INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
ASSESSORIA EM ADMINISTRAÇÃO

Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia - Campus Vilhena

Elisandro de Moura Martins

09/2021

Elisandro de Moura Martins. Qualidade de vida dos docentes:
um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia - Campus Vilhena
09/2021

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
ASSESSORIA EM ADMINISTRAÇÃO

Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia - Campus Vilhena

Elisandro de Moura Martins

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria em Administração, sob orientação do Professor Doutor Manuel Salvador Gomes Araújo.

Esta versão inclui as recomendações sugeridas pelo júri após a defesa

Elisandro de Moura Martins. Qualidade de vida dos docentes:
um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia – Campus Vilhena
09/2021

Dedicatória

Aos meus pais Nilda Gomes de Moura e Eugenio Martins!
A minha esposa Micaela Bolsoni Medeiros Martins!
As minhas filhas Stefany Bolsoni e Yasmin Bolsoni!
Ao meu sogro João Maria Medeiros e sogra Neide Bolsoni Medeiros!

Agradecimentos

Primeiramente a Deus por mais está conquista em minha vida, por ter me dado saúde e forças para superar mais este desafio.

Ao meu orientador Professor Doutor Manuel Salvador Gomes Araújo e ao Professor Doutor Juliano Fischer Naves pela paciência, competência e amor a educação, pela disposição em ajudar a solucionar todos os percauços neste árduo caminho da dissertação.

A minha família pela compreensão nos momentos de ausência e viagens para cursar as diciplinas em outro país.

Aos meus pais pelo apoio em todas as etapas da minha vida, através de conselhos, amor e carinho.

Ao Diretor Geral do Insituto Federal de Rondônia – Campus Vilhena, Professor Aremilson Elias de Oliveira pelo pronto atendimento das demandas deste pesquisador de informações da unidade e autorização para execução da pesquisa com os docentes.

Aos docentes do Insituto Federal de Rondônia – Campus Vilhena, que reservaram um tempo em suas agendas para contribuir com os dados para execução da pesquisa.

Aos professores do ISCAP pelos valorozos ensinamentos e aos meus colegas de turma, por terem me proporcionado momentos inesquecíveis de troca de experiências.

Resumo

Esta pesquisa buscou investigar e avaliar como está a auto-percepção de *Qualidade de Vida* dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – Campus Vilhena, buscando explorar a relação entre a qualidade de vida e as variavéis sociodemográficas e analisar os impactos nos diferentes domínios que a influenciam. A motivação para a realização desta pesquisa justifica-se pela importância da qualidade de vida nas organizações, sendo crucial que as organizações conheçam como sua equipe de trabalho percebe sua qualidade de vida, diante disso o problema levantado nesta pesquisa é como os docentes do IFRO-Campus Vilhena percebem sua qualidade de vida, considerando os domínios físico, psicológico, meio ambiente e relações sociais. O instrumento utilizado para medir a *Qualidade de Vida* dos docentes foi o WHOQOL-BREF. O instrumento foi aplicado utilizando um formulário do Google Forms. Os dados foram coletados e organizados em uma planilha Microsoft Office Excel 2019, para verificação das médias e analisados por meio do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, versão 28 para Windows. A análise estatística descritiva foi aplicada para os resultados do questionário WHOQOL-BREF e o nível de significância estatística adotado para este estudo foi de 5% ($P \leq 0,05$). A pesquisa contou com a participação de 44 questionários respondidos pelos docentes da organização estudada, o que corresponde a 60,3% da população docente presente no IFRO-*Campus* Vilhena, sendo a maioria dos respondentes do sexo masculino. A análise da consistência interna do instrumento foi testada pelo Alfa de Cronbach, sendo que os resultados indicaram consistência muito boa ou excelente (0,92). Numa escala de 1 a 5, a média geral de *Qualidade de Vida* dos docentes foi de 3,75 e considerando que todos os domínios apresentaram média superior a 3,00, indica que o IFRO-*Campus* Vilhena possui uma *Qualidade de Vida* tendente à satisfação.

Palavras chave: Qualidade de Vida, Domínios, Docente, Saúde; COVID19.

Abstract

This research sought to investigate and assess how the self-perception of Quality of Life of teachers at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia – Campus Vilhena is, seeking to explore the relationship between quality of life and sociodemographic variables and analyze the impacts in the different domains that influence it. The motivation for carrying out this research is justified by the importance of quality of life in organizations, it is crucial that organizations know how their work team perceives their quality of life. Campus Vilhena perceive their quality of life, considering the physical, psychological, environment and social relationships domains. The instrument used to measure the quality of life of teachers was the WHOQOL-BREF. The instrument was applied using a Google Forms form. Data were collected and organized in a Microsoft Office Excel 2019 spreadsheet to verify the means and analyzed using the Statistical Package for Social Sciences – SPSS, version 28 for Windows. Descriptive statistical analysis was applied to the results of the WHOQOL-BREF questionnaire and the level of statistical significance adopted for this study was 5% ($P \leq 0.05$). The research included the participation of 44 questionnaires answered by the professors of the organization studied, which corresponds to 60.3% of the teaching population present at the IFRO-Campus Vilhena, with the majority of the respondents being male. The analysis of the instrument's internal consistency was tested using Cronbach's Alpha, and the results indicated very good or excellent consistency (0.92). On a scale from 1 to 5, the general average of Quality of Life of the teachers was 3.75 and considering that all domains had an average above 3.00, it indicates that the IFRO-Campus Vilhena has a Quality of Life tending towards satisfaction.

Key words: Quality of Life; Domains; Faculty; Health; COVID19.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 1

CAPÍTULO I – ABORDAGENS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA (QV) 5

1.1 Definição de Qualidade de Vida 7

1.2 Avaliação da Qualidade de Vida 8

1.3 Gestão de Pessoas nas Organizações Públicas 17

1.4 Desenvolvimento Humano e IDH 20

CAPÍTULO II – A PROFISSÃO DOCENTE 23

2.1 O Trabalho Docente 25

2.2 O Papel do Docente 26

2.3 Status do Professor 27

CAPÍTULO III - METODOLOGIA 31

3.1 Enquadramento da Problemática 33

3.2 Objetivos e Hipóteses 34

3.3 Classificação do Tipo de Investigação 35

3.4 Organização Pesquisada 36

3.5 População e Amostra 39

3.6 Aspectos Éticos 41

3.7 Instrumento 42

3.8 Procedimentos para Recolha de Dados 44

CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 45

4.1 Resultado dos Testes de Hipótese 47

4.2 Discussão dos Testes de Hipóteses 53

4.3 Análise Exploratória dos Dados 57

4.4 Comparações entre Estudos Similares 59

CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS 63

5.1 Conclusão 64

5.2 Impactos Esperados 64

5.3 Sugestões a Instituição 65

5.4 Limitações 66

5.5 Recomendações para Trabalhos Futuros 66

Referências bibliográficas 68

Apêndices 73

Apêndice I. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE usado na pesquisa. 74

Apêndice II. Roteiro de Questões Whoqol-Bref 75

Índice de Figuras

Figura 1 - Processo de Adoecimento. 10
Figura 2. Evolução da definição de QVT. 13
Figura 3. Queda de posições do Brasil no ranking do IDH 2019 21
Figura 4. IDH dos países da América do Sul 2019. 21
Figura 5. Índice de Status do Professor. 27
Figura 6. Status social dos professores em comparação com médicos, bibliotecários, assistentes sociais, enfermeiras e gerentes do governo 28
Figura 7. Porcentagem de entrevistados que incentivariam seus filhos a se tornarem professores 28
Figura 8. Confiança nos professores para oferecer uma boa educação. 29
Figura 9. Resultados de aprendizagem do Brasil comparados ao PISA médio. 29
Figura 10. Distribuição Geográfica do IFRO em Rondônia 36
Figura 11. Visão aérea da infraestrutura física do Campus Vilhena 37
Figura 12. Matrículas Gerais por cursos do Campus Vilhena 37
Figura 13. Cursos por Modalidade do Campus Vilhena 38
Figura 14. Servidores do Campus Vilhena por faixa Etária 38
Figura 15. Servidores do Campus Vilhena por Sexo 39
Figura 16. Avaliação da qualidade de vida geral dos docentes (n=44). 49
Figura 17. Resultado das respostas da questão 1 do Whoqol-Bref 54
Figura 18. Resultado das respostas da questão 2 do Whoqol-Bref 55
Figura 19. Resultado das respostas da questão 16 do Whoqol-Bref 56

Índice de Tabelas

Tabela 1 33
Tabela 2 39
Tabela 3 40
Tabela 4 43
Tabela 5 47
Tabela 6 48
Tabela 7 49
Tabela 8 50
Tabela 9 58
Tabela 10 58
Tabela 11 62

Lista de abreviaturas

CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa
CNS – Conselho Nacional de Saúde
EAD – Ensino a Distância
IFRO – Instituto Federal e Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
MEC – Ministério da Educação
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unida
PIB – Produto Interno Bruto
PISA - Programa Internacional de Avaliação de Estudantes
QV – Qualidade de Vida
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS – Statistical Package for the Social Science

A *Qualidade de Vida* é extremamente relevante na vida dos seres humanos, (Martins, Silva, Novelli, Vieira, Costa, Oliveira.... & Júnior, 2014), para alguns estes sentimentos devem estar presentes para que se possa considerar que se tem uma *Qualidade de Vida* boa, como, sentir-se seguro, produtivo, saudável, tanto no aspecto objetivo quanto subjetivo, dado que, a saúde que se realmente tem difere do quão saudável se sente o indivíduo.

O objetivo geral dessa investigação é investigar e avaliar como está a auto-percepção de *Qualidade de Vida* dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – Campus Vilhena, buscando verificar a correlação entre a QV e as variavéis sociodemográficas e analisar os impactos nos diferentes domínios que a influenciam. Foram definidos objetivos específicos para o alcance do objetivo geral, como avaliar a relação entre a qualidade de vida docente e as variáveis sociodemográficas, analisar os scores dos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente da qualidade de vida dos docentes do IFRO-Campus Vilhena e verificar a autopercepção dos docentes da instituição quanto qualidade de vida.

Alguns estudos realizados por pesquisadores brasileiros que trataram da temática *Qualidade Vida* foram tomados como base para a validação desta pesquisa como os estudos realziados por **Alvarenga e colaboradores**, realizaram uma pesquisa no ano de 2020 com os professores das redes pública e privada de alguns municípios dos estados brasileiros de Minas Gerais, Paraná e São Paulo. **Sanchez** ampliou um pouco mais a pesquisa sobre qualidade de vida, abordando também a qualidade de vida no trabalho. Sua pesquisa foi realizada em 2015 nas dependências de uma instituição de ensino superior (IES) pública localizada em um município no centro-oeste brasileiro e **Machado e colaboradores** realizaram um estudo de caso no ano de 2011 que tinha como população alvo os docentes universitários da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM, localizada no município de Diamantina, estado de Minas Gerais, com o objetivo de analisar a qualidade de vida de docentes da UFVJM, em Diamantina, buscando verificar a associação entre qualidade de vida e as variáveis demográficas, relacionadas ao exercício da profissão, e autopercepção do estado de saúde e da qualidade de vida.

Para medir a *Qualidade de Vida* dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) – Campus Vilhena, utilizamos a versão

abreviada em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida *World Health Organization Quality of Life - WHOQOL-BREF* desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) – Campus Vilhena é uma instituição de ensino vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, possui em seu quadro de colaboradores 121 servidores e mais de 1.300 alunos matriculadaos nos diversos cursos ofertados pela unidade.

A razão da escolha deste tema de investigação está associada ao facto da importância da gestão das instituições de ensino terem indicadores fiáveis dos seus recurso humanos, principalmente depois da experiência intensa da Pandemia provocada pelo sars.cov-2. Com efeito, as mudanças abruptas que estas novas realidades trouxeram ao mundo e por definição às instituições de ensino, como é o caso da IFRO, tornam ainda mais pertinente a aferição do modo como as pessoas estão em termos de *Qualidade de Vida.* Possuir esta informação e conhecimento, pode ser crucial nas medidas de gestão em termos de saúde ocupacional e de desenvolvimento profissional, que os responsáveis destas instituições podem usar de forma mais sustentada.

O WHOQOL-BREF é composto por 26 questões que envolvem aspectos diversos da vida cotidiana distribuído em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. O instrumento tem apresentado alta aceitação e vem sendo testado e validado em diversos países, inclusive no Brasil. Através da análise criteriosa e rigorosa dos resultados obtidos nesse instrumento é possível inferir sobre a QV de indivíduos e populações, além de identificar as principais demandas para a melhoria da QV e à promoção da saúde (Sanchez, 2015, p.7).

Este trabalho foi organizado em cinco capítulos além desta introdução. No *Capítulo I* e *II* demostramos o referencial teórico utilizado como base deste estudo, onde é destacado a importância da investigação sobre a *Qualidade de Vida* e seu estudo nas organizações. No *Capítulo III* evidenciamos a metodologia e os métodos utilizados para se alcançar os objetivos propostos, bem como, a identificação da amostra e os riscos e benefícios desta pesquisa. Já no *Capítulo IV* apresentamos os dados obtidos, seus resultados e as respectivas discussões sobre estes dados. O *Capítulo V* é constituído pelas conclusões e limitações da pesquisa e sugestões de investigações futuras.

CAPÍTULO I – ABORDAGENS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA (QV)

1.1 Definição de Qualidade de Vida

A definição de *Qualidade De Vida* que aqui abreviaremos com a sigla QV, tem diversas abordagens objetivas e subjetivas. Segundo Souto (2019), dentre os aspectos objetivos temos as variáveis saúde, moradia, educação, saneamento básico, já os subjetivos estão relacionados ao bem-estar emocional, psicológico, físico, mental e ao pertencimento social nos grupos sociais. Coloca-se em evidência que a qualidade de vida é essencial para a vivência do ser humano. Para Alvarenga e colaboradores (2020):

> "Para sentir que se tem uma boa QV, é preciso sentir-se seguro, produtivo, saudável, aspectos estes que se repetem no termo "saúde"; tanto nos aspectos objetivos, quanto nos subjetivos, pois uma coisa é a saúde que realmente se tem, e outra é o quão saudável o indivíduo se sente. Contudo, a saúde do indivíduo passa a ser determinante de acordo com seu estilo de vida, configurando-se como ações diárias do ser humano, refletindo em oportunidades e valores, desde seus hábitos alimentares até suas escolhas profissionais e pessoais, podendo garantir bem-estar, condições econômicas, oportunidades de lazer, diversão, convivência familiar e social, com acesso à educação e culturas" (p.2).

O termo *Qualidade de Vida* surgiu em 1920 com a publicação de um livro norte americano sobre bem-estar e economia, cujo objetivo era relacionar quais as contribuições do estado para as pessoas de classes menos favorecidas, os impactos dessas contribuições na vida do cidadão e as implicações no orçamento do Estado. Em 1964 o presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson retoma o termo, ligando-o as políticas públicas que buscavam garantir melhoria do padrão de vida dos cidadãos.

Para a Organização Mundial da Saúde – OMS, *Qualidade de Vida* é a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. A *Qualidade de Vida* é observada em diversos estudos sobre muitas doenças crônicas, que acometem grande parte da população brasileira e mundial. Da mesma forma, assim como a qualidade de vida pode impactar em doenças do corpo, o impacto em doenças psicológicas e até psiquiátricas também existe. Segundo o Conselho Nacional de Saúde – CNS, saúde é resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das condições ambientais, sociais e psicológicas. Para Deslandes, (2007 p. 190):

> “As relações dos indivíduos com seu trabalho acabam por influenciar no estilo de vida e na saúde dos profissionais que cuidam. Reportando o pensamento da doutrina humanizadora do Ministério da Saúde, deve-se lembrar de que para que o cuidado prestado aos clientes seja adequado, são necessários ambientes, recursos e condições dignas de trabalho [...]”.

As alterações na rotina e o debruçar-se sobre a metodologia do ensino remoto, têm sido o grande desafio para os docentes. Em consonância a esse pensamento, temos os docentes buscando de suas casas, conciliar as demandas familiares com o ensino remoto, atendimento aos seus alunos e sobrecarga de trabalho, com os devidos cuidados psicológicos, os quais precisam ser redobrados nesse período de isolamento social. O processo educacional em situações de normalidade, já produz grande desgaste, dado as cargas de estresse, cobranças, sobrecarga de trabalho, etc.

1.2 Avaliação da Qualidade de Vida

A OMS define qualidade de vida de maneira subjetiva e isso complexifica o conceito, essa concepção é feita da seguinte forma: “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The WHOQOL Group, 1995, p.1404). Por isso, a escolha do modelo para análise e a forma de quantificar qualidade de Vida, deve ser feita com parcimônia. Dessa forma, “a noção de QV transita em um campo semântico polissêmico: de um lado, está relacionada a modo, condições e estilos de vida, de outro, inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana (Sanchez, 2015, p.10)”.

A ideia central é que se considerem seus estados físicos e mentais, as relações sociais assim como a liberdade de suas crenças, o que significa que os objetivos pessoais e profissionais estão relacionados. Considerando o caráter deste estudo, que depende das avaliações que cada docente fará de sua própria vida, nota-se que a percepção de satisfação e felicidade estará diretamente ligada ao conceito de bem-estar subjetivo.

Segundo Diener, Suh, Lucas e Smith (1999), a avaliação deve incluir uma análise da frequência de sentimentos e emoções positivas ou negativas em cada um dos domínios avaliados. No caso de um ambiente de trabalho, como o IFRO é para os docentes, pode-se considerar o bem-estar subjetivo como um indicador de qualidade de

vida. Mesmo com a existência de diversos fatores que possam interferir numa avaliação da qualidade de vida, como, políticas públicas para promover um estado de bem-estar social, no qual o Estado interfere na economia a fim de garantir distribuição de renda e prestação de serviços a todos os cidadãos.

Diener e Lucas (2000) não consideram adequado avaliar o bem-estar subjetivo através de indicadores de caráter extrínseco ao indivíduo, mesmo que se baseiem em fatores fortes e estatisticamente construídos, como a queda da mortalidade pela COVID-19, aumento dos índices de vacinação, ou até outros indicadores que descrevem avanços em políticas que projetam e/ou garantam certo nível de qualidade de vida de uma população. A COVID-19 teve sua origem na província de Hubei, precisamente na cidade de Wuhan na China, onde o principal sintoma da doença é o agravamento da síndrome respiratória aguda grave, causando lesões pulmonares graves (Junior, Cieslak, Elsangedy, Lirani, Krinski, Silio.... & Passos, 2020). A pandemia se espalhou rapidamente no Brasil e pelo mundo, obrigando a Organização Mundial da Saúde a recomendar medidas de distanciamento social.

Para Alvarenga, Martins, Dipe, Campos, Passos, Lima.... e Fileni (2020), os efeitos da quarentena geram transtornos inevitáveis nos seres humanos, dada a sucessão de sentimentos e emoções negativas. Ainda segundo o autor é amplo, substancial e potencialmente duradouro o impacto psicológico da quarentena. Isso não significa que a medida de isolamento social não deva ser usada, pois a propagação do vírus pode causar problemas psicológicos ainda piores. Visando adotar medidas de proteção e segurança das pessoas, as lideranças mundiais dos países em conjunto com as organizações mundiais voltadas a saúde das populações, reuniram-se a fim de elaborarem planos de contingência eficazes e capazes de atender as necessidades e cuidados necessários para o enfrentamento à pandemia causada pelo vírus Covid-19. Algumas instituições de ensino têm buscado seja através de pesquisas ou ações, se aprofundar nas adequações necessárias que visem garantir segurança, produtividade e consequentemente saúde aos docentes, que tem como trabalho essencial a formação do futuro da sociedade brasileira e encontram-se na linha de frente em meio a essa crise sanitária para a manutenção de uma educação pública gratuita e de qualidade. O IFRO visando garantir às condições sanitárias e os protocolos de combate à pandemia instituíram também o seu plano de contingência.

Diante da pandemia da covid-19 no mundo e no Brasil, o IFRO tem usado a ciência e a tecnologia para produzir “armas” de enfrentamento a esse grave problema de saúde pública. Assim, além dessas medidas supracitadas, o IFRO tem contribuído com a sociedade mediante a fabricação de produtos, insumos e equipamentos de proteção individual para utilização pela população, profissionais de saúde nas unidades hospitalares e órgãos de segurança. O plano de contingência foi criado e pensado para desenvolver ações de incentivo pela instituição no combate à pandemia e promovendo assim a qualidade da vida humana, demostrando o interesse da instituição em garantir a proteção de sua comunidade acadêmica.

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Sendo o principal meio de modificação da natureza e sobrevivência, o trabalho é uma das atividades mais importantes realizadas pela humanidade. Desta forma, também é a atividade que demanda mais tempo dessas pessoas e as leva a passar a maior parte de seus dias executando tarefas. Segundo Kanaane (1995), o trabalho sempre ocupou uma alta posição de importância e relevância na sociedade e apenas foi refreado com o tempo pelas convenções como direitos trabalhistas. Isto, é claro, ocorre por conta da possibilidade que o trabalho oferece às pessoas: realização pessoal e profissional, criar vínculos e obter novas experiências. Ainda assim, o trabalho pode causar problemas de saúde. Segundo Grandjean (1998), um grande exemplo disto é o estresse ocupacional, que é causado por grandes cobranças que não podem ser supridas com resultados.

Figura 1

Processo de Adoecimento

Fonte: Adaptado de Força Tarefa Piscovida.

Tal quadro representa um grande desgaste para o organismo do indivíduo acometido, o que significa que o ambiente não proporciona uma sensação de bem-estar a este.

> Lazarus (1995) propõe que o stress ocupacional ocorre quando o indivíduo avalia as demandas do trabalho como excessivas para os recursos de enfrentamento de que dispõe. Nem todas as pessoas se desgastam com os mesmos estressores; o que determina se o stress irá ou não se instalar é a conjunção do ambiente com as características do indivíduo. De acordo com este autor, as pessoas que têm tendência à depressão, por exemplo, reagiriam mais intensamente aos estressores organizacionais, o que resultaria em problemas como absenteísmo, baixo desempenho e disfunções emocionais. (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

Associadas ao estresse ocupacional podem existir outras doenças, como a síndrome de *Burnout*. O *Burnout* também já foi chamado de A Síndrome do Assistente Desassistido, pela reduzida consideração que se tem despendido aos trabalhadores de serviço de assistência, em relação às condições e suporte no trabalho, ou A Síndrome do Cuidador Descuidado, em alusão a desatenção do profissional de ajuda consigo mesmo. (Benevides-Pereira, 2002). Segundo o Dr. Geraldo Ballone, essa síndrome se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda (médicos, enfermeiros, professores). Entretanto, a Síndrome de Burnout é definida, também, como algo diferente do estresse genérico, por estar especificamente ligada à relação do indivíduo com o trabalho, enquanto o estresse seria um esgotamento pessoal com interferência na vida do sujeito, e não necessariamente na sua relação com o trabalho (Ballone, 2005). “Apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao *Burnout*, ocorre uma unanimidade entre os pesquisadores, na medida em que todos assinalam a influência direta do mundo do trabalho como condição para a determinação desta Síndrome” (Santos, 2009).

Avanci (2018) destaca que existem diversas abordagens que trabalham a questão da *Qualidade de Vida no Trabalho* (QVT), isso significa que existem modelos que se aplicam melhor para analisar determinadas realidades. Ela relata que esses trabalhos se desenvolveram nos países ocidentais e os modelos reconhecidos são: Bergeron (1982), Boisvert (1980), Werther e Davis (1983), Hackaman e Oldham (1974), Westley (1979), Guest (1979), Walton (1973) (Avanci, 2018, p.22.)

As pesquisas relacionadas à QVT começaram a ser desenvolvidas, no Brasil, na

década de 1980, elas referiam-se às instituições privadas (Avanci, 2018). Lílian Tonete Ambrozim Avanci, em sua dissertação de mestrado, publicada em 2018, argumenta que os estudos feitos nas organizações públicas são mais recentes. A autora fez um pequeno estado da arte, de 1980 até 2018, e encontrou os estudos de Frossard (2009), Ferreira e outros (2009), Amorim (2010), Albuquerque (2015), Parcianello (2015), Oliveira e Mello (2016), Garcia (2017), Klein e outros (2017) (Avanci, 2018, p.16).

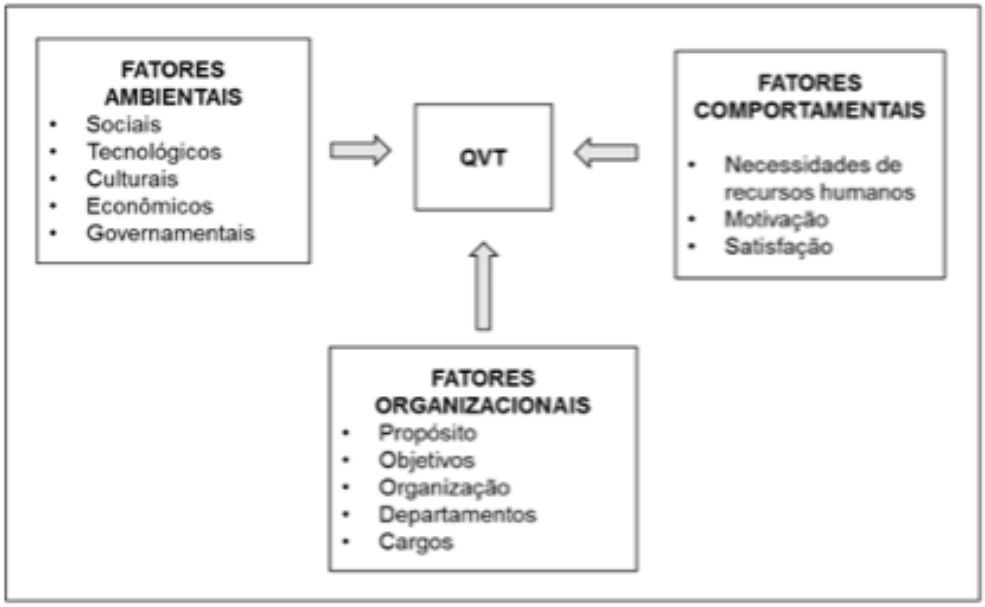
Assim sendo, Avanci (2018) explica as especificidades dos cargos da seguinte forma:

> *Nível Organizacional:* a abordagem leva em consideração, principalmente, a eficiência que pode ser alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. Werther e Davis (1983) analisam a especialização por meio de três métodos: da abordagem mecanicista, que busca identificar cada tarefa de um cargo para serem dispostas de modo a minimizar o tempo e esforço do trabalhador; do fluxo de atividades, que sofre influência da natureza do produto ou serviço; e das práticas de trabalho, formas pré-estabelecidas para realização do trabalho.
>
> *Nível ambiental:* refere-se a condições externas da organização e possui dois pontos básicos. O primeiro é a habilidade e a disponibilidade dos trabalhadores, uma vez que sua importância está relacionada à análise que deve ser feita para que os cargos não sejam dimensionados acima ou abaixo das aspirações do trabalhador. O segundo trata-se das expectativas sociais. No contexto do início do século XX, as necessidades sociais/humanistas apresentadas pelo trabalhador eram mínimas em relação ao que é verificado atualmente e, portanto, essas necessidades também devem ser atendidas pelo cargo.
> *Nível comportamental:* este nível é considerado por Rodrigues (2008) o mais sensível para o êxito de um cargo, no qual se destacam a autonomia, que é a responsabilidade pelo cargo; a variedade, que se refere ao uso de diferentes capacidades; a identidade da tarefa, que se relaciona à execução de todas as tarefas de um trabalho e, por fim, a retro informação ou *feedback*, que se refere ao retorno de informações do desempenho do trabalhador passadas diretamente a ele (Avanci, 2018, p.34).

Nesse momento, evidencia-se, portanto, a necessidade entre pensar as instituições e o trabalhador e a importância dos cargos para esse modelo, que se dividem em três níveis, são eles: o nível organizacional, o nível ambiental e o nível comportamental, conforme a figura a seguir:

Figura 2

Evolução da definição de QVT



Fonte: Nadler e Lawler (1983).

Os cargos devem, portanto, serem pensados de acordo com os objetivos organizacionais para prevenir a insatisfação dos trabalhadores, o gestor tem nesse aspecto, o papel primordial, pois ao pensar os cargos devem considerar os aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais. Isso significa que quando o cargo considera os aspectos supramencionados, ele proporciona *Qualidade de Vida*, essa qualidade advém de aspectos intrínsecos a gestão, pois um cargo bem estabelecido dá primazia por autonomia, horizonte de trabalho e a retro informação. A ideia é que os cargos sejam, por conseguinte, desafiadores e ao mesmo tempo simples para que haja identificação entre trabalhador e ambiente. Essa é a principal dificuldade ao pensar os cargos, segundo os autores.

Evidenciou-se, por consequência, que os indivíduos entendem o trabalho de

maneira diferenciada, por isso o conceito da OMS que é utilizado nesse trabalho, assim como o questionário pretende apreender os aspectos subjetivos individuais. Os indivíduos possuem necessidades e objetivos diferentes, e diferentes são as formas de o gestor possibilitar as suas realizações. De modo que diversas são as recompensas possíveis de serem adotadas, desde monetárias, que englobam o salário e outros benefícios, como não monetárias, como novos desafios e oportunidades, incentivos para a formação continuada, progressão na carreira e na empresa (Andrade, 2018).

O servidor tende a ficar mais satisfeito se a organização possui uma política para desenvolvimento e crescimento em relação ao trabalho executado, bem como política de novas responsabilidades, e isso deve estar ligado ao perfil do indivíduo, de modo que alguns serão incentivados por tarefas mais desafiadoras e outros não. Esse aspecto dentro do serviço público pode ser otimizado, pois mesmo existindo a descrição do cargo, o gestor pode buscar diretamente nos indivíduos seus interesses e correlacioná-los às previsões legais (Bergue 2010).

Assim sendo, os gestores, conjuntamente, com os servidores, devem buscar criar metas para as entregas do trabalho e para o melhoramento do mesmo, de modo que seja possível a avaliação mais adequada, tanto em relação aos servidores, quanto em relação ao desenvolvimento institucional, de modo que haja uma percepção de justiça e equidade na organização (Bergue, 2010).

O gestor deve atuar para o desenvolvimento institucional e alinhado ao ordenamento legal, deve criar programas e projetos voltados para a manutenção dos servidores, principalmente manter a motivação e satisfação no trabalho, mesmo que seja uma tarefa complexa, isso porque os resultados da organização dependem do rendimento dos funcionários que é afetado pelo seu nível motivacional (Bergue, 2010). Ressalva-se que, embora Werther e Davis (1983) considerem que fatores como supervisão, circunstância em que o trabalho é desenvolvido, remuneração e demais benefícios podem influenciar na QVT, o modelo desenvolvido por eles se limita a propor a reformulação dos cargos com intuito de melhorá-los”

Valorizar as pessoas, promovendo recompensas não monetárias, é a melhor forma de mantê-las na equipe de modo engajado e comprometidas, pois a remuneração no setor público é absoluta e inflexível, conforme preceitos legais, não sendo possível

uma valorização e um reconhecimento financeiros. É necessário que a administração pública atual busque a retenção dos seus servidores, mas que desenvolva mecanismos mais flexíveis para os gestores, mas esse processo não é realizado por instituição, é uma mudança necessariamente através de leis (Di Pietro, 2017).

Especificamente, sobre a QVT dos professores destaca-se que:

(...) diversos fatores relacionados ao trabalho docente que podem interferir diretamente, de forma negativa, na QV e na QVT desses profissionais, 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 o contexto cultural, social e econômico em que esse indivíduo está inserido (Sanchez, 2015, p.28).

Outro desafio no setor público é o processo de controle e avaliação, isso decorre das dificuldades encontradas nos outros processos e também de dificuldades na estruturação de mecanismos equitativos e relevantes, bem como na falta de legitimidade do gestor. Há certa dificuldade de aplicação de avaliações efetivas, que gerem melhorias, pois muitos servidores apresentam descontentamento e desmotivação por se perceberem subutilizados mediante o seu nível de desenvolvimento (Dantas, 2015).

O que é agravado por falta de métricas equitativas e relevantes para a mensuração de resultados, ocorrendo como forma de seguir a normativa legal, mas não com o intuito de desenvolver os servidores e por consequência a instituição, há a previsão de avaliação de estágio probatório e a avaliação permanente de desempenho, porém, alguns servidores são confirmados e aprovados nas avaliações independentes do desempenho, por falta de critérios claros, objetivos e compatíveis com a realidade institucional (Bergue, 2010). Cabe o gestor e a instituição desenvolver um programa de desenvolvimento e avaliação coerente e compatíveis com os objetivos institucionais.

A fim de os servidores perceberem uma justiça entre o controle e o retorno

institucional, de modo que se aplique o princípio da isonomia previsto da CF/88, em que se favoreça os servidores que apresentam resultados positivos à instituição e crie mecanismos justos de cobranças para aqueles que não apresentam rendimentos suficientes (Bergue, 2010).

O gestor deve estar ciente que um processo gerencial equitativo e justo, pode favorecer a diminuição de movimentação de pessoal, bem como a diminuição das sobrecargas que alguns servidores possam sentir, decorrentes de ausências justificáveis ou injustificáveis de colegas, bem como a diminuição da rotatividade de pessoal (Bergue, 2010).

Lembra-se que o ritmo de trabalho é designado prioritariamente por esse gestor, e ele deve buscar o desenvolvimento de capacidades para melhor liderar, ou seja, desenvolver o seu perfil de gestor.

Pereira e Almeida (2017) que apontam que a falta de gestores com perfis de liderança e de competência para lidar com pessoal, conjuntamente com a falta de legitimidade, isso porque o número de pessoas que ocupam tais posições sem estarem preparadas para tal desafio, ao mesmo tempo em que pode os servidores não os reconhecerem como necessário então uma instauração de uma política institucional que desenvolva essas características, para evitar distorções na organização e dificuldades de alcançar os objetivos (Pereira & Almeida, 2017).

Desse modo, conclui-se que a relação mútua ocorre quando as exigências do trabalhador e da organização estejam sendo atendidas e que os projetos considerem os cargos em sua estrutura.

> Baseado ainda no preceito de que uma boa QV e boa QVT aumentam e melhoram a produtividade, uma evolução neste fator poderia incrementar o nível do ensino superior no país, sendo a QVT uma vertente da QV, poderá acarretar também aspectos positivos à saúde dos docentes e ao melhor desenvolvimento das atividades docentes (Sanchez, 2015, p.15).

Isso implica que as barreiras relacionadas à motivação e outros processos irão aparecer, porém quando os cargos são bem elaborados e combinados com as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais, elas serão superadas e qualidade estará

suprida em seu resultado final.

1.3 Gestão de Pessoas nas Organizações Públicas

Destaca-se que existem peculiaridades nas organizações públicas, nas quais a gestão de pessoas e o desenho dos cargos enfrentam desafios distintos daqueles encontrados em empresas privadas. No setor privado, há maior liberdade e, em geral, maiores recursos, para a adoção de medidas de incentivo e reconhecimento, em especial as que envolvem recursos financeiros, o que se torna obstáculo no setor público, devido às limitações legais que regem esse setor (Bergue, 2010).

É importante definir que a administração pública no Brasil, de acordo com Di Pietro (2018) é entendida como "atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob regime jurídico total ou parcialmente público, para consecução dos interesses coletivos" (Di Pietro, 2018, p.82). Outra informação relevante é que a Administração Pública brasileira apresenta características burocráticas e gerenciais e algumas características patrimonialistas, apesar de ser regulada por um regime específico e rígido, que possui como finalidade diminuir essas disfunções presentes (Oliveira, 2013). Fontes Filho (2014) acrescenta que o modelo burocrático cumpriu a sua função, apesar de ter se tornado, excessivamente, rígido, com preocupações voltadas para os meios, possivelmente decorrente dos vícios ainda existentes do clientelismo, assistencialismo e corrupção.

As regras específicas, que o Estado Brasileiro na execução da atividade administrativa deve observar, decorrem do Direito Público, isso deve ser feito mesmo em situações em que ocorre a predominância do direito privado, o que possibilita à Administração Pública determinadas prerrogativas que não são permitidas para as pessoas privadas, de modo que nas relações, em regra, há a aplicação do princípio da supremacia do interesse público ao privado. A partir dessa característica, denominou o regime jurídico administrativo, em que coloca a Administração Pública em uma posição privilegiada (vertical), atribuindo a ela prerrogativas (direitos) e sujeições (deveres) (Di Pietro, 2018).

Hack (2017) afirma, no mesmo sentido, que o Estado atua com limitações do Direito Público, mesmo quando a essência da atividade seja de direito privado. O

regime-jurídico administrativo que rege a atuação do Estado, visa o alcance do interesse público e do bem comum, permitindo até em algumas situações valer-se do uso da força para que seja respeitado. O Estado possui, portanto, prerrogativas que devem ser usadas dentro dos limites legais. Ou seja, o Estado possui direitos e poderes especiais, mas que estão sujeitos às regras definidas em lei.

Essas prerrogativas são direitos que colocam a Administração em posição de superioridade perante o particular, a fim de atingir o bem comum. Por sua vez as restrições são limitações previstas no ordenamento jurídico que limitam sua atuação, para que não haja excesso de poder, e, caso não observadas, gerará possíveis nulidades (Hack, 2017; Di Pietro, 2018).

Dentre as limitações, podem ser destacados os princípios, alguns previstos expressamente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), outros implícitos neste instrumento normativo, porém descritos nas normas infraconstitucionais. Estes princípios são definidos como proposições básicas, fundamentais, que regem tanto a edição das normas, quanto a sua aplicação.

Autores, como Di Pietro (2018), consideram basilares o princípio da supremacia do interesse público sobre o particular e o da legalidade, este previsto expressamente da CRFB/88, no seu artigo 37, enquanto aquele implícito no ordenamento.

O princípio da legalidade pode ser observado na CRFB/88 em dois momentos distintos: no artigo 5°, inciso II, que é direcionado aos particulares, por sua vez, a sua presença no artigo 37 é direcionada a Administração Pública, possuindo, portanto, diferentes significados. Quando direcionado ao particular, tem-se “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (Brasil, 1988), o que significa que o particular pode fazer tudo aquilo que não é proibido por lei, bem como deixar de fazer tudo àquilo que não é obrigado. Entretanto este princípio, em relação à Administração Pública, determina a limitação das ações, permitindo a Administração Pública apenas fazer aquilo permitido em lei, estando vinculada às normas presentes no ordenamento jurídico (Di Pietro, 2018).

O princípio da supremacia do interesse público sobre o privado não se encontra expresso no ordenamento jurídico, entretanto é base tanto da construção das normas

pelo legislador, quanto da atuação do gestor público, vinculando-os à observação da finalidade pública, não havendo possibilidade de se dispor da finalidade precípua e das normas regentes, devendo agir na estrita observância da lei e outras normas (Hack, 2017).

Outro princípio importante é o da impessoalidade, pois possui diferentes sentidos, um deles se relaciona a finalidade pública, significando que a Administração Pública não poderá prejudicar ou beneficiar determinadas pessoas. Outro significado refere-se à teoria da imputação, que, em resumo, significa que os atos praticados pelos agentes públicos, nesta função, são imputados ao ente ou órgão ao qual ele se encontra vinculado, gerando, para este, responsabilidades por atuação daquele. Ainda, em relação a este princípio, exige-se que o atendimento e a execução das atividades não podem promover pessoalmente agentes ou autoridades, sendo todas direcionadas ao ente responsável (Di Pietro, 2018).

Em 1998, em decorrência da reforma administrativa (influenciada pela Administração Pública Gerencial), a Emenda Constitucional de 1998, definida como reforma administrativa, acrescentou expressamente no artigo 37 da CRFB/88 o princípio da eficiência, sendo um dos deveres dos entes e agentes que compõe o aparelho estatal. Vinculado ao princípio da legalidade, o da eficiência possui dois direcionamentos: um é relacionado à estrutura da Administração, que deve ser organizada de uma forma melhor possível para entrega dos melhores resultados; o segundo, por sua vez, é direcionado aos agentes, que devem executar as atividades no campo público, de forma célere, com presteza e perfeição (Di Pietro, 2018).

Hack (2017), anteriormente a Di Pietro (2018), afirmara que o princípio da eficiência impõe à Administração Pública que além de prestar o serviço público, este deve ser feito da melhor maneira possível e com menor custo e tempo, buscando o constante aperfeiçoamento, para utilizar das melhores técnicas aplicáveis a realidade.

Com o desenvolvimento das ferramentas digitais e a inserção no serviço público, a Administração está em consonância ao princípio da eficiência, a busca constante da digitalização dos serviços públicos e de sistemas automatizados, tem como intuito melhorar as entregas e as quantidades, bem como diminuir o tempo de espera pelo cidadão. E esse alinhamento ao princípio da eficiência, poderá possibilitar o

desenvolvimento de governos mais ágeis, com respostas melhores a constante mudança do ambiente social (Palotti, Filgueiras, Nascimento, 2020). Além desses princípios em destaque, há outros princípios que regem as atividades da Administração Pública, criando limites para a atuação do gestor, mas evidenciaram-se apenas alguns deles, por serem importantes para o entendimento do presente trabalho.

1.4 Desenvolvimento Humano e IDH

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD define que o desenvolvimento humano é um processo de ampliação das escolhas das pessoas para se tornarem aquilo que desejarem ser. A abordagem de desenvolvimento humano procura olhar diretamente para as pessoas, suas oportunidades e capacidades. Ainda segundo o PNUD (2021):

O conceito de Desenvolvimento Humano também parte do pressuposto de que para aferir o avanço na qualidade de vida de uma população é preciso ir além do viés puramente econômico e considerar outras características sociais, culturais e políticas que influenciam a qualidade da vida humana. Esse conceito é a base do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e do Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH), publicados anualmente pelo PNUD. O IDH foi criado em 1990 pela ONU para se contrapor ao PIB per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento.

O IDH é um indicador comparativo usado para segmentar os países com elevado desenvolvimento humano, em desenvolvimento humano médio e desenvolvimento humano baixo. O índice é calculado a partir de dados de expectativa de vida ao nascer, educação e PIB per capita. Segundo a ONU os países com IDH maiores ou iguais a 0,8 são considerados países desenvolvidos, países em desenvolvimento possuem IDH entre 0,5 e 0,79 e os países subdesenvolvidos apresentam IDH abaixo de 0,49. O Índice de Desenvolvimento Humano foi criado originalmente para medir o nível de desenvolvimento humano dos países a partir de indicadores de educação (alfabetização e taxa de matrícula), longevidade (esperança de vida ao nascer) e renda (PIB per capita). O índice varia de 0 (nenhum desenvolvimento humano) a 1 (desenvolvimento humano total). Países com IDH até 0,499 têm desenvolvimento humano considerado baixo; os países com índices entre 0,500 e 0,799 são

considerados de médio desenvolvimento humano; países com IDH maior que 0,800 têm desenvolvimento humano considerado alto (Santos, 2005, p.22-23). O IDH mede o progresso dos países em saúde, educação e renda. Quanto mais próximo de 1, mais alto é o desenvolvimento humano. O ranking é liderado pela Noruega, cujo IDH é de 0,957. Na outra ponta, o Níger tem o pior índice, de 0,394. O IDH do Brasil cresceu de 0,762 para 0,765 em 2019 segundo relatório de desenvolvimento humano elaborado pelo PNUD, entretanto caiu cinco posições no ranking em relação a 2018, estando em 84º lugar entre 189 países.

Figura 3

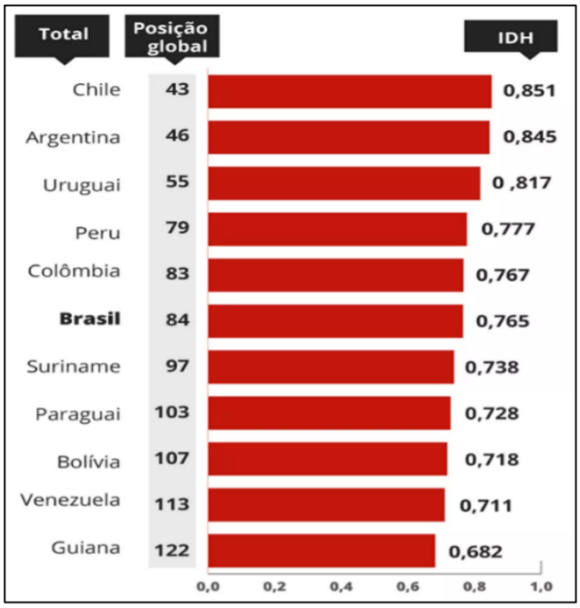
Queda de posições do Brasil no ranking do IDH 2019

Fonte: TV Globo (2020).

O resultado, ainda mantém o Brasil no grupo de países com alto desenvolvimento humano, contudo, quando comparamos o IDH brasileiro com os demais países da América do Sul, constamos que a média brasileira é menor do que a de Chile, Argentina, Uruguai, Peru e Colômbia.

Figura 4

IDH dos países da América do Sul 2019



Fonte: TV Globo (2020).

Tivemos neste capítulo a oportunidade de apresentar os conceitos de qualidade de vida e de qualidade de vida no trabalho, assim como um conjunto de outros conceitos associados, assim como os instrumentos para a medir. Fizemos ainda a apresentação desta problemática no que concerne à gestão de recursos humanos em instituições públicas e terminamos com a associação da qualidade de vida aos indicadores de desenvolvimento humano, comparando o Brasil com outros países. No capítulo seguinte iremos debruçar-nos sobre o trabalho docente, o seu papel e status no sentido de caracterizar melhor este profissional.

2.1 O Trabalho Docente

A formação intelectual de uma sociedade advém do trabalho essencial do professor, pois ele atua diretamente na mediação do processo de ensino-aprendizagem. No Brasil a profissão docente foi regulamentada através do Decreto 2.208 de 1940, onde foi determinado que todas as unidades educacionais deveriam realizar o registro dos professores junto ao Ministério do Trabalho, legitimando assim a profissão docente:

> Art. 10. Os estabelecimentos particulares de ensino, para o efeito da fiscalização da execução do presente decreto-lei, são obrigados a manter afixado na secretaria, em lugar visível o quadro de seu corpo docente, do qual conste o nome de cada professor, o número de seu registo e o de sua carteira profissional e o horário respectivo. Parágrafo único. Cada estabelecimento deverá possuir, escriturado em dia, um livro de registo, do qual constem os dados referentes aos professores, quanto à sua identidade, registo, carteira profissional, data de admissão, condições de trabalho, e quaisquer outras anotações que por lei devam ser feitas, bem como a data de sua saída quando deixarem o estabelecimento.

Segundo Marcelo (2009), a profissão docente é uma "profissão do conhecimento", tendo como protagonistas na legitimação da profissão o saber e o conhecimento. Por trabalhar com o conhecimento, os docentes sãos responsáveis em transformar esse conhecimento em aprendizagens para os discentes.

Para Assunção (2009) o trabalho docente não se restringe somente a sala de aula, mas também as relações sociais, gestão, planejamento, participação no projeto pedagógico institucional e em conselho escolares. Portanto, torna-se evidente que o exercício da atividade docente sujeita os professores a alta demanda de trabalho, sobrecargas laborais, riscos à saúde física e mental. Segundo Silva e colaboradores (2007), o professor situa-se em dois extremos: primeiro na divindade que é ser educador e, em um segundo momento, no descaso com que é visto pela sociedade e com a desvalorização da educação. Para Sabarirajan (2011) é altamente desgastante do ponto de vista emocional e intelectual as características que a profissão docente possui, onde a insatisfação no trabalho e o ambiente profissional podem contribuir para uma piora da qualidade de vida destes trabalhadores.

A baixa da *Qualidade de Vida* dos docentes pode influenciar negativamente na construção de uma sociedade, pois é através da atuação destes profissionais que se torna possível a construção do conhecimento técnico, portanto, quaisquer instabilidades

empregatícias destes profissionais e a sua baixa QV possuem um efeito direto na formação profissional dos estudantes (Tabassum, 2012).

2.2 O Papel do Docente

Entender o papel do professor, conhecer as dificuldades do exercício da profissão é de suma importância para esta pesquisa, bem como, evidenciar as dificuldades que têm enfrentado, tais como:

- Levar em conta a realidade do aluno;
- Reconhecer-se e assumir-se como professor;
- Acreditar que a mudança é possível;
- Reflexão crítica sobre a prática docente.

De acordo com Freire (1996, p.96):

> O fundamental é que professor e alunos saibam que a postura deles, do professor e dos alunos, é dialógica, aberta, curiosa, indagadora e não passiva, enquanto fala ou enquanto ouve. O que importa é que o professor e alunos se assumam epistemologicamente curiosos.

A importância em refletir sobre a profissão docente implica em conhecer as práticas educativas para que se possa alcançar uma realidade esperada. Segundo Vygoksty (2007), o professor deve acompanhar, orientar e destacar aos alunos os elementos das situações em estudo consideradas relevantes à compreensão dos conhecimentos nelas implicados, analisando as situações e levando-a comparar, classificar, estabelecer relações lógicas. Destaca Vygotsky, a educação escolarizada e o professor têm um papel singular no desenvolvimento dos indivíduos. Fazendo junto, demonstrando, fornecendo pistas, instruindo, dando assistência, o professor interfere no desenvolvimento próximo de seus alunos, contribuindo com os processos de elaboração e de desenvolvimento que não ocorriam espontaneamente.

A organização de ensino é responsável pela atuação direta e indiretamente na vida de cada pessoa da sociedade e o conhecimento é uma forma de compreender determinada situação. Entretanto, para ser professor não basta que se tenha domínio sobre determinado conteúdo, domínio em sala, um mero apresentador de disciplinas. Ser professor é ser cuidadoso com os alunos, ser aberto a sugestões, conhecer a

necessidade de cada aluno. O professor deve atuar no plano do social, da realidade, de forma a garantir os interesses da coletividade e não de classes dominantes. Segundo Vasconcelos (2005, p. 75):

> O professor deverá agir como um "facilitador das relações" e "problematizador das situações". É indispensável que o educador domine o conteúdo e domine muito bem, para saber onde é importante dar ênfase, relacionar, criar, selecionar e organizar (caso contrário ele seria sempre "animador"). Ele deve ter a convicção de que aquilo que está propondo é relevante para o educando, além de ter a tranquilidade de ser feito com antecedência o plano de trabalho.

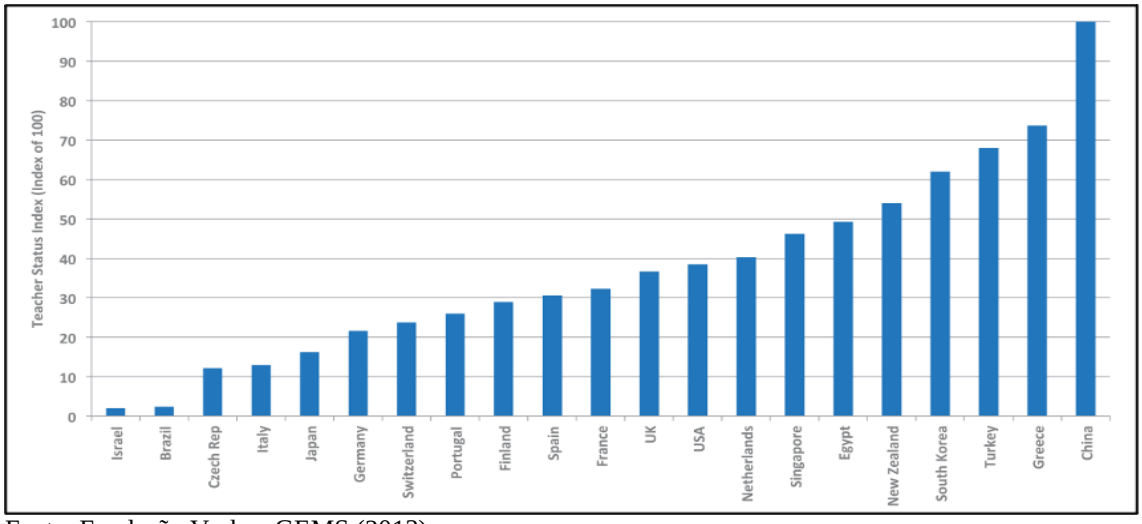
2.3 Status do Professor

Em muitos países é possível observar que os professores não mantem mais o status e prestígio que costumavam desfrutar em nos períodos de colonização. Consequentemente esses efeitos são prejudiciais a formação das próximas gerações, pois, se a profissão docente não valorizada e respeitada, não haverá interesse das futuras gerações em aderir a essa profissão, enfraquecendo o ensino, o aprendizado e as sociedades de modo geral.

A Fundação Varkey GEMS com o objetivo de medir o nível de respeito aos professores em diferentes países criou o Índice Global de Status do Professor. A pesquisa foi realizada em 21 países e comparou a profissão do professor com outras profissões como médicos.

Figura 5

Índice de Status do Professor

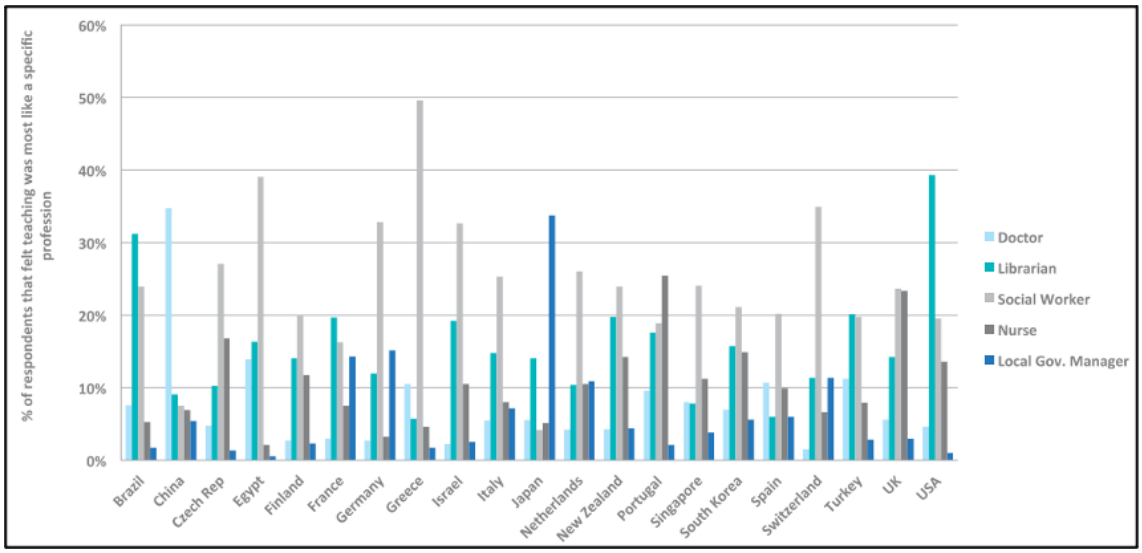


Fonte: Fundação Varkey GEMS (2013).

A pesquisa, entretanto, não trouxe bons resultados no tocante ao status da profissão docente, dos 21 países pesquisados somente a China considerou o professor com status equivalente aos médicos.

Figura 6

Status social dos professores em comparação com médicos, bibliotecários, assistentes sociais, enfermeiras e gerentes do governo

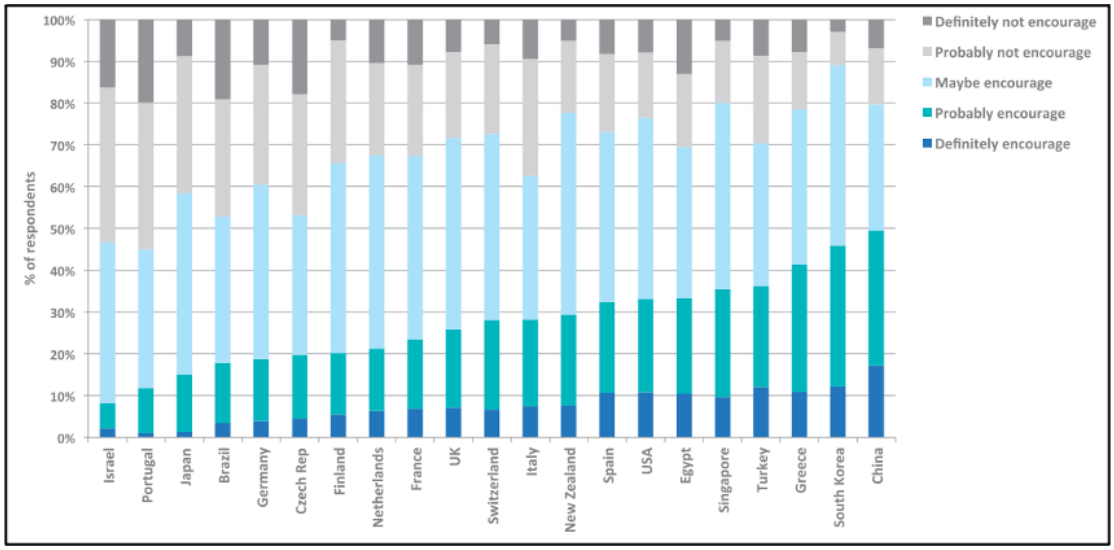


Fonte: Fundação Varkey GEMS (2013).

Outro estudo realizado foi se indicariam a profissão docente aos seus filhos e novamente apenas 50% dos pais na China encorajariam seus filhos a ser professor.

Figura 7

Porcentagem de entrevistados que incentivariam seus filhos a se tornarem professores

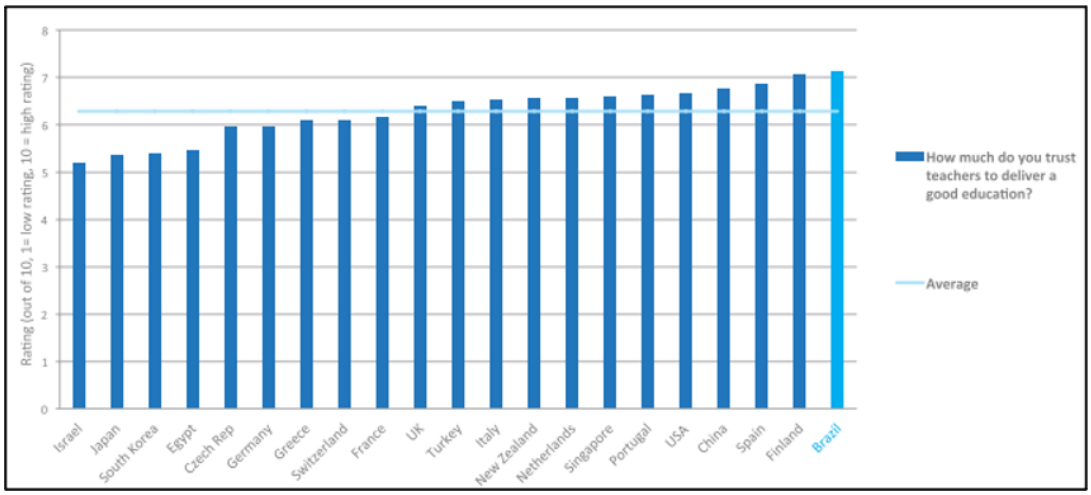


Fonte: Fundação Varkey GEMS (2013).

Fica evidente no estudo em questão que o Brasil apresenta um baixo Índice de Status do Professor, consideravelmente menor que a média de 37. Entretanto, apesar da baixa classificação no seu sistema de ensino, o Brasil está no topo da tabela no que diz respeito a confiança dos entrevistados nos professores para entregar uma boa educação na comunidade.

Figura 8

Confiança nos professores para oferecer uma boa educação

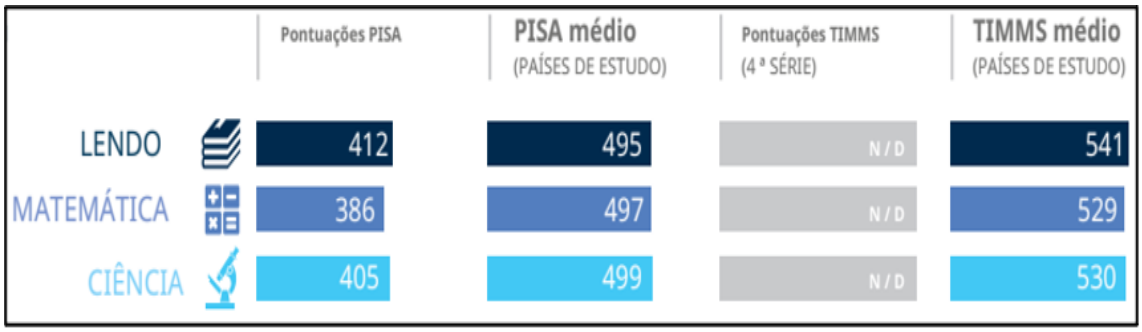


Fonte: Fundação Varkey GEMS (2013).

A baixa classificação do Índice de Status do Professor corresponde a resultados de aprendizagem comparativamente baixos. O Brasil tem desempenho abaixo de países com Produto Interno Bruto - PIB semelhante nos testes do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes - PISA.

Figura 9

Resultados de aprendizagem do Brasil comparados ao PISA médio



	Pontuações PISA	PISA médio (PAÍSES DE ESTUDO)	Pontuações TIMMS (4 ª SÉRIE)	TIMMS médio (PAÍSES DE ESTUDO)
LENDO	412	495	N/D	541
MATEMÁTICA	386	497	N/D	529
CIÊNCIA	405	499	N/D	530

Fonte: Fundação Varkey GEMS (2013).

Segundo o Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, os resultados do Pisa possibilita que cada país avalie os

conhecimentos e as habilidades de seus estudantes em comparação com os de outros países, proporciona ainda o aprendizado de novas políticas e práticas aplicadas em outros lugares e aprimore suas políticas e programas educacionais visando à melhora da qualidade e da equidade dos resultados de aprendizagem.

Depois de uma melhor caracterização do trabalho, do papel e do status dos docentes neste capítulo, assim como os conceitos de Qualidade de Vida e questões afins do ponto de vista teórico, vamos de seguida apresentar as principais características metodológicas do estudo.

3.1 Enquadramento da Problemática

O WHOQOL-BREF é um instrumento que se propõe a avaliar a qualidade de vida, sendo composto por 26 questões que envolvem aspectos diversos da vida cotidiana distribuído em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (Andrade, 2011), sendo a pergunta número 1 e 2 sobre a qualidade de vida geral. Segundo Kluthcovsky (2009) o WHOQOL-bref já foi testado e utilizado em diversos países, em diferentes grupos profissionais, demonstrando as muitas possibilidades de uso em perspectivas internacionais e transculturais. Segundo Kluthcovsky (2009, p.11):

> Trata-se de um instrumento curto, de rápida aplicação, que pode ser utilizado tanto em populações com algum tipo de doença como em populações saudáveis. Isso sinaliza para a possibilidade de realização de várias outras pesquisas futuras em diversas populações que já foram objeto de estudos ou não, principalmente no Brasil, que se destacou entre outros países quanto à utilização do WHOQOL-bref. Essas pesquisas podem gerar novos conhecimentos, levantar questionamentos e contribuir para a tomada de decisões que melhorem de fato a qualidade de vida das pessoas.

Para classificação da percepção de qualidade de vida, os domínios são pontuados, através de uma escala de Lickert, cujas alternativas são maiores ou iguais a 1,0 e menores ou iguais a 5,0 onde quanto maior a pontuação melhor é a qualidade de vida. Segundo Fleck *et al* (2000) a classificação do módulo WHOQOL-BREF dar-se-á da seguinte forma:

Tabela 1

Classificação do WHOQOL-BREF

Resultado	Classificação
1 até 2,9	Necessita Melhorar
3 até 3,9	Regular
4 até 4,9	Boa
5	Muito Boa

Fonte: Elaborado pelo autor.

Cada domínio é representado por várias facetas e suas questões são formuladas

com escala de **intensidade** (nada –extremamente), **capacidade** (nada –completamente), **frequência** (nunca – sempre) e **avaliação** (muito insatisfeito – muito satisfeito; muito ruim – muito bom).

3.2 Objetivos e Hipóteses

Objetivo Primário (Geral):

Investigar e avaliar como está a auto-percepção de *Qualidade de Vida* dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – Campus Vilhena, buscando verificar a correlação entre a QV e as variavéis sociodemográficas e analisar os impactos nos diferentes domínios que a influenciam.

Objetivos Secundários (Específicos):

- Avaliar a relação entre a qualidade de vida docente e as variáveis sociodemográficas;
- Analisar os scores dos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente da qualidade de vida dos docentes do IFRO-Campus Vilhena;
- Verificar a autopercepção dos docentes da instituição quanto qualidade de vida.

Hipóteses

Pautando-se nos objetivos geral e específicos desta investigação, a literatura pesquisada e o instrumento de avaliação, apresentam-se as seguintes hipóteses possíveis:

***Hipótese 1* -** A autopercepção da qualidade de vida dos docentes necessita melhorar.

***Hipótese 2* -** A satisfação com a saúde é avaliada de forma insatisfatória pelos docentes, sendo necessário melhorias nesse aspecto.

***Hipótese 3* -** A qualidade de vida geral está classificada abaixo da média satisfatória e necessita melhorias.

***Hipótese 4* -** O domínio Físico, ou seja, percepção do indivíduo sobre sua condição física, apresenta score acima do considerado satisfatório da QV?

Hipótese 5 **-** Os domínios Psicológico: percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva; Relações sociais: percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida e Meio ambiente: percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive, apresentam score abaixo do considerado satisfatório da QV.

Hipótese 6 **–** A percepção de qualidade de vida e seus domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente são mais bem avaliados pelos docentes do sexo masculino.

Hipótese 7 **–** Docentes ocupantes de cargos de direção, coordenação e funções gratificadas avaliam possuir uma melhor qualidade de vida do que os que não possuem cargos.

3.3 Classificação do Tipo de Investigação

Esta pesquisa trata-se de um estudo transversal de caráter descritivo e correlacional. O estudo é transversal, pois a amostra é constituída de indivíduos selecionados de diferentes grupos etários. A pesquisa em questão é descritiva, pois segundo Gil (2002) as pesquisas descritivas buscam descrever as características de determinada população, ou de determinado fenômeno, e ainda estabelecer relação entre variáveis.

A sua importância basea-se na premissa de problemas podem ser solucionados diante da descrição e analise de observações diretas e objetivas. Trata-se de um e estudo de caso, visando apresentar um quadro detalhado do fenômeno estudado para facilitar a sua compreensão, sem a intenção de testar ou construir modelos teóricos. O estudo em questão também é correlacional, pois procura explorar relações que possam existir entre as variáveis.

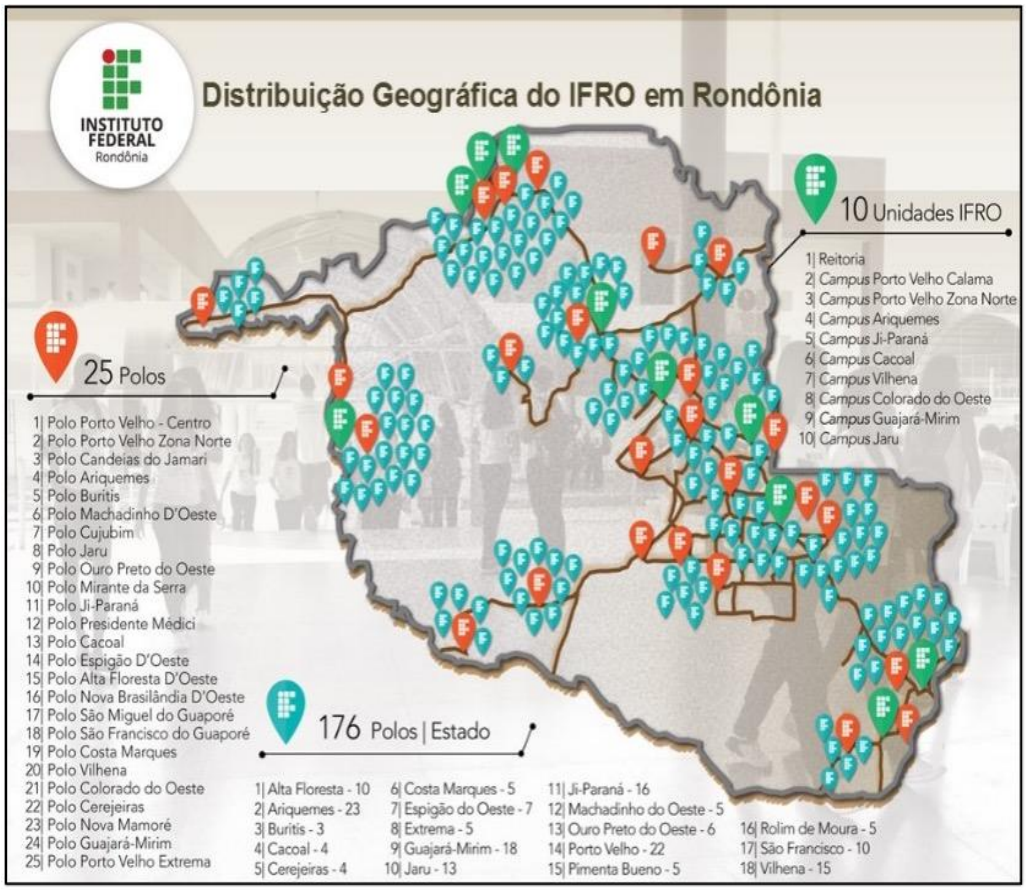
E um primeiro momento procedemos à análise das bibliografias sobre o tema objeto da pesquisa, de modo a se obter reflexões de obras específicas que destaque a importância da temática. Posteriormente procedemos à aplicação da pesquisa utilizando como instrumento de coleta de dados um formulário eletrônico on-line pelo aplicativo Google Forms, contendo o instrumento de qualidade de vida da OMS, na sua versão abreviada, WHOQOL-BREF.

3.4 Organização Pesquisada

No ano de 2008 foi criado através da Lei 11.892 de 29 de dezembro, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação – MEC. Essa legislação reorganizou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica composta pelas Escolas Técnicas, Agrotécnicas e CEFET's, transformando-os em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. O IFRO está presente em vários municípios do estado, ofertando educação pública, gratuita e de qualidade em 10 (dez) campus presenciais e em 201 (duzentos e um) polos presencias de Educação à Distância - EAD e uma Reitoria.

Figura 10

Distribuição Geográfica do IFRO em Rondônia



Fonte: Portal do IFRO (2021).

Dentre esses campi presenciais temos o IFRO-Campus Vilhena em funcionamento desde 2010, contando atualmente com 121 servidores entre técnicos administrativos e docentes e 1.338 alunos matriculados nos diversos cursos ofertados pela instituição, conforme demostrando no painel de indicadores da instituição.

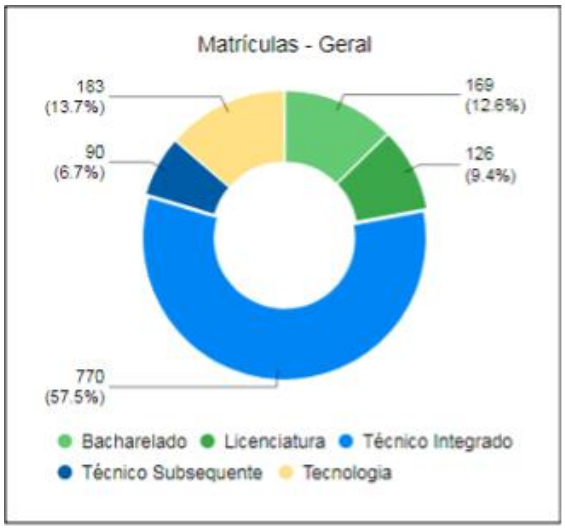
Figura 11

Visão aérea da infraestrutura física do Campus Vilhena

Fonte: Portal do IFRO (2021).

Figura 12

Matrículas Gerais por cursos do Campus Vilhena

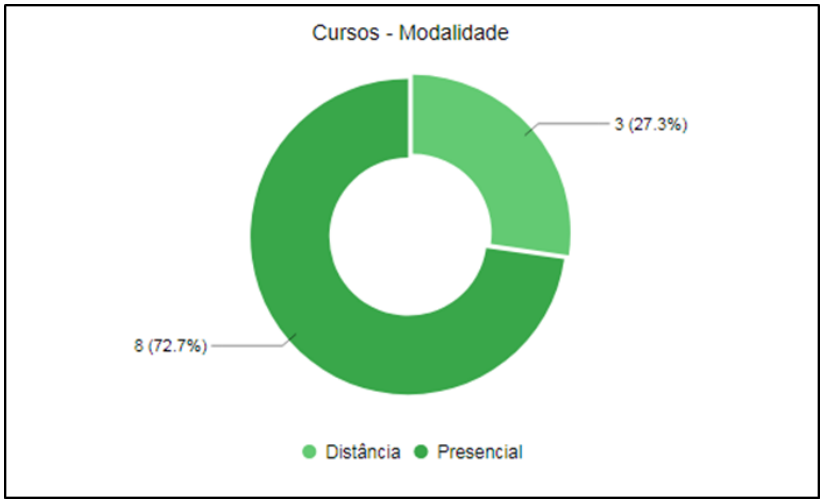


Fonte: Painel de Indicadores do IFRO (2021).

O Campus Vilhena oferta cursos na modalidade presencial e a distância. A seguir detalharemos algumas informações gerais sobre o ensino da unidade.

Figura 13

Cursos por Modalidade do Campus Vilhena

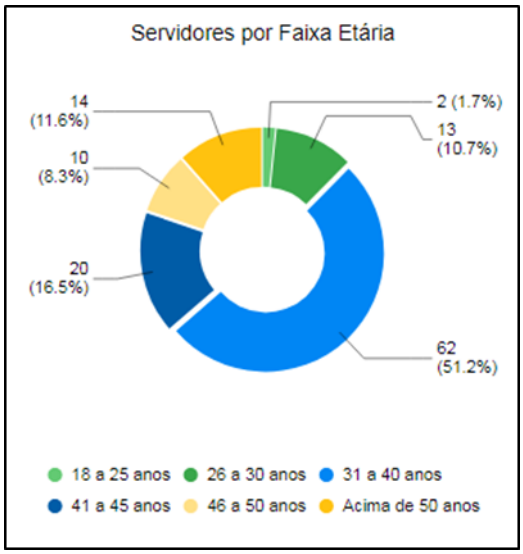


Fonte: Painel de Indicadores do IFRO (2021).

O quadro de servidores da instituição é composto por servidores técnicos administrativos, cuja principal função é dar suporte ao ensino, pesquisa e extensão da instituição através dos diversos cargos desempenhados. Composto ainda por servidores docentes efetivos e docentes substitutos, responsáveis pela formação acadêmica dos discentes matriculados.

Figura 14

Servidores do Campus Vilhena por faixa Etária

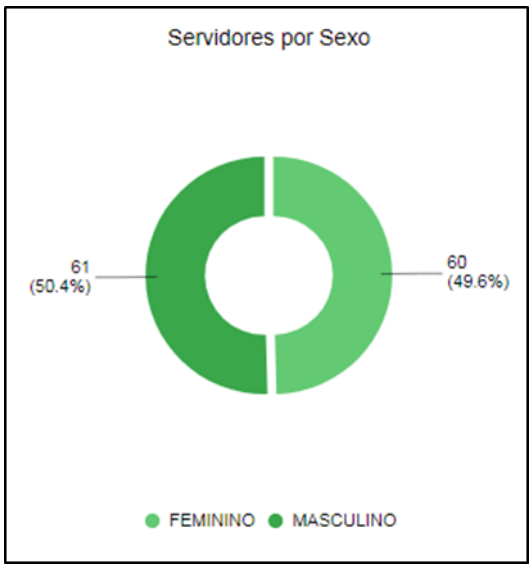


Fonte: Painel de Indicadores do IFRO (2021).

Esse grupo compõe a equipe responsável pela formação gratuita e de qualidade ofertada à sociedade. A instituição possui um quadro de servidores relativamente jovens, onde 67,7% dos servidores encontram-se na faixa etária de 31 a 45 anos, sendo a maioria do sexo feminino.

Figura 15

Servidores do Campus Vilhena por Sexo



Fonte: Painel de Indicadores do IFRO (2021).

3.5 População e Amostra

A população alvo desta pesquisa foi composta pelos docentes efetivos e substitutos do IFRO-Campus Vilhena que correspondem a uma amostra de 73 professores, sendo 65 efetivos e 8 substitutos. Os docentes que preencheram os critérios de inclusão no estudo foram convidados a participar do mesmo.

Tabela 2

População e Amostra

População Total	Excluídos	Não Responderam	Questionários Efetivamente Respondidos
73	0	29	44

Fonte: Elaborado pelo autor.

A quantidade de respostas recebidas corresponde a mais de 60% da população estudada. Realizamos a categorização da amostra de acordo com os dados através da aplicação do questionário sociodemográfico aplicado, buscando identificar os inqueridos de acordo sua relação demográfica e institucional.

Tabela 3

Caracterização da amostra sociodemográfica (n=44)

Variável	**%**
1) Qual sua idade?	
20 a 29 anos	6,8
30 a 39 anos	50,0
40 a 49 anos	22,7
50 a 59 anos	15,9
>60 anos	4,5
2) Com que gênero você se identifica?	
Feminino	34,1
Masculino	65,9
3) Qual o seu estado civil?	
Solteiro	18,2
Casado/União	70,5
Divorciado	9,1
Viúvo	2,3
4) Qual a sua escolaridade?	
Pós-graduado	27,3
Mestrado	65,9
Doutorado	6,8
5) Qual o seu vínculo institucional?	
Efetivo	95,5
Temporário	4,5
6) Possui algum cargo de Direção, Coordenação ou Função Gratificada?	
Sim	31,8
Não	68,2
7) Há quanto tempo trabalha no IFRO-Campus Vilhena?	
<1 ano	4,5
1 a 5 anos	27,3
6 a 10 anos	50,0
11 a 15 anos	18,2

Fonte: Elaborado pelo autor.

Participaram desta pesquisa 44 servidores docentes, sendo 95,5% efetivos e 4,5% temporários, correspondendo a 60% da população total estudada. Dos participantes, 50% apresentam idades entre 30 a 39 anos. Relativamente ao gênero, 65,9% da amostra é do sexo masculino e 34,1% do sexo feminino, não houve manifestação a outro tipo de gênero. Quanto ao estado civil 70,5 são casados, 18,2% são solteiros e 9,1% são divorciados e 2,3% são viúvos. Quanto a escolaridade, 65,9% possuem o grau de mestre, 27,3 são pós-graduados e 6,8% são doutores. Quanto a porcentagem de docentes com cargos de confiança ou direção, 68,2% não possuem cargos ou funções gratificadas e 31,8% possuem. Relativo ao tempo de trabalho na organização, 50% possuem entre 6 e 10 anos, 27,3 entre 1 e 5 anos, 18,2 entre 11 e 15 anos e 4,5% menos de 1 ano.

Critérios de Inclusão

Os critérios de inclusão adotadas nesta pesquisa foram:

- Concordar em participar do estudo.
- Pertencer ao quadro de funcionários do IFRO – Campus Vilhena;
- Ser docente efetivo ou substituto;
- Responder o instrumento de avaliação proposto.

Critérios de Exclusão

Os critérios de exclusão adotadas nesta pesquisa foram:

- Não concordar em participar da pesquisa;
- Não pertencer ao quadro de funcionários do IFRO – Campus Vilhena;
- Não ser docente efetivo ou substituto;
- Não responder todas as perguntas do instrumento de avaliação proposto.

3.6 Aspectos Éticos

O instrumento de coleta de dados e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Sujeito – TCLE serão submetidos à apreciação e aprovação pelo Comitê de Ética em consonância com a Resolução CNS n° 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes assinaram voluntariamente o TCLE, onde constara as

informações de que a pesquisa não oferecerá nenhum tipo de risco dos pontos de vista físico e psicológico.

Riscos da Pesquisa

Os riscos da pesquisa não se caracterizam de forma aparente, é possível que os participantes pudessem apresentar constrangimento, frustração, desconforto, receio, sentimento de inferioridade ou incômodo em responder algumas perguntas. Com o intuito de minimizar tais situações, deixamos claro aos participantes que estes poderiam entrar em contato com o coordenador da pesquisa para que as respostas dadas fossem revistas ou ainda solicitar maiores explicações sobre como as informações seriam utilizadas dentro da pesquisa. Felizmente não tivemos registro/relatos formais e informais dessas ocorrências.

Benefícios da Pesquisa

Os benefícios de uma pesquisa podem ser definidos segundo a Resolução CNS 510/2016, como, "contribuições atuais ou potenciais da pesquisa para o ser humano, para a comunidade na qual está inserido e para a sociedade, possibilitando a promoção de qualidade digna de vida, a partir do respeito aos direitos civis, sociais, culturais e a um meio ambiente ecologicamente equilibrado". Para este estudo evidenciamos como principal benefício a contribuição com a gestão da unidade no conhecimento do nível de percepção dos servidores docentes quanto a QV nos domínios relativos à saúde física, psicológica, relações sociais e o meio ambiente e suas relações com as variáveis sociodemográficas, podendo a administração propor melhorias nos domínios considerados insatisfatórios.

3.7 Instrumento

A percepção de qualidade de vida dos docentes do IFRO-Campus Vilhena foi verificada através do questionário WHOQOL-BREF composto por 26 questões extraídas do questionário completo. Dessas 26 questões, duas tratam da percepção individual a respeito da qualidade de vida e as demais 24 questões foram subdivididas em quatro domínios: Domínio I – Físico; Domínio II - Psicológico; Domínio III – Relações Sociais; e Domínio IV – Meio ambiente.

Para classificação da percepção de qualidade de vida, os domínios foram pontuados através da escala de Lickert, cujas alternativas serão maiores ou iguais a 1,0 e menores ou iguais a 5,0. Segundo (Llauradó, 2015):

> "A escala de Likert nos permite medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta. É extremamente útil para situações em que precisamos que o entrevistado expresse com detalhes a sua opinião. Neste sentido, as categorias de resposta servem para capturar a intensidade dos sentimentos dos respondentes".

Os dados coletados foram inseridos em uma planilha no programa Microsoft Office Excel 2019 para verificação das médias e desvio padrão e analisados por meio do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS, versão 26 para Windows. No SPSS, é possível fazer a gestão de uma ampla quantidade de dados, possibilitando criar, definir e alterar variáveis, conhecer a quantidade de casos e as variáveis que existem no banco de dados, realizar cálculos de medidas simples e múltiplas, fazer o cruzamento das variáveis diferentes, além da possibilidade de construção de diversos tipos de gráficos, análises de variância, regressão, séries temporais entre outros. Para o teste de consistência interno (homogeneidade) do instrumento de medida adotado nesta pesquisa, utilizamos o Alfa de Cronbach, onde cada item de uma escala é testado simultaneamente com os outros, sendo que os valores para o coeficiente de confiabilidade variam entre 0 e 1, isto é, quanto mais próximo de 1 é o coeficiente, mais confiável é o instrumento, sendo que 0,70 é um nível aceitável de confiabilidade, 0,80 é bom e 0,90 é muito bom.

Tabela 4

Caracterização da Confiabilidade do instrumento de medida utilizado na pesquisa

Escala	Alfa de Cronbach
QV_Geral	,78
QV_Física	,87
QV_Psicológica	,75
QV_Social	*,68*
QV_Ambiente	,77
QV_Total	,92

Fonte: Elaborado pelo autor.

Legenda: A i*tálico* valor considerado limítrofe

O Alfa de Cronbach obtido nesta pesquisa para a escala Total é igual a 0,92 isto significa que o teste é bastante consistente (fiel), podendo as análises estatísticas a efetuar confiáveis. Podemos ainda ver que as restantes escalas estão em níveis aceitáveis e bons de fidelidade, embora a escala de QV_Social seja menos fiável.

3.8 Procedimentos para Recolha de Dados

O questionário aplicado aos participantes foi construído através do aplicativo Google Forms para facilitar o levantamento de dados sem necessidade da coleta de dados presencial dada as restrições sanitárias e de isolamento social impostas pelo estado de emergência por conta da pandemia da COVID-19 no Brasil. O questionário foi disponibilizado através do endereço eletrônico dos participantes fornecido pela Coordenação de Gestão de Pessoas do IFRO-Campus Vilhena, após a devida autorização de realização da pesquisa junto a Direção Geral da unidade. Dentre as vantagens de utilização do Google Forms é que quando preenchido pelos respondentes as respostas aparecem organizadas em formato de tabela para o usuário que as criou, facilitando a visualização de dados (Alvarenga et al., 2020).

Depois de coletados, os dados foram armazenados e sistematizados numa planilha onde tem acesso as informações apenas o pesquisador e seu orientador e assim que concluída a dissertação, os dados serão apagados.

Depois de concluída a descrição das diferentes questões metodológicas no capítulo que agora termina, vamos de seguida apresentar os resultados das nossas análises para responder às questões, objetivos e hipóteses formuladas.

Após a análise dos conceitos teóricos, metodológicos e procedimentais com a amostra, passamos a apresentação dos resultados obtidos. Segundo Teixeira a "análise de dados configura-se numa fase importante no empreendimento de investigações", cabendo ao pesquisador analisar os dados recolhidos com base no estudo adotado. Os dados foram coletados e organizados em uma planilha Microsoft Office Excel 2019, para verificação das médias e analisados por meio do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, versão 26 para Windows. A análise estatística descritiva foi aplicada para os resultados do questionário WHOQOL-BREF. O nível de significância estatística adotado para este estudo é de 5% ($p \leq 0{,}05$).

4.1 Resultado dos Testes de Hipótese

A seguir apresentamos os valores das pontuações médias dos escores dos domínios de qualidade de vida dos docentes do IFRO-Campus Vilhena, abordados no WHOQOL-BREFE os resultados dos testes de hipóteses.

Resultado do Teste de Hipótese 1

A *Hipótese 1* prevê que a autopercepção da qualidade de vida dos docentes estaria na classificação "necessita melhorar".

Tabela 5

Estatística descritiva da autopercepção da QV dos docentes (n=44)

Questão	Descrição	*n*	Mínimo	Máximo	Média	Erro desvio
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	44	2,00	5,00	3,9318	0,66114
Média da percepção da qualidade de vida arredondada					**3,9**	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados obtidos demostram que no tocante a autopercepção da qualidade de vida dos docentes, a média da amostra é de 3,9 o que segundo os critérios de classificação adotados enquadram a amostra no **nível regular**.

Resultado do Teste de Hipótese 2

Na *Hipótese 2* prevemos que a satisfação com a saúde é avaliada de forma insatisfatória pelos docentes, sendo necessário melhorias nesse aspecto.

Tabela 6

Estatística descritiva da satisfação com a saúde dos docentes (n=44)

Questão	Descrição	*n*	Mínimo	Máximo	Média	Erro desvio
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	44	2,00	5,00	3,5682	0,84627
Média da satisfação com a saúde arredondada					**3,6**	

Fonte: Elaborado pelo autor.

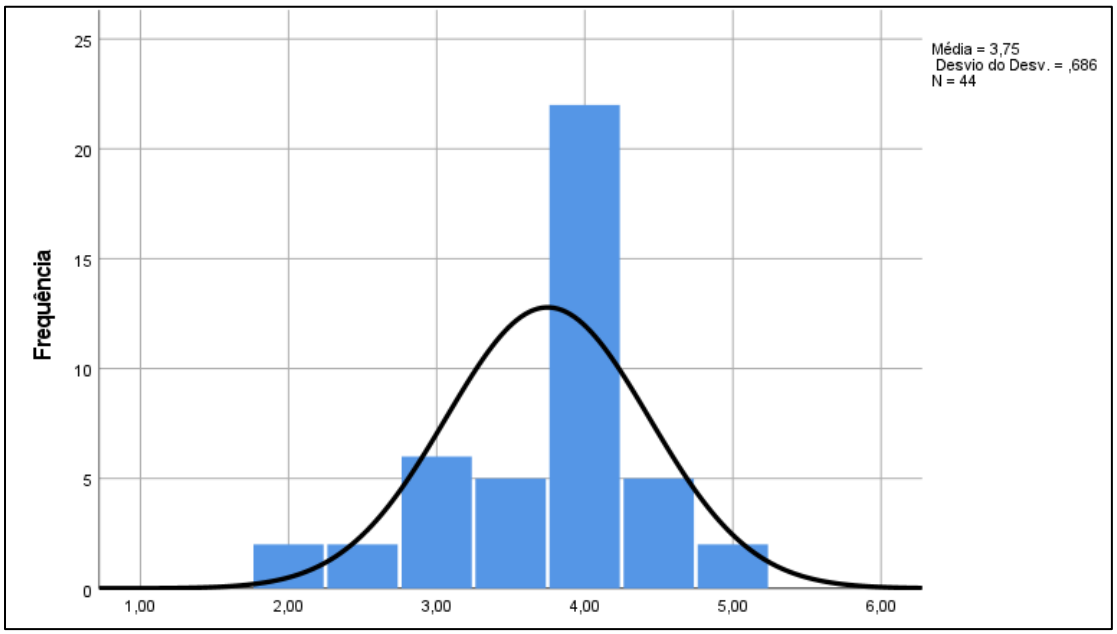
Os resultados definem que a amostra está em **nível regular** no quesito satisfação com a saúde, tendo sido apontado ainda, por 61,4%, nada ou muito pouco, a necessidade de tratamento de saúde para desempenharem suas atividades diárias.

Resultado do Teste de Hipótese 3

A hipótese 3 prevê que a qualidade de vida geral está classificada abaixo da média satisfatória e necessita melhorias.

Figura 16

Avaliação da qualidade de vida geral dos docentes (n=44)



Fonte: Elaborado pelo autor no SPSS versão 28.

O escore médio da qualidade de vida geral é de 3,75 considerando as médias obtidas nas questões 1 e 2, demostrando que a classificação da qualidade de vida dos docentes do IFRO Campus Vilhena é regular.

Resultado do Teste de Hipótese 4

A *Hipótese 4* afirma que o domínio Físico, ou seja, percepção do indivíduo sobre sua condição física, apresenta score acima do considerado satisfatório da QV.

Tabela 7

Média do domínio Físico de QV do WHOQOL-BREF (n=44)

Domínios da QV	Média	CLASSIFICAÇÃO
Físico	3,7	Regular

Fonte: Elaborado pelo autor.

A classificação do domínio físico possui média de 3,7, classificando-se no nível regular, ou seja, temos que o domínio físico é satisfatório no âmbito da amostra desta pesquisa.

Resultado do Teste de Hipótese 5

A *Hipótese 5* previa que os domínios Psicológico: percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva; Relações sociais: percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida e Meio ambiente: percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive, apresentam score abaixo do considerado satisfatório da QV.

Tabela 8

Média dos domínios Psicológico, Relações Sociais e Meio Ambiente de QV do WHOQOL-BREF (n=44)

Domínios da QV	Média	CLASSIFICAÇÃO
Psicológico	3,8	Regular
Relações sociais	3,8	Regular
Meio ambiente	3,6	Regular

Fonte: Elaborado pelo autor.

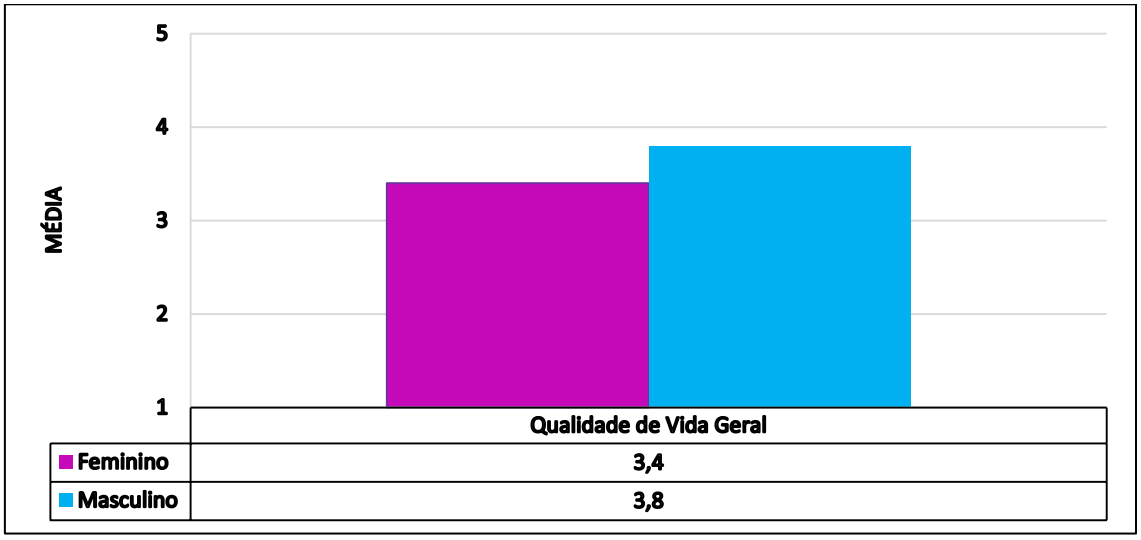
Os domínios da qualidade de vida estudados nesta pesquisa demostram que a amostra está classificada no nível regular (entre 3 e 3,9).

Resultado do Teste de Hipótese 6

Na *hipótese 6* prevê-se que a percepção de qualidade de vida e seus domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente são mais bem avaliados pelos docentes do sexo masculino.

Figura 17

Análise descritiva comparativa entre a variável sexo e QV geral dos docentes do IFRO Campus Vilhena, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF (n 44)

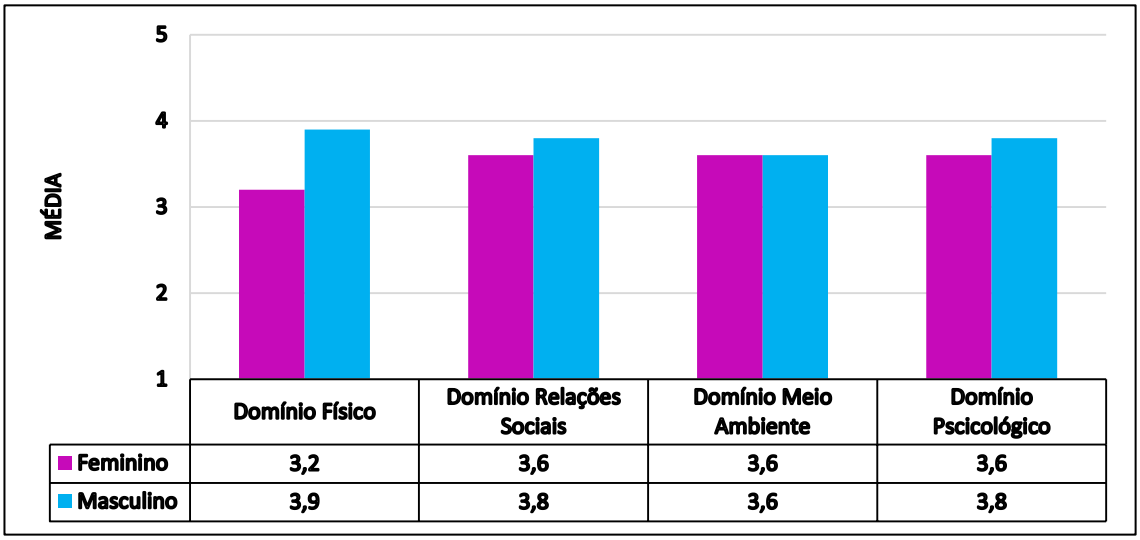


Fonte: Elaborado pelo autor.

O sexo feminino corresponde a 34% da amostra e o sexo masculino a 66%. Segundo os dados obtidos a qualidade de vida apresenta melhores resultados para o sexo masculino, confirmando a previsão inicial da hipótese.

Figura 18

Análise descritiva comparativa entre a variável sexo e os domínios da QV dos docentes do IFRO Campus Vilhena, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF (n 44)



Fonte: Elaborado pelo autor.

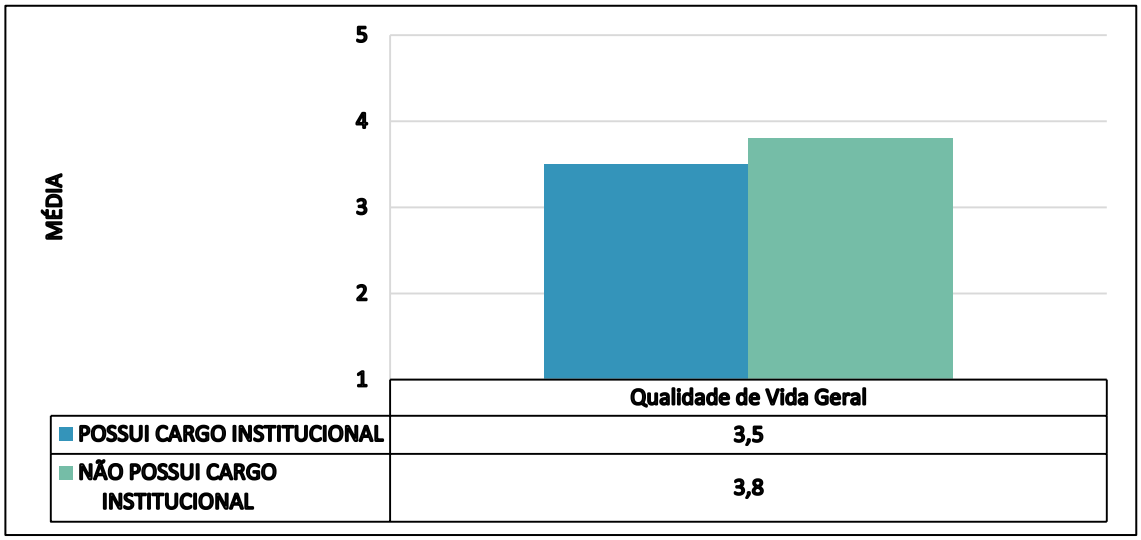
Os dados demostram que o sexo feminino tem resultados piores que o masculino em quase todos os domínios da qualidade de vida, com exceção do domínio meio ambiente, cujos resultados são similares a ambos os sexos. Nota-se ainda que o domínio físico tem o pior resultado para o sexo feminino e o melhor resultado para o sexo masculino.

Resultado do Teste de Hipótese 7

A *hipótese 7* propõe que docentes ocupantes de cargos de direção, coordenação e funções gratificadas avaliam possuir uma melhor qualidade de vida do que os que não possuem cargos.

Figura 19

Análise descritiva comparativa entre a variável cargo institucional e QV geral dos docentes do IFRO Campus Vilhena, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF (n 44)



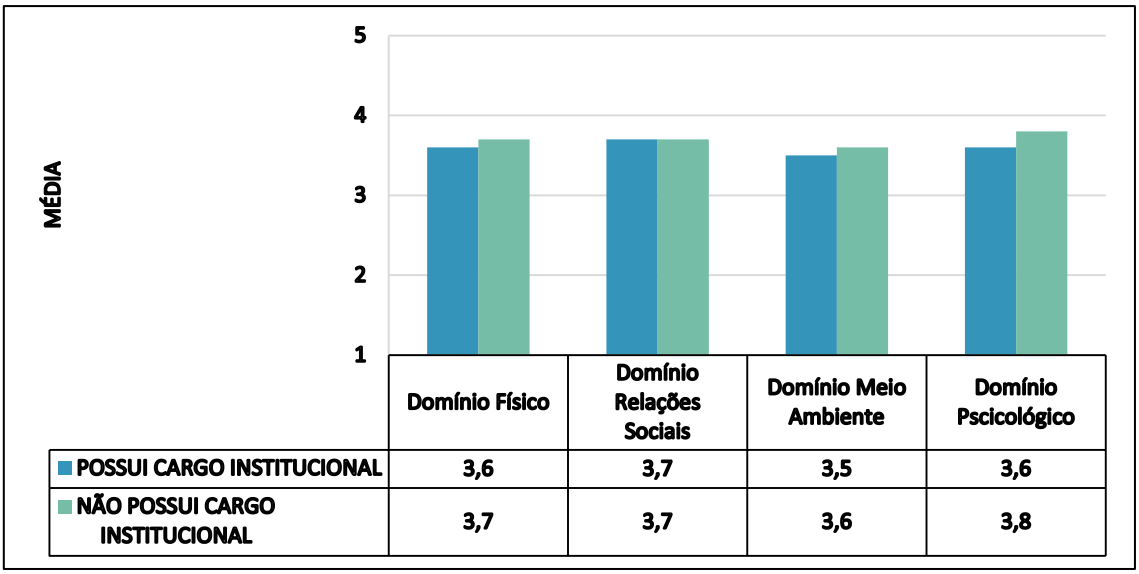
Fonte: Elaborado pelo autor.

Para a variável cargos institucionais, os resultados demostram que 31,8% da amostra possui cargos institucionais, seja de direção, coordenação ou função gratificada, e 68,2% não possuem cargos. Sendo que os docentes que não possuem cargos apresentam melhor escore de qualidade de vida geral frente aos docentes que possuem funções de confiança. Dentre os domínios pesquisados o “Meio Ambiente” se apresenta

com a pior média de classificação na amostra, tanto para os que possuem cargos institucionais quanto aos que não o possuem.

Figura 20

Análise descritiva comparativa entre a variável cargo institucional e qualidade de vida geral dos docentes do IFRO Campus Vilhena, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF (n 44)



	Domínio Físico	Domínio Relações Sociais	Domínio Meio Ambiente	Domínio Pscicológico
POSSUI CARGO INSTITUCIONAL	3,6	3,7	3,5	3,6
NÃO POSSUI CARGO INSTITUCIONAL	3,7	3,7	3,6	3,8

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.2 Discussão dos Testes de Hipóteses

A *Hipótese 1* prevê que a autopercepção da qualidade de vida dos docentes estaria na classificação "necessita melhorar".

Entretanto conforme os dados obtidos junto a amostra pesquisada, a média da autopercepção de qualidade de vida pelos docentes é de 3,9 o que a enquadra de acordo com a classificação adotada nesta pesquisa como **regular** sendo a hipótese em questão rejeitada. Apesar de apresentar-se na classificação regular, cabe destacar que existem ainda dois níveis de classificação (bom e muito bom) e que deve ser um objetivo das organizações a busca pela melhoria contínua dos seus indicadores junto a sua equipe de trabalho. Machado *et al* cita que: "qualidade de vida (QV) é um conceito ligado ao desenvolvimento humano. Não significa apenas que o indivíduo ou o grupo social tenham saúde física e mental, mas que estejam bem com eles mesmos, com a vida, com as pessoas que os cercam, enfim, ter qualidade de vida é estar em equilíbrio." Ou seja, torna-se essencial buscar o equilíbrio entre os domínios físico, psicológico, as relações

sociais e o meio ambiente que rodeiam os trabalhadores da educação e no caso aqui estudado, os docentes, haja vista, serem estes profissionais um dos responsáveis pela qualificação das futuras gerações e suas respectivas percepções de mundo.

Na *Hipótese 2* prevemos que a satisfação com a saúde é avaliada de forma insatisfatória pelos docentes, sendo necessário melhorias nesse aspecto.

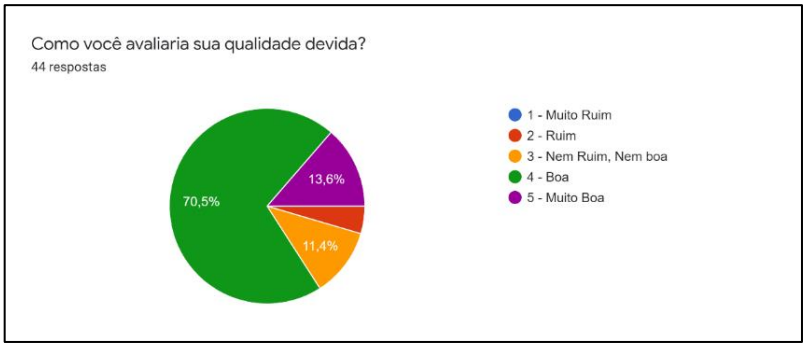
Está hipótese também foi rejeitada pois os dados apontam que a amostra está em **nível regular** no quesito satisfação com a saúde.

A docência é uma profissão estressante, por vezes com longas jornadas de trabalho que afetam de maneira negativa a qualidade do sono e o tempo destinado ao lazer, prejudicando a qualidade de vida dos mesmos. Está afirmação se comprova ao analisarmos os dados desta pesquisa, as quais demostram que dentre as cinco piores médias de facetas analisadas, estão a qualidade do sono, disposição e energia e momentos de lazer. Estes aspectos precisam ser trabalhados para se proporcionar melhorias na satisfação com a saúde pelos docentes do IFRO *Campus* Vilhena.

A *hipótese 3* prevê que a qualidade de vida geral está classificada abaixo da média satisfatória e necessita melhorias. Com base nos dados da pesquisa a hipótese em questão foi rejeitada, pois os resultados apontam que o escore médio da qualidade de vida geral é de 3,75, ou seja, classifica-se como regular, dada as médias obtidas nas questões 1 e 2.

Figura 21

Resultado das respostas da questão 1 do WHOQOL-BREF

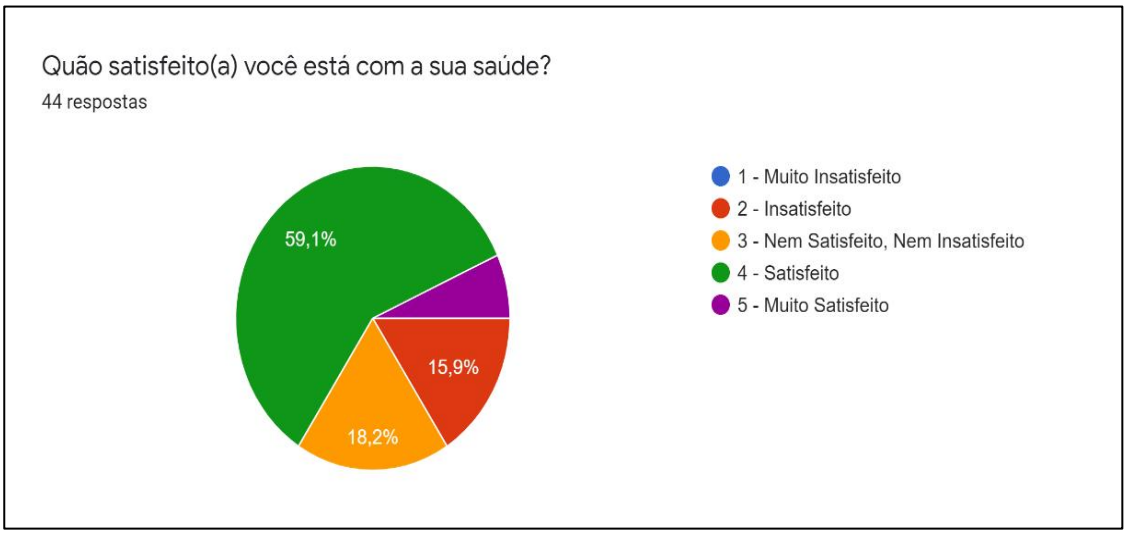


Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados da questão 1 demostram que 70,5% dos participantes da pesquisa consideram possuir uma boa qualidade de vida, enquanto 4,5% dos docentes avaliam como ruim sua qualidade de vida.

Figura 22

Resultado das respostas da questão 2 do WHOQOL-BREF



Fonte: Elaborado pelo autor.

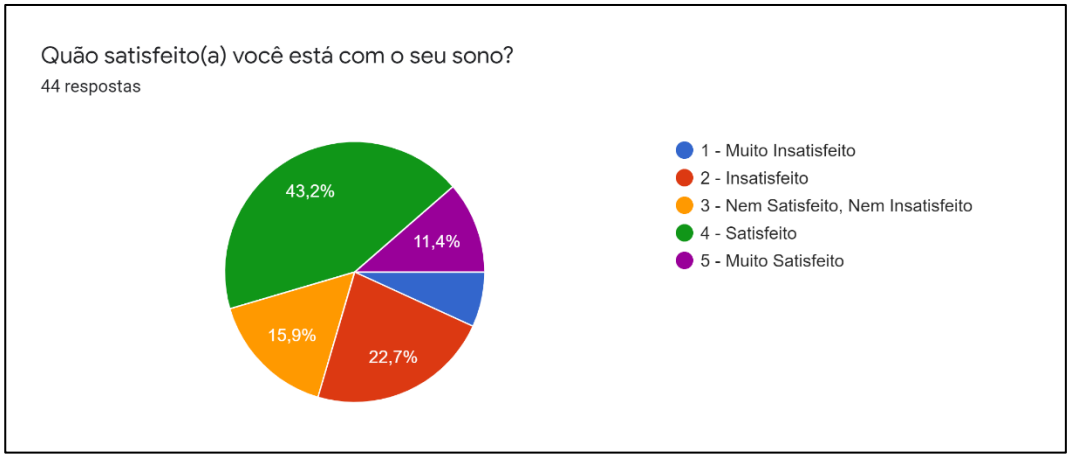
No tocante a satisfação da saúde vemos crescer a porcentagem de insatisfação dos docentes, onde 15,9% estão insatisfeitos com sua saúde, 6,8% estão muito satisfeitos e 59,1% dos docentes estão satisfeitos com sua saúde. Denota-se a necessidade de ações de melhoria neste quesito para o fortalecimento da qualidade de vida geral dos docentes.

A *Hipótese 4* questiona se o domínio Físico, ou seja, percepção do indivíduo sobre sua condição física, apresenta score acima do considerado satisfatório da QV?

A hipótese foi confirmada, dado que a classificação do domínio físico possui média de 3,7 ou seja, de acordo com a classificação utilizada nesta pesquisa o domínio físico é satisfatório no âmbito da amostra. Apesar de estar classificado dentro dos padrões regulares, a faceta qualidade do sono que compõem este domínio precisa de atenção.

Figura 23

Resultado das respostas da questão 16 do WHOQOL-BREF



Fonte: Elaborado pelo autor.

Verifica-se que a porcentagem de insatisfação com a qualidade do sono pelos docentes pesquisados apresenta números ruins, onde 6,8% estão muitos insatisfeitos e 22,7% insatisfeitos, representando quase 30% da amostra.

A *Hipótese 5* previa que os domínios Psicológico: percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva; Relações sociais: percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida e Meio ambiente: percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive, apresentam escore abaixo do considerado satisfatório da QV.

A hipótese foi rejeitada, pois os domínios da qualidade de vida possuem médias entre 3 e 3,9, classificadas então como regulares. Por meio da análise é possível verificar que o domínio "Meio Ambiente" se mostrou o mais afetado, apresentando a menor média de escore, enquanto os domínios "Psicológico" e "Relações Sociais" apresentaram os maiores escores.

Na *hipótese 6* prevê-se que a percepção de qualidade de vida e seus domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente são melhores avaliados pelos docentes do sexo masculino. A hipótese em questão foi confirmada na análise dos dados, demostrando que os docentes do sexo masculino melhor avaliam a sua qualidade de vida.

Apesar de ambos estarem classificados como regulares, percebe-se que na amostra pesquisada o sexo feminino possui uma percepção menos satisfatória no tocante a qualidade de vida geral, ou seja, para o sexo feminino a piores resultados no tocante a percepção da qualidade de vida e satisfação com a saúde. Essa diferença pode se dar dado ao fato das mulheres, enfrentarem múltiplas jornadas de trabalho, o que acaba as expondo a problemas físicos e psicológicos.

A *hipótese 7* propõe que docentes ocupantes de cargos de direção, coordenação e funções gratificadas avaliam possuir uma melhor qualidade de vida do que os que não possuem cargos. A hipótese em questão foi rejeitada, pois os dados da pesquisa apontam que os docentes que possuem cargos institucionais apresentam um escore de 3,5, enquanto os que não possuem apresentam um escore de 3,8.

Demostrando que os docentes que possuem cargos de confiança apresentam resultados menos satisfatórios quanto a sua qualidade de vida geral em relação aos docentes que não possuem cargos, ou seja, sua percepção quanto a qualidade de vida e sua satisfação com a saúde é pior em relação aqueles que não exercem cargos institucionais. O domínio "Meio Ambiente" possui o menor escore de classificação na amostra, tanto para os que possuem cargos institucionais quanto aos que não o possuem.

Outro ponto importante a se considerar nos dados é o fato do domínio psicológico possuir a melhor avaliação pelos docentes que não possuem cargos, enquanto para os ocupantes de cargos o melhor avaliado é o domínio relações sociais. Sanchez (2015 explica que a sobrecarga do trabalho docente somado aos altos índices de envolvimento com atividades administrativas, pesquisa e extensão, inerentes aos cargos de confiança, obriga a realização de muitas dessas tarefas em casa, prejudicando o tempo disponível para atividades pessoais.

4.3 Análise Exploratória dos Dados

No sentido de melhor caracterizar a amostra em estudo, realizaram-se um conjunto de análises descritivas e comparativas segundo as variáveis demográficas e profissionais. Nos quadros a seguir será demostrado as 5 facetas que se destacaram negativamente (Tabela 9) e positivamente (Tabela 10) após análise descritiva de cada questão do WHOQOL-BREF.

Tabela 9

Descrição dos aspectos da QV dos docentes do IFRO Campus Vilhena que se destacam de maneira negativa, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF

Questão	**Descrição**	***n***	**Mínimo**	**Máximo**	**Média**	**Erro desvio**
5	O quanto você aproveita a vida?	44	2,00	5,00	3,4773	0,69846
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	44	2,00	5,00	3,4773	0,69846
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	44	2,00	5,00	3,4091	0,72555
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	44	1,00	5,00	3,2955	1,15294
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	44	2,00	4,00	3,1818	0,75553

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados demostram que as facetas que mais afetam negativamente o grupo estudado estão relacionadas a dificuldade de sentimentos positivos, sono e repouso, recursos financeiros, atividades da vida cotidiana e tendo como o aspecto mais negativo a oportunidade de realizar atividades de lazer.

Tabela 10

Descrição dos aspectos da QV dos docentes do IFRO Campus Vilhena que se destacam de maneira positiva, com base nas médias obtidas no WHOQOL-BREF.

Questão	Descrição	*n*	Mínimo	Máximo	Média	Erro desvio
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	44	2,00	5,00	4,2273	0,67733
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	44	1,00	5,00	4,1818	0,89632
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	44	2,00	5,00	4,0909	0,77214
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	44	1,00	5,00	4,0227	0,87574
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	44	2,00	5,00	4,0000	0,77759

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os aspectos que se destacaram positivamente estão relacionados a aceitação da imagem corporal e aparência, disponibilidade de transporte, ambiente físico, autoestima, sendo a mobilidade o aspecto mais positivo da amostra.

4.4 Comparações entre Estudos Similares

A seguir demostramos alguns estudos realizados por pesquisadores brasileiros que tratam da temática *Qualidade Vida*, onde descrevemos os objetivos destes estudos, seus tipos de pesquisa, instrumentos aplicados e resultados alcançados comparando aso resultados obtidos neste trabalho.

Alvarenga e colaboradores, realizaram uma pesquisa no ano de 2020 com os professores das redes pública e privada de alguns municípios dos estados brasileiros de Minas Gerais, Paraná e São Paulo. O estudo tinha o objetivo de avaliar a percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas de ensino mediante a pandemia da COVID-19, tratando-se de um estudo transversal de caráter descritivo.

O instrumento utilizado pelo pesquisador foi o WHOQOL-BREF, instrumento este que se propõe a avaliar a qualidade de vida. O instrumento foi aplicado de forma virtual, por meio da plataforma Google Forms, sendo composto por 26 questões subdivididas em quatro domínios: Domínio I – Físico; Domínio II - Psicológico; Domínio III – Relações Sociais e Domínio IV – Meio ambiente. O estudo concluiu que os professores avaliados em maior parcela têm sofrido com o aspecto envolvendo a qualidade de vida, sendo o domínio relações social o mais afetado. Comparando o estudo de Alvarenga e colaboradores ao aplicado nesta pesquisa, fica evidente a similaridade dos temas e público pesquisado, bem como o instrumento de avaliação utilizado. Entretanto os resultados diferem, pois, na pesquisa realizada junto aos docentes do IFRO Campus Vilhena os resultados demostram que a percepção de qualidade de vida dos docentes classifica-se como regular e o domínio relações sociais apresenta uma das médias mais elevadas entre as pesquisadas.

Sanchez ampliou um pouco mais a pesquisa sobre qualidade de vida, a bordando também a qualidade de vida no trabalho. Sua pesquisa foi realizada em 2015 nas dependências de uma instituição de ensino superior (IES) pública localizada em um município no centro-oeste brasileiro. Trata-se de um estudo transversal cujos dados

foram colhidos mediante questionário sociodemográfico com questões relacionadas a dados do trabalho e da saúde, sendo o WHOQOL-BREF para avaliar a qualidade de vida e o TQWL-42 para análise da qualidade de vida no trabalho de 284 docentes universitários das áreas de ciências saúde/biológica, ciências agrárias, ciências humanas e ciências exatas. Os resultados da pesquisa indicaram que os docentes avaliados têm sua QV e QVT influenciadas por fatores organizacionais relacionados ao trabalho e por aspectos ligados a saúde. Também evidenciou que a QV e QVT são interdependentes, e os homens possuem uma melhor percepção das mesmas e que não houve diferença da QV e QVT entre as diferentes áreas do conhecimento.

No âmbito da nossa pesquisa não foram analisados ou aplicados questionários que tratassem especificamente da qualidade de vida no trabalho, entretanto o instrumento de pesquisa os relaciona em algumas questões, sendo aspecto relevante para se analisar a qualidade de vida geral. No tocante ao gênero masculino e feminino, ambas as pesquisas demostram que o sexo masculino apresenta uma melhor percepção da qualidade de vida em relação ao sexo feminino.

Machado e colaboradores realizaram um estudo de caso no ano de 2011 que tinha como população alvo os docentes universitários da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM, localizada no município de Diamantina, estado de Minas Gerais, com o objetivo de analisar a qualidade de vida de docentes da UFVJM, em Diamantina, buscando verificar a associação entre qualidade de vida e as variáveis demográficas, relacionadas ao exercício da profissão, e autopercepção do estado de saúde e da qualidade de vida. A escolha metodológica orientou-se no sentido de contemplar a subjetividade do funcionário como eixo primordial no levantamento dos dados. Foi estudada uma amostra de 79 docentes em 2010 por meio da aplicação do questionário WHOQOL-BREF e calculado a média e o desvio-padrão para os escores deste questionário de QV. Verificou-se que, 81% dos docentes consideraram sua QV boa ou muito boa, uma vez que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação a este aspecto.

Comparando os resultados obtidos na pesquisa de Machado e colaboradores junto aos docentes da UFVJM e os resultados da pesquisa realizada no IFRO Campus Vilhena, nota-se que os docentes daquela universidade têm uma autopercepção superior

aos docentes deste instituto, sendo semelhantes o instrumento utilizado para obtenção de dados e o segmento pesquisado.

Tabela 11

Resumo dos estudos comparativos ligados a temática qualidade de vida

Autor(e)s	Título	Ano, local e idioma	Objetivo	Tipo de Estudo, Perfil da Amostra e Instrumentos	Resultados
Alvarenga et al	Percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas frente à pandemia do covid-19	2020, Brasil, Português	Avaliar a percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas de ensino mediante a pandemia da COVID-19.	Estudo transversal de caráter descritivo. Professores das redes públicas e privadas de ensino. Como instrumento de pesquisa foi utilizado o Whoqol-Bref- Instrumento que se propõe a avaliar a Qualidade de Vida, aplicado de forma virtual por meio da plataforma Google Forms, sendo composto por 26 questões subdivididas em quatro domínios: Domínio I – Físico; Domínio II - Psicológico; Domínio III – Relações Sociais e Domínio IV – Meio ambiente	Conclui-se que os professores avaliados na sua maior parcela têm sofrido com o aspecto envolvendo a qualidade de vida, sendo o domínio social como o mais afetado.
Sanchez	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de docentes universitários	2015, Brasil, Português	Analisar a qualidade de vida (QV) e a qualidade de vida no trabalho (QVT) de docentes universitários em diferentes áreas do conhecimento.	Estudo descritivo transversal realizado em uma universidade no centro-oeste brasileiro, cujos dados foram colhidos mediante questionário sociodemográfico com questões relacionadas a dados do trabalho e da saúde, do Whoqol-Brefpara avaliar a QV e do TQWL-42 para análise da QVT de 284 docentes universitários das áreas de ciências saúde/biológica, ciências agrárias, ciências humanas e ciências exatas.	Os docentes avaliados demonstraram que sua QV e QVT são influenciadas por fatores organizacionais/relacionados ao trabalho e por aspectos ligados a saúde
Machado et al	Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso	2011, Brasil, Português	Analisar como está a qualidade de vida de docentes da UFVJM, em Diamantina, buscando verificar a associação entre qualidade de vida e as variáveis demográficas, relacionadas ao exercício da profissão, e auto-percepção do estado de saúde e da qualidade de vida.	A escolha metodológica orientou-se no sentido de contemplar a subjetividade do funcionário como eixo primordial no levantamento dos dados. Foi estudada uma amostra de 79 docentes em 2010 por meio da aplicação do questionário Whoqol-Brefe calculado a média e o desvio-padrão para os escores deste questionário de QV.	Verificou-se que, 81% dos docentes consideraram sua QV boa ou muito boa, uma vez que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação a este aspecto.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.1 Conclusão

Os estudos sobre a percepção de *Qualidade de Vida* são relevantes para as organizações, inclusive para as instituições públicas, segmento no qual o IFRO *Campus* Vilhena está inserido. Dada essa relevância, este estudo buscou investigar e avaliar como está a autopercepção de *Qualidade de Vida* dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – Campus Vilhena, buscando verificar a relação entre a QV e as variavéis sociodemográficas e analisar os impactos nos diferentes domínios que a influenciam. Para atingi-lo foram traçados alguns objetivos específicos: 1) avaliar a relação entre a qualidade de vida docente e as variáveis sociodemográficas; 2) analisar os scores dos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente da qualidade de vida dos docentes do IFRO-*Campus* Vilhena e 3) verificar a autopercepção dos docentes da instituição quanto qualidade de vida.

Acreditamos que os objetivos traçados foram alcançados. Os resultados demostram que a percepção sobre a qualidade de vida é satisfatória pelos docentes do IFRO *Campus* Vilhena, entretanto ainda precisam serem implementadas ações que visem elevar o grau de satisfação desses docentes tanto nos aspectos de qualidade de vida quanto no grau de satisfação da saúde.

Para avaliação da QV a pesquisa contou com a participação de 44 questionários respondidos pelos docentes da organização estudada, o que corresponde a 60,27% da população docente presente no IFRO-*Campus* Vilhena, sendo a maioria dos respondentes do sexo masculino. A análise da consistência interna do instrumento foi testada pelo Alfa de Cronbach, sendo que os resultados indicaram consistência muito boa ou excelente (0,923). Numa escala de 1 a 5, a média geral de qualidade de vida dos docentes foi de 3,75 e considerando que todos os domínios apresentaram média superior a 3,00, indica que o IFRO-*Campus* Vilhena possui uma QV tendente à satisfação.

5.2 Impactos Esperados

Nos dedicamos nesta dissertação a qualidade de vida dos docentes, tema relevante para as organizações o qual é objeto de diversos estudos internacionais e nacionais. Este tema precisa ser debatido e estudado frequentemente no ambiente das organizações com vistas a proporcionar ações positivas aos seus colaboradores.

Esperamos que os resultados desta pesquisa venham a contribuir com a melhoria da qualidade de vida e satisfação da saúde dos docentes do IFRO-*Campus* Vilhena, visando fortalecer um ensino público gratuito de qualidade na comunidade.

5.3 Sugestões a Instituição

Sugerimos a adoção de algumas medidas que visam fortalecer o sentimento de pertencimento dos docentes junto à organização, melhorando assim sua autopercepção da qualidade de vida e satisfação com a saúde.

Desenvolvimento Profissional do Docente

A qualidade de vida no trabalho é essencial para a percepção de pertencimento de todo profissional com sua organização, principalmente na profissão docente, onde a tarefa principal é educar e saber transmitir conhecimento, portanto sugerimos que sejam intensificadas as formações e atualizações dos docentes.

Destacamos ainda a necessidade de valorização financeira desses profissionais, reconhecimento das suas opiniões, ações e metas alcançadas em prol da instituição.

Proximidade da Liderança

Sugerimos ainda uma maior proximidade das lideranças da instituição junto ao corpo docente, o que possibilita uma boa comunicação interna, evitando retrabalho e sobrecarga sobre os profissionais e satisfação da comunicação.

Incentivar o Trabalho em Equipe

Promover o trabalho em conjunto, com vistas a se obter profissionais mais envolvidos e comprometidos com os objetivos institucionais, beneficiando a troca de experiências e estimulando a criatividade dos docentes.

Elaborar Programas de Incentivo a Atividade de Física

Sugerimos à organização a promoção do incentivo a atividade física, tendo em vista que 50% da amostra estudada demostra média ou baixa energia para a realização de suas atividades diárias. Isso impacta diretamente na satisfação com a saúde do trabalhador. Considerando que o IFRO Campus Vilhena dispõe de uma infraestrutura que pode promover as atividades físicas, a saber:

- Quadra Poliesportiva;
- Quadra de Vôlei de Praia;
- Pista de Atletismo;
- Piscina Semiolímpica.

Torna-se essencial que a gestão utilize esses espaços em prol de seus colaboradores, pois a promoção de atividades físicas contribui para a melhoria na disposição, nos rendimentos e energia para desempenho de atividades diárias.

Elaborar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Recomendamos à organização a consulta aos seus colaboradores a fim de listar as reais necessidades dos mesmos, com o objetivo de implantar um programa permanente de qualidade de vida capaz de adequar às necessidades da instituição a dos seus colaboradores, por exemplo:

- Desenvolvimento e Capacitação Profissional;
- Educação Financeira e preparação para aposentadoria;
- Flexibilidade de horários.

5.4 Limitações

Dentre as limitações presentes nesta pesquisa, temos a possibilidade de que docentes mais insatisfeitos ou mais satisfeitos com sua qualidade de vida e saúde não tenham se interessado em participar do levantamento de dados, podendo interferir nos resultados reais na organização. Acrescenta-se o fato de a pesquisa ter sido realizada com uma amostra específica e em um período onde vivemos o estado de emergência e calamidade pública ocasionada pela pandemia do Covid-19, refletindo uma realidade parcial, sendo necessários estudos futuros para melhores compreensões sobre o tema.

5.5 Recomendações para Trabalhos Futuros

Os resultados obtidos e as limitações apresentadas nos proporcionam algumas proposições futuras de pesquisas.

Sugerimos uma pesquisa mais abrangente elevando os atores pesquisados, incluindo técnicos administrativos, colaboradores terceirizados e alunos, a fim de se identificar a percepção da qualidade de vida de todos os agentes presentes no IFRO Campus Vilhena, identificando os fatores críticos e buscando assim ações e intervenções para amenizá-los ou mesmo eliminá-los.

Outras variáveis interessantes a se pesquisar seriam a qualidade de vida no trabalho, o comprometimento organizacional, a satisfação laboral e a saúde física e mental dos profissionais de educação do IFRO Campus Vilhena, a fim de se obter informações extramente importantes, cujos dados proporcionariam a promoção de políticas organizacionais de voltadas ao bem-estar da comunidade acadêmica.

Alvarenga, R., Martins, G.C., Dipe, E., Campos, M.V., Passos, P., Lima, B.... & Fileni, C. *(2020). Percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e* privadas frente à pandemia do covid-19. Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida, v.12.n.3, pág.1–8.

Andrade, P. (2011). Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v.9*, pág. 255–263.

Andrade, V.A. (2018). *Modelos de Recompensas: Um estudo de caso do nível de satisfação dos empregados com modelo atual.* Orientador: Simone Fernandes Queiroz. 2018. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais, Belo Horizonte.

Assunção, A. Á.; Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. Educação & Sociedade [online]. 2009, v. 30, n. 107 [Acessado 01 setembro 2021], pp. 349-372. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003>.

Avanci, L.T.A. (2018). *Qualidade De Vida No Trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo.* Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Universidade Federal do Espírito Santo.

Ballone, G. J. (2005). Síndrome de Burnout - in. PsiqWeb, Internet, disponível em www.psiqweb.med.br.

Benevides-Pereira, A.M.T. (2002). O processo de adoecer pelo trabalho. In.: A. M. T. Benevides-Pereira (Org.), Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. (pp.21-91). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bergue, S.T. (2010). *Gestão de pessoas em organizações públicas*. 3. ed. rev, e atual. Caxias do Sul:Educs.

Dantas, E.L.B. (2015). *Política de gestão de pessoas em universidades federais: a percepção dos técnicos-administrativos sobre o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação* - PDIPCCTAE - na universidade federal do Tocantins. Orientador: Ana Lúcia de Medeiros.

Deslandes, S. F., Gomes, R., Minayo, M. C. (2007). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade.* 26. ed. Petrópolis: Vozes.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302

Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Bem-estar emocional subjetivo. Em M. Lewis & JM Haviland-Jones (Eds.), Manual de emoções (2ª ed., Pp. 325-337). Nova York: Guilford.

Filho, J.R.F. (2014). *Da nova gestão pública à nova governança pública: as novas exigências de profissionalização da função pública.* In: Congreso Internacional Del Clad Sobre La Reforma Del Estado Y De La Administración Pública, 9., 2014, Quito. Anais [...]. Caracas: Clad.

Freire, P. (1996). *Pedagogia da Autonomia.* São Paulo, Paz e Terra.

Grandjean, E. (1998). Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem. 4. ed. Porto Alegre: Artes Médicas.

Hack, É. (2017). *Noções preliminares de Direito Administrativo e Direito Tributário* [livro eletrônico]. 2ª edição rev., atual. e ampl. Curitiba. InterSaberes.

Junior, G., Cieslak, F., Elsangedy, H., Lirani, L., Krinski, K., Silio, L.... & Passos, R. (2020). *Aspectos epidemiológicos da covid-19: uma revisão sistemática.* Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida, v. 2, pág. 1–16.

Júnior, J.V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho.* Faculdade São Luís De França.

Kanaane, R. (1995). Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo, Editora Atlas S.A.

Kluthcovsky, Ana Cláudia G.C. e Kluthcovsky, Fábio Aragão. *O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática.* Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul [online]. 2009, v. 31, n. 3 suppl. Acessado em 3 de novembro de 2021, Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-81082009000400007>.

Praça, L.A. & Oliveira, V.M. (2020). Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de covid- 19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. *Gestão - Revista Científica, v.2*, n.2.

Marcelo, C. (2009). Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. Ciências da Educação, n.8, p.7-22.

Martins, G.C., Silva, A.E., Novelli, C, Vieira, F., Costa, F., Oliveira, H.,... & Júnior, G. (2014). Percepção da Qualidade de Vida de Mulheres em Processo de Envelhecimento. *Revista CPAQV, v.6*, n.1.

Nadler, D. A.; Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30.

Oliveira, V. (2013). *Administração pública contemporânea: política, democracia e gestão* / Organizadores, Marcos Tanure Sanabio, Gilmar José dos Santos, Marcus Vinicius David. – Juiz de Fora: Ed. UFJF.

Palotti, P.; Filgueiras, F.; Nascimento, M. I. B. (2020). Policy Design e Múltiplas Evidências: proposta analítica da dinâmica da política de transformação digital dos serviços públicos da administração pública federal brasileira. Boletim de Análise Político-Institucional, v. 24, p. 79-89.

Pedroso, B., & Pilatti, L.A. (2010). Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. Vilarta R, Gutierrez GL, Monteiro MI, Orgs. *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI*. Campinas: Ipes.

Pereira, E.D.G., & Almeida, C.A.S. (2017). *Rotatividade de pessoal no serviço público federal brasileiro: breve revisão da literatura*. Encontro Brasileiro de Administração Pública, v. 4.

Pietro, M. S. Z. D. (2018). *Direito Administrativo.* 31 ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense.

Rodrigues, M. V. (2008). Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Petrópolis: Vozes.

Sabarirajan, A.; Geethanjali, N. A (2011). Study on quality of work life and organizational performance among the employees of public and private banks in Dindigul. International Journal of Economics and Research. v. 2, n. 6, p.38-45.

Sadir, Maria & Bignotto, Márcia & Lipp, Marilda. (2010). Stress e qualidade de vida: Influência de algumas variáveis pessoais. Paidéia (Ribeirão Preto). Volume 20 Série 45. Page 73 - 81. 10.1590/S0103-863X2010000100010.

Sanchez, H.M. (2015). *Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de docentes universitários.* Universidade Federal De Goiás Programa De Pós-Graduação Em Ciências Da Saúde. Tese de Doutorado. Goiânia.

Santos, M.J. (2005*). Indicadores de desenvolvimento humano e qualidade de vida na amazônia: A Experiência do Acre*. 2005. Dissertação (Centro de Desenvolvimento Sustentável – Mestrado), Universidade de Brasília, Brasília.

Silva, F.J. (2007). A intensificação do trabalho docente na rede municipal de Betim 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Tabassum, A. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. European Journal of Business and Management. v. 4, n. 2, p.79-89.

The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Soc Sci Med. v. 41*, p.1403-09.

Vasconcellos, C.S. (2005). *A construção do conhecimento em sala de aula*. São Paulo. 16 ed. Libertad.

Vygotsky, L.S. (2007). *A formação Social da mente. O desenvolvimento dos processos psicológicos superiores.* Organizados por Michael Cole, Vera John Steiner, Sílvia Scriner e Ellen Souberman. Tradutores José Apolla Neto, Luis Silveira M Barreto e Solange Castro Afeche. São Paulo, Martins Fontes.

Werther, W.B., & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos.* São Paulo: McGraw–Hill do Brasil.

Kluthcovsky, Ana Cláudia G.C. e Kluthcovsky, Fábio Aragão. *O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática.* Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul [online]. 2009, v. 31, n. 3 suppl. Acessado em 3 de novembro de 2021, Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-81082009000400007>.

APÊNDICES

Apêndice I. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE usado na pesquisa.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada: "QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA – CAMPUS VILHENA", desenvolvida pelo pesquisador ELISANDRO DE MOURA MARTINS, aluno do Mestrado em Assessoria de Administração do Instituto Politécnico do Porto de Portugal, sob orientação do Professor Dr. Manuel Salvador Gomes Araújo, onde os dados obtidos serão analisados, interpretados e expostos na forma de Dissertação de Mestrado, apresentado ao programa de Mestrado em Assessoria de Administração do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto/ISCAP – Portugal. A sua participação não é obrigatória sendo que, a qualquer momento da pesquisa, você poderá desistir e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo para sua relação com o pesquisador ou com o Instituto Federal de Rondônia - Campus Vilhena, contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. O objetivo central desta pesquisa é investigar e avaliar como está a autopercepção de qualidade de vida dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – Campus Vilhena, buscando verificar a correlação entre a QV e as variáveis sociodemográficas e analisar os impactos nos diferentes domínios que a influenciam. Caso você decida aceitar o convite, lhe será disponibilizado um formulário eletrônico on-line utilizando-se o aplicativo Google Forms, o qual conterá um formulário individual com o instrumento de qualidade de vida da OMS, na sua versão abreviada. O Whoqol-Bref é um instrumento que se propõe a avaliar a qualidade de vida, sendo composto por 26 questões que envolvem aspectos diversos da vida cotidiana distribuído em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (Andrade, 2011). O tempo de duração para responder ao questionário é de aproximadamente 5 minutos. Os riscos da pesquisa não se caracterizam de forma aparente, é possível que os participantes apresentem constrangimento, frustração, desconforto, receio, sentimento de inferioridade ou incômodo em responder algumas perguntas. Com o intuito de minimizar tais situações, deixamos claro aos participantes que estes poderão entrar em contato com o coordenador da pesquisa via e-mail ou telefone para que as respostas dadas sejam revistas ou ainda solicitar maiores explicações sobre como as informações serão utilizadas dentro da pesquisa. É importante salientar que a técnica utilizada neste estudo implicará riscos mínimos para o entrevistado e qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados, além disso, o material será armazenado em local seguro. Contudo, destaca-se que como se trata de indivíduos com funções específicas na instituição, para minimizar o risco de identificação os resultados da pesquisa serão sempre apresentados como a representação de um grupo e não de uma pessoa. Quando finalizada as discussões dos resultados os dados coletados serão destruídos. Os benefícios para os participantes serão: poder contribuir para esta pesquisa que visa investigar como está a percepção de qualidade de vida dos docentes, buscando avaliar a relação entre a qualidade de vida docente e as variáveis relacionadas ao exercício da docência e sua autopercepção quanto a saúde e qualidade de vida. Os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em seminários, congressos e similares, entretanto, os dados/informações pessoais obtidos por meio da sua participação serão confidenciais e sigilosos, não possibilitando sua identificação. Não há remuneração com sua participação, bem como a de todas as partes envolvidas. Não está previsto indenização por sua participação, mas em qualquer momento se você sofrer algum dano, comprovadamente decorrente desta pesquisa, terá direito à indenização. Se depois de consentir a sua participação, quiser desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de interromper sua participação e retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa. Sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador. Você não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Você receberá uma via deste termo onde constam o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação agora ou em qualquer momento.

Coordenador(a) do Projeto: **Elisandro de Moura Martins**
Endereço: **Rua 1501, n° 1535, Cristo Rei, Vilhena-RO**
Telefone**: (69) 98478-0996 / (69) 2101-0708**

Declaro que entendi os objetivos, a forma de minha participação, riscos e benefícios da mesma e aceito o convite para participar. Autorizo a publicação dos resultados da pesquisa, a qual garante o anonimato e o sigilo referente à minha participação.

Nome do participante da pesquisa: _____

Assinatura do participante da pesquisa: _____

_____

Informações – Comitê de Ética em Pesquisa da UFVJM
Rodovia MGT 367 - Km 583 - nº 5000 - Alto da Jacuba
Diamantina/MG CEP: 39.100-000
Tel.: (38) 3532-1240
Coordenador: Prof. Fábio Luiz Mendonça Martins
Secretária: Leila Adriana Gaudencio Sousa
Email: cep.secretaria@ufvjm.edu.br

Apêndice II. Roteiro de Questões Whoqol-Bref

Versão brasileira do WHOQOL-BREF *.

Domínios	Itens	Perguntas (*"Nas duas últimas semanas..."*)	Opções de respostas (n = 5) **
Geral	q1. qualidade de vida	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	Muito ruim a Muito boa
	q2. saúde	O quanto você está satisfeito(a) com a sua saúde?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
Físico	q3. dor física	Em que medida você sente alguma dor física que o impede de fazer o que você precisa?	Nada a Extremamente
	q4. tratamento	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	Nada a Extremamente
	q10. energia	Você tem energia suficiente para seu dia a dia?	Nada a Completamente
	q15. locomoção	Quão bem você é capaz de se locomover, isto é, caminhar com as próprias pernas ou deslocar-se com a ajuda de aparelhos ou cadeira de rodas?	Muito mal a Muito bem
	q16. sono	O quanto você está satisfeito(a) com o seu sono?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q17. atividades diárias	O quanto você está satisfeito(a) com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q18. capacidade trabalho	O quanto você está satisfeito(a) com sua capacidade para o trabalho?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
Psicológico	q5. aproveita vida	O quanto você aproveita a vida?	Nada a Extremamente
	q6. sentido da vida	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	Nada a Extremamente
	q7. concentração	O quanto você consegue se concentrar?	Nada a Extremamente
	q11. aparência física	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	Nada a Completamente
	q19. autossatisfação	O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q26. sentimentos negativos	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	Nunca a Sempre
Relações sociais	q20. relações pessoais	Quão satisfeito você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q21. vida sexual	O quanto você está satisfeito(a) com sua vida sexual?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q22. apoio dos amigos	O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que você recebe de seus amigos?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
Meio ambiente	q8. segurança na vida	O quanto você se sente seguro(a) em sua vida diária?	Nada a Extremamente
	q9. ambiente saudável	O quanto o seu ambiente físico é saudável (clima, barulho, poluição, atrativos)?	Nada a Extremamente
	q12. recursos financeiros	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	Nada a Completamente
	q13. informações disponíveis	O quanto as informações que precisa no seu dia a dia estão disponíveis para você?	Nada a Completamente
	q14. atividades de lazer	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	Nada a Completamente
	q23. moradia	O quanto você está satisfeito(a) com as condições do local onde mora?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q24. acesso serviços de saúde	O quanto você está satisfeito(a) com o seu acesso aos serviços de saúde?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito
	q25. meio de transporte	O quanto você está satisfeito(a) com o seu meio de transporte?	Muito insatisfeito a Muito satisfeito