Muitos enfermeiros que continuam exercendo atividades assistenciais juntamente com a docência perfazem uma carga horária exacerbada no trabalho, com responsabilidade de assistir reuniões, representar comissões, gerenciar equipes de Enfermagem e unidades dos serviços, prestar assistência sistematizada ao cliente, dentre outras atribuições. Além disso, participam de elaboração de produções científicas, solenidades, apresentação de trabalhos e elaboração de aulas e provas em sua ocupação como docente. Todas essas atividades podem sobrecarregar o profissional repercutindo em diversos aspectos da vida pessoal e profissional^{18,14}.

Observa-se também que a dupla jornada de trabalho em outra IES, ou em diferentes serviços de assistência à saúde, é reflexo do tipo de vínculo empregatício do docente. Estudos apontam que os professores se submetem a longas jornadas de trabalho em função do receio da demissão e, somado a isso, as condições laborais não possibilitam uma previsibilidade em termos de remuneração, variando-se a carga horária semestre a semestre¹⁶, o que é percebido como um contexto gerador de estresse pelo docente.

Diante desses aspectos evidenciados no perfil dos docentes, infere-se que a elevada carga horária de trabalho pode estar afetando negativamente o domínio Físico/Saúde o qual, mesmo satisfatório, mostrou-se como o mais baixo deste estudo. Salienta-se que neste quesito são considerados os aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores.

Muitos problemas de saúde relacionados à prática docente podem ser identificados como potenciais ameaçadores à QVT. Diversos estudos apontam para agravos de saúde recorrentes que atingem os docentes tanto em nível físico quanto psicológico^{12,17}, os quais podem levar à diminuição do rendimento laboral ou mesmo ao afastamento das atividades.

Observa-se que uma das queixas de destaque entre docentes está relacionada ao uso intensivo da

voz, que se constitui em sua principal ferramenta de trabalho. Esses profissionais apresentam maior ocorrência de disfonia quando comparados a outros grupos ocupacionais¹⁸, independente do nível educacional em que lecionam. Sinais e sintomas vocais como rouquidão, “falha na voz”, dor ao falar e até afonia são amplamente relatados¹⁹ e sinalizam uma forte relação com aspectos envolvendo principalmente a carga horária semanal em termos de quantidade e distribuição das aulas, o número de alunos por sala, as condições do ambiente (acústica e níveis de ruído interno e externo), o tempo de trabalho como docente e a idade do indivíduo²⁰.

Além das alterações com a voz, outra queixa recorrente entre professores se refere aos distúrbios articulares e musculoesqueléticos. Estudos apontam que existe uma alta prevalência de seus sintomas, assim como a percepção de piora destes com a atividade de lecionar, sugerindo-se sua forte relação com o trabalho. O acometimento de regiões anatômicas como as colunas lombar e cervical, ombros, punhos e mãos, além dos sintomas algícos nessas regiões, foram amplamente mencionados e relacionados, diretamente, ao número de horas trabalhadas²¹.

Conforme os estudos demonstram, os dois agravos supracitados são comuns ao contexto de professores no geral. Quando se considera a condição do enfermeiro docente, principalmente o que desempenha uma segunda jornada de trabalho em ambientes de assistência à saúde, os quais são reconhecidamente insalubres, os riscos tendem a ser muito maiores. Problemas relacionados ao uso contínuo da voz podem ser somados a afecções do sistema respiratório, agravando os quadros de disfonia. Por sua vez, os distúrbios envolvendo os sistemas articular e musculoesquelético também podem ser mais evidentes devido aos riscos ergonômicos presentes em certos setores de cuidados²².

Outras desordens de natureza física ou psicossomática relacionadas à atividade docente também são relatadas na literatura, mencionando-se cansaço, fadiga e indisposição; alterações no padrão de sono e repouso; cefaleia e enxaqueca; problemas cardiovasculares; hipertensão e crises hipertensivas; taquicardia; perturbações gástricas; labirintite; gripes e resfriados constantes; diabetes; distúrbios hormonais; problemas dermatológicos; cistite; diarreia e dispneia^{17,23}.

Referências à síndrome de Burnout, que inclui deteriorações cognitivas e afetivas que podem levar o docente a desenvolver condutas negativas frente aos alunos e instituição²⁴, assim como a detecção de sofrimento psíquico englobado na classe dos transtornos mentais e comportamentais, como episódios depressivos, transtornos de ansiedade, estado de estresse pós-traumático, estresse de

adaptação, dentre outros, são amplamente relatados^{23,25}.

Quanto aos hábitos saudáveis dos colaboradores presentes no domínio Físico, estes podem ser relacionados a diversos fatores, incluindo-se a alimentação balanceada, prática regular de exercícios físicos, sono e repouso satisfatórios, dentre outros. Manter estes quesitos equilibrados com a jornada docente e também assistencial é algo desafiador, uma vez que a carga horária de trabalho elevada associada aos desgastes físico e emocional, pode comprometer a manutenção de uma rotina saudável^{16,26}.

Seguindo-se com os resultados dos domínios, temos o Profissional, relacionado à organização do trabalho e como esta pode influenciar na QVT dos docentes, e o Psicológico, que inclui satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores. Ambos foram classificados como satisfatórios e se apresentaram com valores intermediários entre os domínios Físico e Pessoal.

A produtividade de uma organização é influenciada pela motivação de seus colaboradores, logo, a valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional. Assim que a empresa identifica os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e utiliza isso como ferramenta para o alcance de seus objetivos de mercado, pode contribuir para um maior envolvimento dos profissionais em seus contextos de trabalho²⁷.

Claramente, o comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa, além de elementos individuais relacionados à sua postura ética e moral. Desta forma, o grande desafio de uma organização é identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência²⁷.

Nossos resultados mostram que os aspectos organizacionais parecem adequados à manutenção de uma atmosfera de trabalho salutar. Apesar da interferência da elevada carga horária de trabalho sobre o domínio Físico, isso não pareceu ser suficiente para afetar significativamente a satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos docentes. Talvez, outros aspectos que não foram avaliados ou observados, como relações de trabalho conflituosas ou desagregadoras, problemas com alunos, atendimentos e trabalhos extraclasse e ausência de autonomia decisória, que são evidenciados em diversos estudos^{12,17}, podem estar relacionados aos índices não tão elevados destes domínios.

Finalmente, o domínio Pessoal, relacionado a aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e

aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores foi classificado como muito satisfatório e de maior pontuação em nosso estudo.

Tais quesitos são relevantes uma vez que permeiam o complexo contexto de vida dos indivíduos, englobando a multidimensionalidade das relações e satisfação pessoal. Considerando-se que os indivíduos passam a maior parte das horas diárias desenvolvendo atividades laborais, perceber a existência de harmonia entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal é um aspecto bastante positivo.

Para Reis Júnior et al.¹¹ alguns critérios não tem a mesma importância para todos os profissionais: o tempo gasto de lazer com a família, por exemplo, pode ser muito relevante na vida de algumas pessoas e pode não ser tão relevante para outras pessoas, formando uma visão diferente de QVT. Este aspecto ainda apresenta muita dualidade entre os estudos, uma vez que recompensas oriundas do trabalho como melhor remuneração, maior acesso a bens e serviços, melhora nos padrões de vida, reconhecimento pelo trabalho realizado, o sentido de utilidade do trabalho e a configuração da estrutura social e econômica na qual o indivíduo está inserido, podem justificar a renúncia a outras dimensões subjetivas²⁸. Muitas vezes o docente não tem controle sobre a carga de trabalho, que avança e pode invadir o espaço da vida pessoal; dependendo do contexto, isso pode ou não ser percebido como negativo^{1,4}.

Finalmente, quanto às sugestões dos docentes para aumentar a QVT, as quais contemplaram principalmente a organização do processo de trabalho que incluísse mais horas disponíveis para planejamento das atividades e capacitação, além de promoção da saúde nos espaços da IES, corroborou o que apontam os estudos acerca dos benefícios oriundos de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, segundo a percepção dos docentes, fazendo com que trabalho e espaço total de vida possam conviver em harmonia.

Os programas de QVT, ao mesmo tempo em que podem proporcionar melhoria no trabalho, podem trazer maior satisfação aos colaboradores, fazendo com que haja um compromisso maior com os objetivos da organização, melhorando o desempenho do capital humano e, conseqüentemente, os resultados organizacionais¹.

CONCLUSÃO

De um modo geral, os docentes estavam satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo todos os domínios classificados como satisfatórios. Separadamente, os domínios Físico/Saúde e Profissional foram os que pontuaram menos, enquanto o domínio pessoal se apresentou como de índice mais elevado.

No âmbito da docência, o trabalho assume

uma dimensão fundamental para os professores tendo em vista o reconhecimento social inerente à profissão, que se reveste da grande responsabilidade de formar profissionais qualificados e éticos. No âmbito da Enfermagem, particularmente, esta incumbência se torna ainda mais importante, pois os futuros profissionais devem estar habilitados a lidar com vidas, exercendo a profissão tanto no âmbito científico quanto técnico, embasados nos ensinamentos dos docentes envolvidos em sua formação.

Logo, conclui-se que a dualidade do prazer versus sofrimento que permeia a qualidade de vida no trabalho e se estende à vida pessoal dos docentes, inscreve-se em uma complexa dimensão subjetiva que envolve aspirações, valores, desejos e idealizações e que é diretamente influenciada pela organização do processo laboral. E diante da dinamicidade do contexto político, econômico e social que envolve o mundo do trabalho, salienta-se a importância da sensibilidade por parte dos gestores em identificar elementos que reforcem positivamente o desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Barros MA. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. *Rev Espaço Acadêmico*. 2017;16(188):38-46.
2. Walton RE. 'Quality of Working Life: What Is It?' *Sloan Management Review*. 1973;15(1):11-21.
3. Cortez PA, Souza MVR, Amaral LO, Silva LCA. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Cad saúde colet*. 2017;25(1):113-22.
4. Parra GD, Felli VEA. Work process of nursing professors. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2017;25:e2946.
5. Migani EJ. As dificuldades para a qualificação do docente no ensino superior privado e a fragilidade da legislação na sua tutela. *Vertentes do Direito*. 2015;1(20):63-80.
6. Lauxen AA, Del Pino JC. O professor universitário em processo de formação continuada: uma análise da docência no cotidiano da ação. *Linhas*. 2018;19(40):394-413.
7. Hood LJ. *Leddy & Pepper's conceptual bases of professional nursing*. 9. ed. Baltimore: Wolters Kluwer Health; 2017.
8. Cruz AM, Almeida NG, Fialho AVM, Rodrigues DP, Figueiredo JV, Oliveira ACS. Percepção da enfermeira docente sobre sua qualidade de vida. *Rev Rene*. 2015;16(3):382-90.
9. Magalhães LCB, Yassaka MCB, Soler ZASG. Indicadores da qualidade de vida no trabalho entre docentes de curso de graduação em enfermagem. *Arqui ciênc saúde*. 2008;15(3):117-24.
10. Conselho Federal de Enfermagem (BR). Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil. [acesso 2019 Abr 18]. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/>
11. Reis Júnior DR, Pilatti LA, Pedroso B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. *R Bras Qual Vida*. 2011;3(2):1-12.
12. Caveião C, Sales WB, Visentin A, Hey AP, Escalante MMB, Oliveira ES. Perfil e qualidade de vida de docentes enfermeiros de universidades privadas e pública: estudo com WHOQOL-BREF. *Rev APS*. 2017;20(2):185-93.
13. Merighi MAB, Jesus MCP de, Domingos SR da F, Oliveira DM, Baptista PCP. Being a nursing teacher, woman and mother: showing the experience in the light of social phenomenology. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2011;19(1):164-70.
14. D'Oliveira CAFB, Almeida CM, Souza NVDO, Pires AS, Madriaga LCV. Prazer e sofrimento no trabalho: perspectivas de docentes de enfermagem. *Rev Baiana Enferm*. 2017;31(3):e20297.
15. Duarte CG, Lunardi VL, Barlem ELD. Satisfaction and suffering in the work of the nursing teacher: an integrative review. *Rev Min Enferm*. 2016;20:e939.
16. Camargo EM, Oliveira MP, Rodriguez-Añez CR, Hino AAF, Reis RS. Estresse em docentes universitários da saúde: situações geradoras, sintomas e estratégias de enfrentamento. *Psicol Argum*. 2013;31(75):615-26.
17. Sá SCA, Silva RM, Kimura CA, Pinheiro GQ, Guido LA, Moraes-Filho IM. Estresse em docentes universitários da área de saúde de uma faculdade privada do entorno do Distrito Federal. *Rev Cient Sena Aires*. 2018;7(3):200-7.
18. Kyriakou K, Petinou K, Phinikettos I. Risk Factors for Voice Disorders in University Professors in Cyprus. *J Voice*. 2018;32(5):1-9.
19. Silva GJ, Almeida AA, Lucena BTL, Silva MFBL. Sintomas vocais e causas autorreferidas em professores. *Rev CEFAC*. 2016;18(1):158-66
20. Gonçalves GBB. A saúde vocal do professor em uma pesquisa nacional. *Retratos da Escola*. 2012;6(11):447-62.
21. Lima Júnior JP, Silva TFA. Análise da sintomatologia de distúrbios osteomusculares em docentes da Universidade de Pernambuco-Campus Petrolina. *Rev Dor*. 2014;15(4):276-80.
22. Guimaraes ALO, Felli VEA. Notification of health problems among nursing workers in university hospitals. *Rev Bras Enferm*. 2016;69(3):475-82.
23. Oliveira ASD, Pereira MS, Lima LM. Trabalho, produtividade e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicol Esc Educ*. 2017;21(3):609-19.

24. Rodriguez MC, Hinojosa LMM, Ramirez MTG. Evaluacion del desempeño docente, estrés y Burnout em professores universitários. Actual Investig Educ. 2014;14(1):1-22.
25. Ferreira RC, Silveira AP, Sá MAB, Feres SBL, Souza, JGS, Martins, AMEBL. Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área da saúde. Trab educ saúde. 2015;13(Suppl 1):135-55.
26. Cardoso BLC, Ferreira TDT, Ferreira BN, Nunes CP. Estilo de vida e nível de atividade física em docentes universitários. Unimontes Científica. 2016;18(1):15-23.
27. Ribeiro LA, Santana LC. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. RIC Cairu. 2015;2(2):75-96,
28. Ribeiro CVS, Leda DB. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. Educ Rev. 2016;32(4):97-117.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

AUTOR PARA CORRESPONDÊNCIA

Albertina Antonielly Sydney de Sousa

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia
Afro-Brasileira (UNILAB)
Redenção, CE, Brasil
Av. da Abolição, 3 - Centro
62790-000Redenção - CE, Brasil
Email: albertina_sousa@hotmail.com

Submetido em 07/04/2020

Aceito em 13/10/2020