



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS
E CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ROBSON MENDES NEVES TSUBOI

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SAÚDE
OCUPACIONAL DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA
DE ENSINO SUPERIOR

GOIÂNIA - GO

2019

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinadas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: **Dissertação** **Tese**
2. Identificação da Tese ou Dissertação:


Nome completo do autor: Robson Mendes Neves Tsuboi

Título do trabalho: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SAÚDE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR.

3. Informações de acesso ao documento:


Concorda com a liberação total do documento **SIM** **NÃO**¹

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.



Assinatura do autor²

Ciente e de acordo:



Assinatura da orientadora

Data: 06 / 05 / 2019

¹ Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

² A assinatura deve ser escaneada.

ROBSON MENDES NEVES TSUBOI

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SAÚDE OCUPACIONAL DOS
DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Goiás, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Daniela Rosim.

GOIÂNIA – GO

2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Tsuboi , Robson Mendes Neves
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SAÚDE
OCUPACIONAL DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR [manuscrito] / Robson Mendes Neves Tsuboi . -
2019.
LXI, 61 f.

Orientador: Profa. Dra. Daniela Rosim.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás,
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências
Econômicas (FACE), Programa de Pós-Graduação em Administração,
Goiânia, 2019.

Bibliografia. Anexos. Apêndice.

Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas, lista de tabelas.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Docentes. 3. Administração
Pública. I. Rosim, Daniela , orient. II. Título.

CDU 005



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de março de 2019, no horário de 09 horas e 00 minutos às 11 horas e 15 minutos, foi realizada, em sessão pública, na sala 2110 da FACE a defesa de dissertação *A qualidade de vida no trabalho e o adoecimento ocupacional dos docentes de uma Instituição pública de ensino superior*, de autoria do discente Robson Mendes Neves Tsuboi, do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGADM da Universidade Federal de Goiás.

A Comissão Examinadora, constituída pelos Professores Daniela Rosim, da Universidade Federal de Goiás (UFG)/PPGADM/(Membro Interno/Orientadora), Edward Humberto Guimarães Júnior, da Universidade Federal de Goiás (UFG)(Membro Externo/Examinador) e Silvia Helena Modenese Gorla da Silva, da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) (Membro Externo/Examinadora), emitiu o seguinte parecer:

Resultado Final:

Aprovado

Reprovado

Recomendações:

*Novo título :
A Qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes de uma Instituição pública de ensino superior.*
Discutir com a orientadora as conclusões da banca e colocá-las no trabalho e que foi comum a todos.

Eu, Daniela Rosim, orientadora do discente, lavrei a presente Ata que segue por mim assinada e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

Profa. Dra. Daniela Rosim (Orientadora/Presidente/PPGADM/UFG)

Prof. Dr. Edward Humberto Guimarães Júnior (Examinador/Membro Externo/UFG)

Profa. Dra. Silvia Helena Modenese Gorla da Silva (UNESP/Examinadora/Membro Externo)

Dedico este trabalho aos meus pais, Cleunice e Roberto, e irmãos, Rodney e Rodrigo. Estaremos juntos por toda eternidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela dádiva da vida e a oportunidade diária de aprender com todos aqueles que me rodeiam. Compartilhar esse aprendizado é uma missão que carrego, esperando assim uma evolução coletiva.

A minha orientadora e amiga, Professora Dra. Daniela Rosim. Por toda humildade e paciência nas orientações. Cada ensinamento que me ofereceu levarei adiante. Sua persistência e vontade em contribuir com o bem-estar-social são admiráveis.

Aos meus pais e irmãos, pelo apoio incondicional em todos os momentos da minha vida.

Aos meus amigos e professores/pesquisadores, Rodrigo Dutra, José Silvan e Wellington Jhonner, além de todos os colegas do mestrado, por estarem ao meu lado nessa árdua caminhada acadêmica.

Aos colegas de trabalho, em especial, a minha chefia imediata, por todo apoio. Dedicamo-nos com ética e profissionalismo, desenvolvendo um trabalho que visa atender às necessidades de todos os demais colegas que formam a UFG.

Por fim, agradeço especialmente a todos os professores que tive na vida, em especial, àqueles que compõem o corpo docente do PPGADM/FACE. Ensinar é uma verdadeira arte, um dom. Vocês sempre serão nossas referências.

“O homem é livre; mas ele encontra a Lei na sua própria liberdade”.

Simone de Beauvoir

RESUMO

Para enfrentar a globalização e sua competitividade, as organizações têm nas pessoas o seu maior diferencial. A partir desta ideia, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem por finalidade fazer com que os funcionários de uma organização se sintam bem em seu ambiente de trabalho, tornando este um lugar agradável e produtivo. Estudos da área constataam que a presença da QVT no âmbito laboral influencia positivamente na eficiência administrativa, indicados por variáveis tais como: redução da rotatividade, menor absenteísmo, aumento da produtividade, redução da fadiga, atitude favorável e satisfação no trabalho, desenvolvimento da saúde e segurança, entre outros. Nesse contexto, esta dissertação tem como objetivo investigar a existência de relação entre a percepção de QVT e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás/UFG. Para tanto, a metodologia proposta é de natureza quantitativa, tendo como base o modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973). Como resultados, constatou-se as categorias conceituais que influenciaram significativamente a percepção de QVT para os grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por doenças ocupacionais, identificou-se os impactos administrativos decorrentes do afastamento do trabalho e detectou-se que 23,6% dos afastamentos ocasionados pelas mesmas doenças são relacionados com a percepção da QVT.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Docentes; Administração Pública.

ABSTRACT

In order to face the globalization and its competitions, organizations have in people their biggest differential. From this idea, Quality of Life at Work (QLW) aims to make the employees of an organization feel good in their work environment making it a pleasant and productive place. Studies in this area has been verified that the presence of QLW in the workplace influences positively in administrative efficiency, indicated by variables such as: reduced turnover, less absenteeism, increased productivity, reduced fatigue, favorable attitude and satisfaction at work, health development and safety, among others. In this context, this dissertation aims to investigate the existence of a relationship between the perception of QWL and the withdrawal caused by occupational diseases, by the professors of Federal University of Goiás/UFG. Therefore, the proposed methodology is quantitative nature research based on the model of QWL proposed by Richard Walton (1973). As a result we verified the conceptual categories that significantly influenced the perception of QWL for the groups of professors who were not distant from work due to occupational diseases, identified the administrative impacts resulting from the absence of work, and it was found that 23.6 % of withdrawals caused by the same diseases are related to the perception of QWL.

Keyword: Quality of Life at Work; Professors; Public Administration.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos respondentes	32
Gráfico 2 – Faixa etária dos respondentes	33
Gráfico 3 – Tempo de docência dos respondentes	33
Gráfico 4 – Unidade de lotação dos respondentes	34
Gráfico 5 – Afastamentos por doenças ocupacionais	34
Gráfico 6 – Curva ROC para o modelo encontrado	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais autores e modelos pressupostos para a QVT	20
Quadro 2 – Categorias de análise de QVT no modelo de Walton (1973)	22
Quadro 3 – Fatores que influenciam a QVT	23
Quadro 4 – Estrutura do questionamento, baseado no modelo de Walton (1973)	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Frequência média da percepção de QVT pelos docentes	35
Tabela 2 – Resultado do test t de <i>student</i>	59
Tabela 3 – Resultado da ANOVA	60
Tabela 4 – Resultado da regressão logística binária	61

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANOVA – Análise de Variância

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

ROC - Receiver *Operating Characteristic*

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

UFG – Universidade Federal de Goiás

WHOQOL-*bref* – *The World Health Organization Quality of Life*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 Contextualização histórica da QVT	18
2.2 Conceituação de QVT	19
2.3 Modelos de QVT	20
2.4 Saúde Ocupacional e QVT	24
2.5 A QVT e sua relação com a categoria docente	25
2.6 O impacto do adoecimento ocupacional para a Administração Pública	26
3. METODOLOGIA	27
3.1 Delineamento da Pesquisa	27
3.2 Amostra e local de investigação	27
3.3 Instrumentos e coleta dos dados	28
3.4 Hipóteses	30
3.5 Análise dos dados	30
4. RESULTADOS	32
4.1 Resultados estatísticos descritivos	32
4.2 Resultados com estatística univariada e multivariada de dados	36
4.2.1 Test t de <i>student</i>	36
4.2.2 Análise de variância (ANOVA)	37
4.2.3 Regressão logística binária	38
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	39
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
7. REFERÊNCIAS	45
8. APÊNDICES	50
8.1 Questionário de avaliação da QVT, segundo o modelo de Walton (1973), adaptado e validado por Vasconcelos et al. (2012)	50
9. ANEXOS	55
9.1 Anexo 1 - Parecer do Comitê de Ética da UFG	55
9.2 Anexo 2 - Resultado do test t de <i>student</i>	59
9.3 Anexo 3 – Resultado da ANOVA	60
9.4 Anexo 4 – Resultado da regressão logística binária	61

1. INTRODUÇÃO

O significativo progresso da globalização mundial vivido pela sociedade contemporânea impõe um ritmo veloz de produção tecnológica, alterando as situações vividas no mundo do trabalho, provocando, conseqüentemente, uma constante cobrança por melhores resultados dos funcionários e desempenho das organizações (ROCHA; FERNANDES, 2008).

As transformações sociais e tecnológicas sofridas no âmbito geral das organizações sugerem a prática constante, por parte de seus dirigentes, da identificação das necessidades de seus funcionários, servidores e colaboradores. Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho se apresenta como um fator estratégico que passa a ter sua importância percebida e reconhecida pelas organizações (VASCONCELOS et al., 2012).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) remete a fatores ligados à mobilização, ao compromisso social e à preocupação com o bem-estar do funcionário na execução de sua atividade, objetivando uma efetividade profissional. O ambiente organizacional que apresenta uma gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos do próprio trabalho torna-se saudável e propício a um aumento de produtividade. Esse ambiente se reflete positivamente no comportamento dos funcionários e na execução de suas atividades (FREITAS; SOUZA, 2009).

Na medida em que a imprevisibilidade e a velocidade das mudanças que atingem as organizações aumentam, estas últimas tendem a gerar insegurança e mal-estar nos seus funcionários. Esse mal-estar pode ser proveniente do acúmulo de estímulos advindos de diferentes fontes que, ao gerarem incertezas, por sua vez, geram acúmulo de estresse e ansiedade, afetando diretamente a saúde do trabalhador (OLIVEIRA et al., 2012).

A saúde integral do trabalhador está prevista constitucionalmente, e sua garantia remete à cidadania plena para o indivíduo. Seu preceito é composto por ações de prevenção e assistência à saúde, por meio de uma abordagem interdisciplinar e intersetorial que pode se materializar no ambiente de trabalho. Tal preceito pressupõe ainda uma ação de articulação com efetiva participação e envolvimento dos trabalhadores, técnicos, pesquisadores, instituições de ensino, sindicatos, sociedade civil, além de outros atores institucionais e sociais, a fim de garantir que as exigências do trabalho e do ambiente não ultrapassem as limitações energéticas, pessoais e cognitivas dos funcionários (ANDRADE, 2009).

No meio universitário brasileiro constatou-se que, nos últimos anos, os investimentos na educação superior pública federal resultaram em um considerável aumento no número de docentes nas Instituições Públicas Federais de Ensino Superior. Entre os anos de 2003 e 2012

houve 40.9581 novas admissões nas diferentes classes, e tal fato tem contribuído exponencialmente para a transformação do ambiente de trabalho universitário (PIZZIO; KLEIN, 2015).

Em sua pesquisa, Soares e Zeitoune (2012) discorrem que, no ambiente de sala de aula, os docentes têm que lidar com situações inesperadas que podem ocasionar danos de ordem psíquica e emocional. Como exemplos, as pesquisadoras citam os recursos audiovisuais e materiais de consumo para ministrar as aulas que nem sempre estão disponíveis, a climatização da sala de aula que muitas vezes não é adequada, entre outros.

O crescimento do número de docentes no ensino superior brasileiro tem causado grande impacto sobre o ambiente de trabalho nas instituições de ensino, pois, instaurou-se uma dinâmica que passa a exigir do docente maior adaptabilidade às condições, de forma que seu desempenho seja medido através do número de publicações, dos recursos captados para projetos de pesquisa e/ou extensão e de seu envolvimento com as questões institucionais e as comunidades que interagem tanto no ambiente das universidades, quanto em seu entorno (PIZZIO; KLEIN, 2015).

Barros (2017) explica que, assim como muitos profissionais, os docentes do ensino superior têm uma rotina cotidiana atribulada. Atividades como a elaboração e a exposição do conteúdo das aulas, acumuladas com as demais atividades requeridas no âmbito acadêmico, como coordenação de cursos e estágios, são exemplos dos vários papéis desempenhados pelos docentes.

No meio acadêmico, percebeu-se que a categoria docente é pouco lembrada como sujeito das ações e políticas promotoras da saúde ocupacional, tampouco se sabe sobre as suas condições de trabalho, saúde e QVT (BICUDO-PEREIRA,2003; PEREIRA et al., 2014; BARROS, 2017).

Em termos de gestão institucional, a literatura sobre as condições de trabalho e saúde do docente se mostra limitada, o que sugere pouco conhecimento sobre o impacto administrativo que os afastamentos por motivo de saúde ocupacional causam na Instituição de Ensino Superior (LIMA; LIMA-FILHO, 2009; JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO 2007; ROCHA; FERNANDES, 2008; VASCONCELOS et al., 2012; PIZZIO; KLEIN, 2015).

A partir da identificação dessa lacuna existente no campo científico, a presente pesquisa de mestrado apresenta o seguinte questionamento: **Quanto a QVT impacta no adoecimento ocupacional que gera afastamento por motivo de saúde dos docentes da UFG?**

A fim de responder ao problema apresentado, a pesquisa teve como objetivo geral investigar a existência de relação entre a percepção de QVT e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás/UFG.

Como objetivos específicos foram propostos: 1. Analisar o impacto administrativo dos afastamentos dos docentes; 2. Detectar a existência e avaliar o impacto de um programa de política de saúde do trabalhador docente; e 3. Quantificar o número de aposentadorias por invalidez ocasionadas por doenças ocupacionais nos últimos 05 anos, observando sua evolução quantitativa.

Por fim, a justificativa da pesquisa se baseou em fatores de ordem administrativa, econômica, social e educacional, uma vez que identificar a percepção de QVT pelos docentes oferece à UFG dados norteadores para o planejamento e a execução de políticas que visem seu aperfeiçoamento, a fim de melhorar sua eficiência administrativa e educacional, bem como possibilitar ao seu servidor um ambiente de trabalho com salubridade, liberdade e segurança.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, é abordada a temática da QVT, com tópicos sobre sua contextualização histórica e conceituação teórica, os modelos existentes, com foco no modelo proposto por Walton (1973), sua relação com a categoria docente, além disso, é apresentada uma discussão sobre saúde ocupacional e a sua importância para a administração pública, com base em pesquisas publicadas na área.

2.1 Contextualização histórica da Qualidade de Vida no Trabalho

Walton (1973) relata que o surgimento da QVT coincidiu com um momento histórico de ordem mundial que tratou das relações trabalhistas caracterizado por fatores como a promulgação de atos legislativos elaborados no início do século XX, como: o regime de trabalho diário e semanal e o afastamento por doenças decorrentes do trabalho; os primeiros passos, nas décadas de 1930 e 1940, para a estabilidade do emprego e remuneração ao trabalhador; a conexão entre os princípios pessoais do funcionário e sua eficiência produtiva no progresso das relações humanas; e a investida de reestruturação ocorrida na década de 1960, com reivindicações dos trabalhadores por condições igualitárias de salário e de trabalho.

Pesquisas nacionais indicaram a década de 1970 como marco inicial da QVT no Brasil, resultante de uma mudança no enfoque do gerenciamento organizacional. No período, começaram a aparecer os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas da QVT no interior das organizações (RODRIGUES, 2007).

2.2 Conceituação de Qualidade de Vida no Trabalho

Em nível internacional, Walton (1973) define a QVT como uma política relacionada à identificação e ao atendimento das necessidades e pretensões dos funcionários, com base na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. (DAL FORNO; FINGER, 2015).

Autores brasileiros, como Rodrigues (1998), definem a QVT como uma política que integra elementos sociais e técnicos, formadores do fluxo de organização do trabalho, com foco no trabalhador, sua satisfação e bem-estar na execução das atividades no ambiente organizacional.

Fernandes (1996) conceitua a QVT como uma relação dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos presentes no ambiente de trabalho, sendo que esses fatores afetam a cultura e podem interferir no clima organizacional, refletindo no aumento ou na diminuição da produtividade da empresa e no nível de satisfação dos seus funcionários, em decorrência de maior ou menor engajamento de todos os atores envolvidos no processo.

Corroborando com a temática, França (2004) afirma que a QVT abrange políticas de intervenção que vão desde prevenções médicas definidas pela legislação de saúde em vigência a questões de segurança e motivação no trabalho, findando com a discussão das condições de vida, saúde ocupacional e bem-estar dos funcionários, tanto individual quanto coletivamente.

Neste contexto, Freitas e Souza (2009) observam que questões relacionadas à QVT são amplas e desafiadoras sendo, ao longo das últimas décadas, abordadas no campo literário sob diversos aspectos e influenciadas por fatores organizacionais e sociais vigentes na época da realização de cada estudo. Os autores apontam ainda diversos modelos teóricos desenvolvidos com a finalidade de identificar os aspectos que influenciaram a QVT ao longo de sua evolução histórica.

2.3 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Dal Forno e Finger (2015) nomeiam um restrito grupo de autores internacionais, que figuram constantemente em revisões teóricas de pesquisas sobre a QVT. Suas teorias, consideradas clássicas, e, simultaneamente, modernas e abrangentes, são largamente mencionadas na literatura e seus modelos utilizados em pesquisas sobre o tema. (WALTON, 1973; HACKMAN; OLDFHAM, 1975; WESTLEY, 1979; WERTHER; DAVIS, 1983; NADLER; LAWLER, 1983; HUSE; CUMMINGS, 1985).

O Quadro 1 detalha os principais autores e os respectivos modelos de QVT por eles propostos.

Quadro 1 – Principais autores e modelos pressupostos da QVT

Autores	Modelos pressupostos para análise da QVT
Hackman e Layer (1971)	Indicaram a dimensão da tarefa como significativa para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, autonomia, identidade das tarefas e <i>feedback</i> .
Walton (1973)	Apontou oito categorias, baseadas em: compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições do trabalho, oportunidade para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, possibilidade para o crescimento contínuo e profissional, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social no trabalho.
Turner e Lawrence (1973)	Predecessores do modelo de Hackman e Oldham (1979), identificaram os atributos das tarefas, a satisfação e os níveis de absenteísmo no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Aspectos psicológicos: significância constatada, responsabilidade constatada quanto a resultados alcançados e conhecimentos do resultado do trabalho.
Westley (1979)	Política, econômica, psicológica e sociológica.
Thériault (1980)	Econômica, psicológica, sociológica, política e ética.
Denis (1980)	Social, psicológica e física.
Nadler e Lawer (1983)	Participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho pelo enriquecimento de tarefas, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Werther e Davis (1983)	Supervisão, condições de execução de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargos.
Huse e Cummings (1985)	Fator de participação dos trabalhadores, projeto de cargos, inovação do sistema de recompensa, e melhoria no ambiente organizacional com relação a três variáveis: comunicação, motivação e capacitação dos trabalhadores.
Fernandes (1996)	Fatores que tornam cargos satisfatórios: condições de limpeza, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe subordinado e organização do trabalho.

Fonte: Adaptado de Araújo et al. (2015).

O modelo teórico apresentado por Walton (1973) foi o escolhido para nortear a análise desta pesquisa. Tal escolha ocorreu devido ao fato do modelo apresentar um número satisfatório de variáveis avaliativas da QVT e servir como base para um considerável número de pesquisas recentes na área, com destaque para Vasconcelos et al. (2012), Dechandt et al. (2016) e Silva et al. (2016).

O modelo proposto por Walton (1973) descreveu critérios que se dividem em 8 (oito) categorias de conceitos para se analisar a QVT, a saber: compensação justa e adequada, segurança, saúde e condições de trabalho, desenvolvimento de capacidades, oportunidade futura para crescimento e segurança continuados, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. Cada categoria é detalhada a seguir.

- **Compensação justa e adequada:** a compensação é apontada como justa se o que é pago ao funcionário é apropriado para o trabalho executado se comparado a outra atividade, e adequada se a renda é suficiente ao ser comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos. Para o autor clássico citado, não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e os fatores, tais como: responsabilidade exigida para o trabalho, treinamento do trabalho; e perigos que podem existir para sua condição de funcionamento. Em contraponto, a compensação justa pode estar associada à capacidade que a organização possui para pagar seus funcionários, sendo o valor da remuneração diretamente proporcional ao seu lucro, e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade, indicando ser justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os colaboradores envolvidos.
- **Segurança, saúde e condições de trabalho:** compreendem variáveis como carga horária de trabalho, condições de trabalho que minimizem o risco de doenças relacionadas ao ambiente e de acidentes de trabalho, e recursos oferecidos para as condições de trabalho.
- **Desenvolvimento de capacidades:** envolve o desenvolvimento da capacidade humana, baseado em cinco variáveis, que são: autonomia, habilidades múltiplas, informação e perspectiva, realização de tarefas completas e planejamento.

- **Oportunidade futura para crescimento e estabilidade continuados:** relacionados às oportunidades de carreira no emprego, como: desenvolvimento, aplicação futura, oportunidades de progresso e estabilidade.
- **Integração social na organização do trabalho:** abarca os relacionamentos pessoais no ambiente de trabalho, envolvendo características, como: ausência de preconceitos, mobilidade, grupos de apoio e abertura interpessoal.
- **Constitucionalismo na organização do trabalho:** aponta os direitos e deveres que um colaborador da organização possui quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou a seu *status* na organização. Devem ser observados aspectos como: privacidade, liberdade de expressão, equidade.
- **Trabalho e espaço total de vida:** explora a forma como a experiência individual no trabalho pode levar a efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações de seio familiar. Sugere-se que prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos à vida familiar. O trabalho encontra seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem o tempo de lazer e o tempo com a família.
- **A relevância social do trabalho na vida:** apontada como uma das causas que podem afetar a autoestima do colaborador caso a organização em que ele trabalha não seja socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

No Quadro 2 é apresentado um resumo das oito categorias de conceitos que exploram a QVT, balizado no modelo de Walton (1973), bem como suas principais características influenciadoras.

Quadro 2 – Categorias de análise de QVT no modelo de Walton (1973)

Categorias de Conceitos	Características Influenciadoras
Compensação justa e adequada	Se as responsabilidades e atribuições do trabalho realizado são compensadas financeiramente ao funcionário, de forma se justa e adequada.
Segurança, saúde e condições de trabalho	Variáveis relacionadas às normas de segurança e saúde no trabalho: carga horária, prevenção de acidentes e condições de trabalho ofertadas.
Desenvolvimento de capacidades	Desenvolvimento da capacidade humana com base em: autonomia, habilidades, perspectiva, tarefas completas e planejamento.
Oportunidade futura	Focaliza as oportunidades de desenvolvimento, progresso e segurança que a organização oferece ao funcionário.

Integração social	Analisa os relacionamentos pessoais nos ambientes organizacionais, relevando características como: ausência de preconceitos, mobilidade, grupos de apoio e interpessoalidade.
Constitucionalismo	Apresenta os direitos e deveres do funcionário ao ser afetado por decisões de seus superiores.
Trabalho e vida	Aponta como o trabalho pode afetar a vida pessoal e familiar do funcionário.
Relevância social	A responsabilidade social da organização está diretamente ligada à autoestima de seu funcionário.

Fonte: Adaptado de Freitas e Souza (2009).

Em paralelo com o modelo de Walton, os modelos de Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985) descrevem que as variáveis influenciadoras na satisfação do funcionário estão relacionadas com a possibilidade de crescimento profissional, com a qualidade da supervisão hierárquica, com o sistema de compensação, com o ambiente social e com a segurança no trabalho (MARQUES; BORGES; REIS, 2016).

Freitas e Souza (2009), com base no modelo de Westley (1979), discorrem sobre os fatores que diminuem a percepção da QVT na visão dos funcionários, detalhando a natureza, o sintoma, as soluções, os indicadores e as propostas que visam humanizar o ambiente de trabalho. Sua representação está sintetizada no Quadro 3.

Quadro 3 – Fatores que influenciam a QVT

Natureza do problema	Sintoma do problema	Soluções para os problemas	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	- União dos trabalhadores	- Insatisfação; - Greves e sabotagem.	- Cooperação; - Divisão dos lucros; - Participação nas decisões.
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	- Posições Políticas	-Insatisfação -Greves e sabotagem.	-Trabalho auto-supervisionado; - Conselho de trabalhadores; - Participação nas decisões.
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	- Agentes de mudança	- Sensação de isolamento; - Absenteísmo e turnover.	-Valorização das tarefas; -Autorrealização no trabalho.

Fatores Sociológicos	Anomia	- Grupos de autodesenvolvimento	-Desinteresse pelo trabalho; -Absentéismo e turnover.	-Métodos sócios-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.
----------------------	--------	---------------------------------	--	---

Fonte: Freitas e Souza (2009) adaptado de Westley (1979).

Desta forma, foram apresentados os principais conceitos de QVT a partir da visão de diferentes autores, encontrados em pesquisas sobre a temática.

2.4 Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho

No Brasil, a saúde ocupacional foi objeto de preocupação e teve sua adesão pelas organizações tardiamente. No campo de trabalhos acadêmicos, a Universidade de São Paulo (USP) foi precursora no desenvolvimento de pesquisas e estudos, com os primeiros registros nos anos 1980, criando uma linha científica para a área da Saúde Ocupacional, servindo como disseminadora dos conhecimentos referentes à área. Outro fato nacionalmente importante no que se refere ao trabalho foi a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que dispõe de normas regulamentadoras do meio de trabalho (SANTO; FREITAS, 2009).

Porto et al. (2004) definem as doenças ocupacionais como sendo aquelas que foram enquadradas adequadamente como relacionadas aos fatores do trabalho, podendo ser tanto desenvolvidas no ambiente de trabalho, quanto em outros ambientes e agravadas no trabalho.

A relação entre a saúde e o trabalho pode ser investigada conjuntamente, por meio de aspectos ligados à ergonomia, à toxicologia, à saúde coletiva, à epidemiologia, entre outras ciências que correlacionam o trabalho aos impactos do seu processo sobre a saúde dos indivíduos e da coletividade. As repercussões da relação trabalho-saúde não envolvem apenas os trabalhadores, mas o contexto existente entre as variáveis dinâmicas, históricas, econômicas, sociais, políticas e culturais da sociedade em questão. Sob esse olhar, as transformações e os conflitos ocorridos historicamente até o presente também são responsáveis pela evolução dos conceitos e práticas que associam a saúde ao trabalho (SANTO; FREITAS, 2009).

De forma relacional, a QVT envolve os fatores ligados à saúde, como os físicos, os funcionais, os emocionais e o bem-estar mental, além dos fatores não relacionados diretamente com a saúde, como trabalho, família, amigos e outros aspectos sociais e culturais do cotidiano do indivíduo, sendo os mais comumente estudados o psicológico, o social e o físico (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007).

Na concepção de trabalhar a saúde coletivamente no ambiente educacional, objeto desta pesquisa, a ideia que não se pode perder de vista é a noção de saúde individual, no caso, a saúde dos professores com os quais se pretende trabalhar. Dessa forma, é indicado que uma política promotora de saúde trabalhe o conceito de professor saudável, que é o que possui bem-estar em diversos aspectos, como físico, mental e espiritual (ROCHA; FERNANDES, 2008).

2.5 A Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com a categoria docente

Presente no cotidiano dos docentes, a condição infindável de constante renovação corrobora com o perfil do trabalhador moderno, capaz de aliar atividades profissionais a pessoais. Tal fato resulta num árduo ofício de discernir o tempo dedicado ao trabalho e à vida social, familiar e de lazer (BARROS, 2017).

A busca por melhores condições de saúde e qualidade de vida do docente parte da necessidade de compreender as relações intrínsecas do seu trabalho quanto aos fatores estruturais e psicológicos que regem a relação docente-trabalho. Ao aprofundar o conhecimento a partir das percepções do próprio docente obtêm-se uma importante ferramenta para fomentar políticas direcionadas, vinculadas ao elo existente entre ambiente de trabalho e saúde (MEIRA et al. 2014).

Constantemente, o docente tem que se defrontar com situações que podem levá-lo a um desgaste físico. Como exemplo, classes com elevado número de estudantes, barulho e desatenção dos mesmos durante a exposição da aula, contratempos ao ministrar aulas em que possa pôr em prática metodologias que proporcionem um bom aprendizado, seja por falta de estrutura física ou de recursos em sala de aula (SOARES; ZEITOUNE, 2012).

Doenças ocupacionais ligadas à voz, algo essencial para o exercício da profissão docente, foi objeto de estudo da pesquisa de Gallinari, Garsi e Vercambre-Jacquot (2016), que afirmaram que distúrbios na voz dos docentes podem afetar sua qualidade de vida no trabalho e pessoal. Essa pesquisa foi realizada na França, o que sugere a relevância da temática mundialmente.

No ambiente de trabalho docente, a QVT se apresenta como uma categoria abrangente e que pode ser compreendida como decorrente de uma construção subjetiva, multidimensional, composta por elementos positivos e negativos. Desse modo, amplia o espectro de análise dos processos envolvidos na perspectiva do ser humano e de investigação das conexões entre as múltiplas dimensões da relação entre saúde e trabalho (PENTEADO; PEREIRA, 2007).

A QVT mantém relação multidisciplinar entre as ciências humanas e biológicas, que procuram valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida e proporcionar um grau de satisfação do indivíduo com a instituição e com sua vida e oferecer condições ambientais gerais que contribuam para a promoção da saúde do trabalhador. Assim, estando a categoria docente inserida num âmbito cada vez mais amplo e em constante transformação, a presença da QVT se torna indispensável (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

2.6 O impacto do adoecimento ocupacional para a Administração Pública

No Brasil, poucos estudos científicos envolvendo a temática conjunta de saúde do trabalhador e afastamentos por doenças ocupacionais no setor público foram publicados. Todavia, os afastamentos por motivo de saúde ainda oneram os cofres públicos (CUNHA, BLANK; BOING, 2009).

O impacto financeiro causado pelos afastamentos e aposentadoria por invalidez dos servidores públicos, para o governo federal, no ano de 2005, foi de R\$ 300 milhões. Para o governo do estado de Santa Catarina, de seus servidores públicos, no ano de 2001, foi próximo a R\$ 12 milhões (CUNHA; BLANK; BOING, 2009).

Logo, pesquisar o afastamento do trabalho por doença é imprescindível para subsidiar debates sobre a condição de saúde dos trabalhadores e elaborar políticas de promoção, prevenção e reabilitação da saúde a fim de evitar o adoecimento e garantir a saúde plena e também melhorar a aplicação do recurso público (CUNHA; BLANK; BOING, 2009).

Afinal, a institucionalização da QVT nos ambientes de trabalho do serviço público, além de beneficiar o servidor que lá exerce suas atividades profissionais, colabora para a eficiência administrativa governamental (FERREIRA et al., 2009).

Uma vez apresentada a fundamentação teórica que norteou a pesquisa, os métodos para sua realização serão demonstrados na próxima seção.

3. METODOLOGIA

Nesta seção, é detalhado o método aplicado para a realização da pesquisa. Iniciando com uma breve discussão sobre métodos, seguindo pelo delineamento da pesquisa, sua amostra, e finalizando com a coleta e o modelo de análise dos dados.

Raupp e Beuren (2003) enfocam o conceito do delineamento na metodologia da pesquisa como a parte central para estruturar a sua problemática e conseqüentemente sua resposta. A procura pela resposta ao problema de pesquisa por intermédio do delineamento é um processo alternado, visto que a resposta dada não cessa totalmente o questionamento apresentado.

Em seguida, são especificados cada componente do método que norteou a execução da pesquisa.

3.1 Delineamento da Pesquisa

A pesquisa apresenta um estudo aplicado prático, de natureza quantitativa, exploratório, descritivo e com recorte temporal transversal.

O estudo aplicado quantitativo se caracteriza por uma sondagem de dados quantificáveis/numéricos de uma determinada população na averiguação de sua amostra. Seu escopo possibilita testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. Essas variáveis podem ser medidas tipicamente por instrumentos, para que os dados numéricos possam ser tratados por procedimentos estatísticos. (CRESWELL, 2010)

O recorte temporal é transversal por delimitar o tempo da pesquisa, exploratório pela opção de se aprofundar na temática, descritivo por desejar descrever aspectos de uma determinada população, analisando possíveis vínculos entre suas variáveis, e explicativo porque busca elucidar a relação de razão entre causa e efeito de determinado fenômeno (RAUPP; BEUREN, 2003).

3.2 Amostra e Local de Investigação

A população participante da pesquisa foi composta pelos docentes efetivos que laboram na Universidade Federal de Goiás. Com 58 anos de existência, a Universidade conta com 4 (quatro) regionais, situadas em cidades e regiões distintas do estado, a saber: Catalão, Goiânia – composta pelos *campus* Colemar Natal e Silva, Samambaia e Aparecida de Goiânia

-, Cidade de Goiás e Jataí. Conforme dados levantados junto ao seu *site* no ano de 2017, a UFG contava com 2.503 (dois mil, quinhentos e três) docentes efetivos. A pesquisa foi realizada nos meses de novembro e dezembro de 2018.

Segundo Berenson, Levine e Stephan (2005), a fórmula para o cálculo da amostra confiável para a realização da pesquisa é dada por:

$$N = \frac{Z^2 \cdot 0,25}{E^2} = \frac{1,645^2 \cdot 0,25}{0,10^2} = \frac{0,68}{0,01} = 68 \text{ respondentes}$$

Sendo: N = Número de pessoas da amostra

Z = Valor crítico correspondente ao grau de confiança, para 90% de confiança o valor crítico é igual a 1,645.

E = Margem de erro da estimativa, neste caso, um valor de 10% ou 0,10.

Portanto, é necessário um número mínimo de 68 respostas para a confiabilidade da pesquisa num índice de confiança de 90%, conforme proposto por Field (2009).

3.3 Instrumentos e Coleta dos Dados

O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi um questionário estruturado, aplicado para mensurar a percepção da QVT pelo docente em seu ambiente de trabalho. O mesmo está demonstrado no apêndice I, e foi formulado, com a devida autorização para tal, a partir da adaptação daquele aplicado e validado na pesquisa realizada por Vasconcelos et al. (2012).

O referido questionário é composto por perguntas de cunho sociodemográficos e econômicos (gênero, idade, unidade de lotação, tempo de exercício na docência e se já houve afastamento do trabalho por motivo de doenças ocupacionais), além de 33 (trinta e três) questões objetivas de múltipla escolha, baseadas nas 8 (oito) categorias conceituais do modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973). Para as respostas, foi utilizada a escala do tipo Likert de 5 pontos, onde (1) é “muito insatisfeito” (2) “insatisfeito”, (3) “nem satisfeito, nem insatisfeito” (4) “satisfeito” e (5) é “muito satisfeito”. A escala é uma das mais utilizadas para questionários aplicados e quantitativos. (HOSS; CATEN, 2010).

No Quadro 4, são demonstradas as categorias conceituais e suas variáveis indicativas relacionadas, bem como a sinalização das questões correspondentes.

Quadro 4 – Estrutura do questionário baseada no modelo de Walton (1973)

Categorias Conceituais	Variáveis indicativas	Questões
Compensação justa e adequada	- Remuneração percebida; - Isonomia; - Benefícios.	1 a 3
Segurança, saúde e condições de trabalho	- Jornada e carga de trabalho; - Estrutura física e tecnológica; - Salubridade, saúde e segurança no trabalho.	4 a 9
Desenvolvimento de capacidades	- Autonomia; - Atividade docente; - Avaliação de desempenho; - Responsabilidade.	10 a 14
Oportunidade futura	- Crescimento profissional; - Capacitação; - Pesquisas científicas.	15 a 17
Integração social	- Convivência; - Discriminação; - Comprometimento e valorização.	18 a 21
Constitucionalismo	- Legislação; - Liberdade de expressão; - Normas e individualidade.	22 a 25
Trabalho e vida	- Vida pessoal; - Descanso e lazer.	26 a 28
Relevância social	- Orgulho do trabalho; - Contribuição social; - Gestão administrativa.	29 a 33

Fonte: Elaborado a partir da adaptação do questionário de Vasconcelos et al. (2012).

Em atendimento à Resolução PPGADM nº 02, de 10 de maio de 2017, a autorização para aplicação da pesquisa foi submetida, via Plataforma Brasil, ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás, protocolo CAAE nº 88571918.0.0000.5083, sendo aprovada em 19/06/2018, sob Parecer nº 2.721.459, conforme demonstrado no anexo I.

A ferramenta “Formulários *Google*” foi utilizada para consolidação da versão *on-line* do questionário e os dados foram coletados por meio do envio do mesmo ao endereço eletrônico (*e-mail*) dos docentes, obtido junto ao *site* de cada Unidade Acadêmica das regionais e *campus* que compõem a estrutura da UFG.

O questionário aplicado resultou em um total de 207 (duzentas e sete) respostas enviadas pelos docentes da UFG. Destes, 06 (seis) apresentaram respostas faltantes em uma ou mais questões, motivo pelo qual foram invalidados, totalizando 201 (duzentas e uma) respostas validadas, atingindo o número mínimo de respondentes necessário para a validação da amostra, conforme o cálculo demonstrado no subitem anterior.

3.4 Hipóteses

Em decorrência do objetivo geral desta pesquisa, aliado aos argumentos e debates expostos na revisão da literatura, foram enunciadas as seguintes hipóteses:

H1. Quanto maior a percepção de satisfação da QVT pelos docentes, menor o índice de afastamentos por doenças ocupacionais;

H1.1 As variáveis “compensação justa e adequada”, “segurança, saúde e condições de trabalho”, “trabalho e espaço total de vida” e “relevância social no trabalho” influenciam a percepção da QVT pelos docentes;

H 1.2 As variáveis “desenvolvimento das capacidades humanas”, “possibilidade para o crescimento contínuo e crescimento profissional”, “integração social na organização” e “constitucionalismo” não influenciam a percepção da QVT pelos docentes;

H2. Os afastamentos por doenças ocupacionais apresentam relação com a percepção de QVT.

3.5 Análise dos dados

A análise dos dados obtidos foi realizada por meio de estatística descritiva, univariada e multivariada de dados. Para isso, utilizou-se as ferramentas computacionais *Microsoft Excel* e *RStudio*.

Nas pesquisas, a estatística descritiva proporciona uma visualização lúcida e abrangente acerca do desempenho dos dados, uma vez que os mesmos são apresentados por meio de tabelas, gráficos e medidas que identificam tendências, variabilidade e valores atípicos. Além disso, é caracterizada como univariada pelo estudo das medidas representativas de uma série de dados, como medidas de posição, dispersão e assimetria, e se caracteriza, ainda, por possuir apenas uma variável dependente no experimento. (FÁVERO et al., 2009)

Os dados estatísticos descritivos podem ser visualizados por sua frequência de respostas, bem como receber tratamento estatístico simples, como a média, a variância e o desvio padrão (FIELD, 2009).

No campo científico, a análise multivariada de dados tem sido constantemente utilizada em variadas pesquisas, com destaque para as áreas de biologia, física, sociologia e ciências médicas. Sua análise estatística é capaz de demonstrar a característica específica de cada variável no processo multicausal com uma variável respondente. Para isso, são utilizados

modelos estatísticos que, ao mesmo tempo, analisam múltiplas métricas sobre cada objeto investigado (DA SILVA; WANDERLEY; DOS SANTOS, 2010).

Objetivando responder às hipóteses formuladas e apresentadas no referencial teórico, foram utilizados os testes paramétricos: t de *student*, análise de variância (ANOVA) e regressão logística binária. A aplicação dos três testes teve como objetivo identificar semelhanças e diferenças entre seus resultados, possibilitando maior embasamento para o teste das hipóteses.

O teste t de *student*, ou simplesmente teste t, é típico da estatística univariada de dados, pois reconhece e compara as variações sistemáticas e não-sistemáticas entre os grupos pesquisados. Tais comparações permitem verificar se o experimento gerou alteração considerável em relação ao teste sem a manipulação experimental (FIELD, 2009).

No caso em questão, a intenção foi responder se quanto maior o índice de percepção de satisfação da QVT pelos docentes, menor é a incidência de afastamentos por doenças ocupacionais. Desta forma, foram testados os índices médios das respostas de insatisfação e satisfação da percepção da QVT dentre os grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por adoecimento ocupacional.

A análise de variância -ANOVA- é apropriada para experimentos que possuem um número maior de variáveis independentes. Nessas condições, a ANOVA indica de que forma essas variáveis independentes interagem umas com as outras e quais efeitos essas interações apresentam sobre a variável dependente. As médias das respostas são comparadas, resultando no cálculo da razão entre a variância sistemática e não sistemática existente. Essa razão é conhecida como estatística F. (FIELD, 2009).

A variável dependente da pesquisa foi o afastamento do trabalho por doenças ocupacionais, e as variáveis independentes foram as respostas das questões sociodemográficas e econômicas e das 33 (trinta e três) perguntas categóricas de percepção da QVT.

Com a aplicação desse teste, esperou-se identificar as categorias conceituais de QVT, no modelo de Walton (1973), que apresentaram variação média significativa na percepção dos grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por doenças ocupacionais.

Por fim, os métodos da regressão logística devem ser empregados quando o fenômeno a ser estudado apresenta-se por meio de variáveis qualitativas, sendo então representado por uma ou mais variáveis *dummy* – aquelas fictícias em que o fenômeno em estudo se mostra por meio de duas categorias, e passa a ser representado por apenas uma única variável *dummy*, em que a primeira categoria será a de referência e indicará o não evento de interesse (*dummy* = 0) e a outra categoria indicará o evento de interesse (*dummy* = 1), determinando o modelo de

regressão logística binária. Seu objetivo é estimar a probabilidade de ocorrência do fenômeno pesquisado (FÁVERO; FÁVERO, 2015).

Assim como na ANOVA, a variável dependente da pesquisa foi o afastamento do trabalho por doenças ocupacionais, e as variáveis independentes foram as respostas às questões sociodemográficas e econômicas e às 33 (trinta e três) perguntas categóricas de percepção da QVT.

Por meio da execução desse teste, esperou-se estimar a probabilidade estatística que associe o adoecimento ocupacional à percepção da QVT pelos docentes da UFG.

Ressalta-se que para o processamento da regressão logística binária foi necessário transformar as respostas categóricas da escala *likert* de 5 pontos (muito insatisfeito, insatisfeito, nem satisfeito, nem insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito) em escalas métricas correspondente ao numeral representativo de cada ponto (1 a 5). Tal conversão foi similar à realizada no método de avaliação de QVT, que utiliza o instrumento *WHOQOL-bref*, validado nas pesquisas realizadas por Pedroso et al. (2010) e Cheremeta et al. (2011).

Na seção seguinte serão apresentados os resultados da presente pesquisa.

4. RESULTADOS

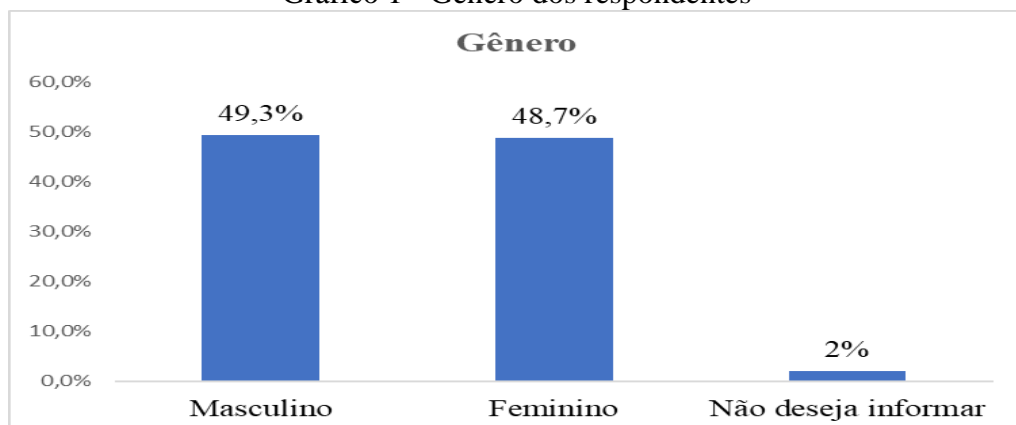
Os resultados da pesquisa são demonstrados a seguir, por meio dos modelos de estatística descritiva, univariada e multivariada de dados, detalhados na metodologia.

4.1 Resultados estatísticos descritivos

O perfil sociodemográfico e econômico dos docentes respondentes é representado nos gráficos a seguir.

O Gráfico 1 demonstra o gênero dos docentes respondentes.

Gráfico 1 - Gênero dos respondentes

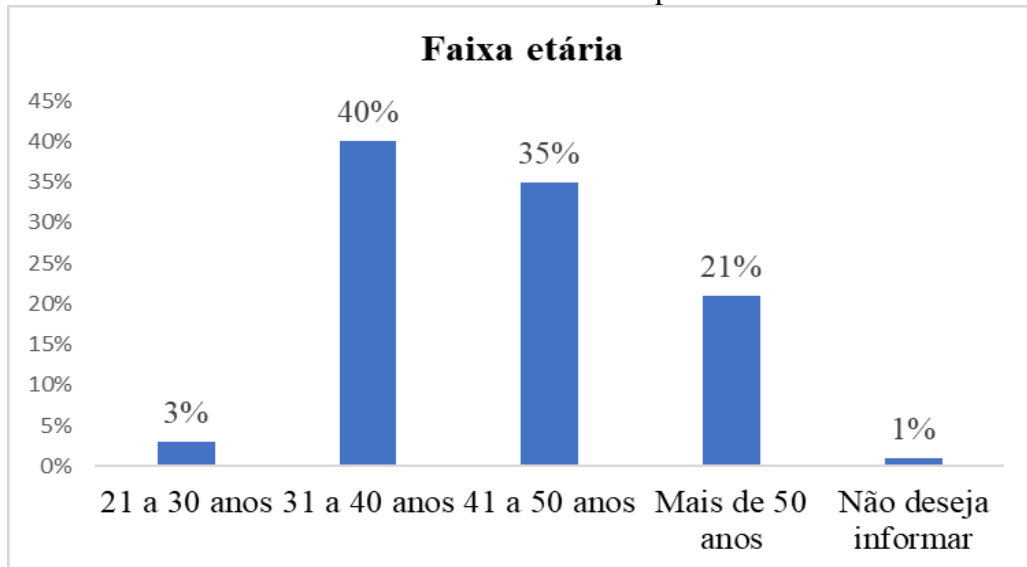


Fonte: Elaborado a partir dos resultados da pesquisa.

Destaca-se a equivalência do gênero dos respondentes, sendo 49,3% masculino, 48,7% feminino e 2% não desejaram informar.

O Gráfico 2 demonstra a faixa etária dos docentes respondentes.

Gráfico 2 - Faixa etária dos respondentes

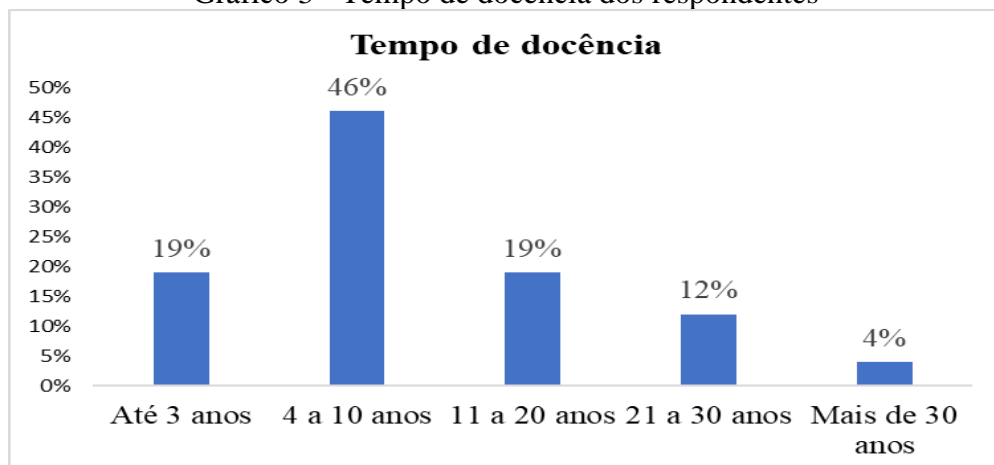


Fonte: Elaborado a partir dos resultados da pesquisa.

A faixa etária predominante dos docentes é compreendida entre 31 a 50 anos, o que representa 75% do total de respostas obtidas. 3% possuem de 21 a 30 anos e 1% não informou a idade.

O Gráfico 3 demonstra o tempo de exercício na docência dos respondentes.

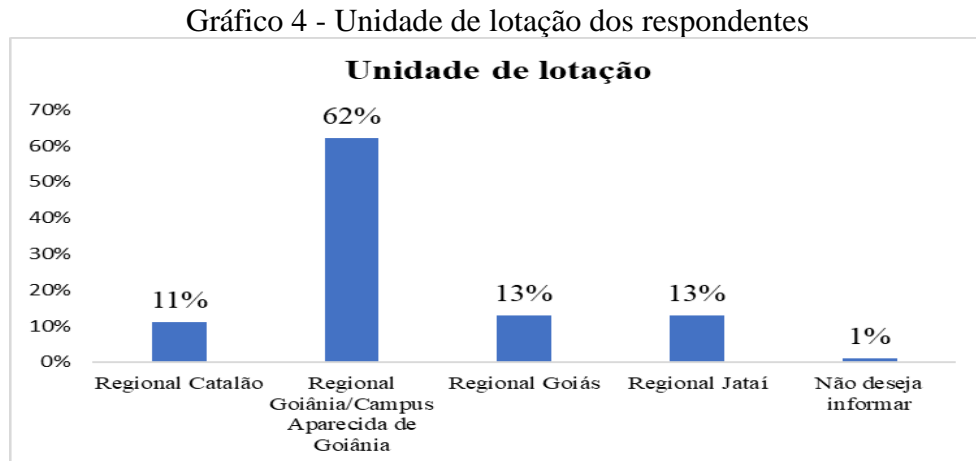
Gráfico 3 - Tempo de docência dos respondentes



Fonte: Elaborado a partir dos resultados da pesquisa.

O predomínio do tempo de exercício na docência dos respondentes é na faixa compreendida entre 4 a 20 anos, correspondente a 65% do total de respostas obtidas. 19% estão no exercício há 3 anos, 12% de 21 a 30 anos, e 4% a mais de 30 anos.

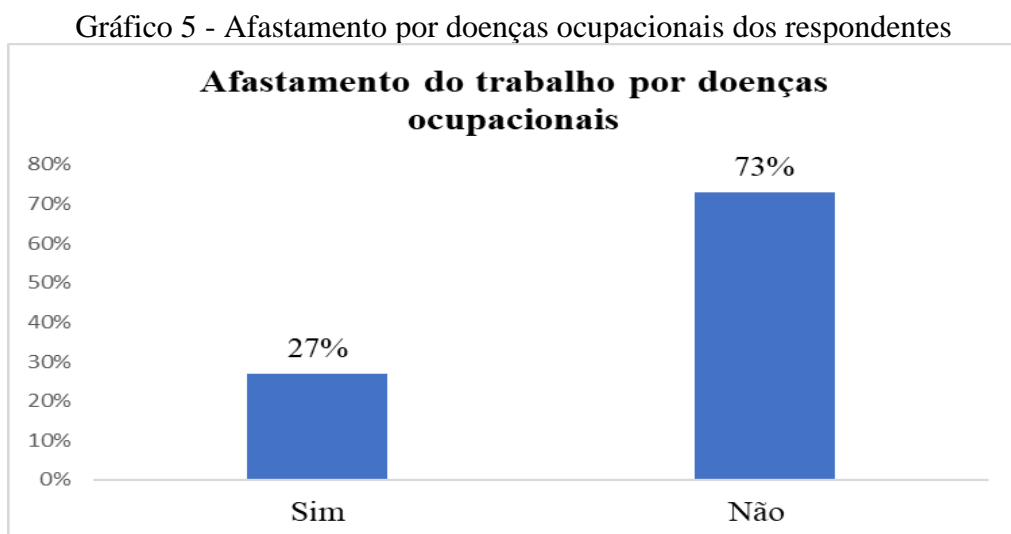
O Gráfico 4 mostra a unidade de lotação dos docentes respondentes.



Fonte: Elaborado a partir dos resultados da pesquisa.

A unidade de lotação que detêm o maior número de respondentes é a Regional Goiânia, que engloba os *campi* Colemar Natal e Silva, Samambaia e Aparecida de Goiânia, com 62%, seguido pelas Regionais Goiás e Jataí com 13% cada uma e Regional Catalão com 11%. Aqueles que não desejaram informar a unidade de lotação totalizaram 1%.

O Gráfico 5 demonstra o total de docentes respondentes que se afastaram do trabalho em razão de adoecimento ocupacional.



Fonte: Elaborado a partir dos resultados da pesquisa.

O resultado apontou que 27% dos docentes respondentes já se afastaram do trabalho por alguma doença ocupacional, ao passo que 73% não se afastaram pelas mesmas doenças.

Com o intuito de responder à pergunta problema, bem como atingir o objetivo geral proposto pela pesquisa, as respostas das 33 (trinta e três) perguntas relacionadas às 8 (oito) categorias de QVT, detalhadas na Tabela 1, foram tabuladas separadamente entre os grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por motivo de doenças ocupacionais. A média das respostas de insatisfação, neutralidade e satisfação dos grupos foi agrupada e detalhada na tabela seguinte.

Tabela 1 – Frequência média da percepção de QVT pelos docentes.

Categoria 1: Compensação justa e adequada		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	38%	34%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	24%	27%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	38%	39%
Total	100%	100%
Categoria 2: Segurança, saúde e condições de trabalho		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	59%	40%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	14%	26%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	27%	34%
Total	100%	100%
Categoria 3: Desenvolvimento de capacidades		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	24%	18%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	20%	18%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	56%	64%
Total	100%	100%
Categoria 4: Oportunidade futura para crescimento		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	51%	37%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	22%	32%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	27%	31%
Total	100%	100%
Categoria 5: Integração social no trabalho		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	42%	26%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	20%	27%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	38%	47%
Total	100%	100%
Categoria 6: Constitucionalismo no trabalho		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	34%	22%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	24%	26%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	42%	52%
Total	100%	100%

Categoria 7: Trabalho e espaço de vida		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	64%	38%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	13%	18%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	23%	44%
Total	100%	100%
Categoria 8: Relevância social do trabalho		
Percepção	Afastados (55)	Não afastados (146)
Insatisfação (Muito insatisfeito e insatisfeito)	20%	17%
Neutralidade (Nem insatisfeito, nem satisfeito)	22%	25%
Satisfação (Muito satisfeito e satisfeito)	58%	58%
Total	100%	100%

Fonte: Elaborada a partir dos resultados da pesquisa.

As médias das repostas das variáveis categóricas indicadoras de QVT apontaram maiores índices percentuais de insatisfação, dominante em 4 categorias, dentre os docentes que se afastaram do trabalho por adoecimento ocupacional. Já os docentes que não se afastaram do trabalho indicaram maior índice de satisfação, predominante em 6 categorias. A categoria 7, “trabalho e espaço de vida”, obteve maior índice médio de insatisfação (64%) na percepção dos docentes afastados. Em contrapartida, a categoria 3, “desenvolvimento de capacidades”, obteve o maior índice de satisfação (64%) na percepção dos docentes que não se afastaram do trabalho.

4.2 Resultados com estatística univariada e multivariada de dados

Foram realizados três testes com estatística univariada e multivariada de dados, a saber: Test t ou t de *student* (univariada), análise de variância/ANOVA (multivariada) e regressão logística binária (multivariada). Cada um deles é detalhado a seguir.

4.2.1 Test t de *student*

O teste t de *student* foi processado para testar a hipótese H1: *Quanto maior a percepção de satisfação da QVT pelos docentes, menor o índice de afastamentos por doenças ocupacionais.*

O resultado, demonstrado na Tabela 2 (Anexo 2), apontou que a hipótese não pôde ser confirmada, no entanto, no intervalo de confiança de 95%, proposto por Field (2009), a percepção média de **insatisfação** de QVT foi significativa ($p=0,040 < 0,05$) para os dois grupos estudados (docentes afastados e não afastados do trabalho por adoecimento). Este dado pode indicar que existe relação entre a ocorrência do afastamento por doenças ocupacionais e a

percepção de insatisfação da QVT. Já a percepção média de satisfação de QVT não foi significativa nas mesmas condições ($p=0,12>0,05$), indicando certa igualdade perceptiva e não ocorrência de relação.

Os índices de neutralidade (nem insatisfeitos, nem satisfeitos) não foram testados pelo entendimento de que não influenciaram no resultado comparativo das médias.

4.2.2 Análise de variância (ANOVA)

A ANOVA foi processada para testar as hipóteses H1.1: *As variáveis “compensação justa e adequada”, “segurança, saúde e condições de trabalho”, “trabalho e espaço total de vida” e “relevância social no trabalho” influenciam a percepção da QVT pelos docentes* e H 1.2: *As variáveis “desenvolvimentos das capacidades humanas”, “possibilidade para o crescimento contínuo e crescimento profissional”, “integração social na organização” e “constitucionalismo” não influenciam a percepção da QVT pelos docentes.* O resultado é demonstrado na Tabela 3 (Anexo 3).

Para intervalos de confiança de 90%, 95% e 99%, propostos por Field (2009), o resultado da percepção dos dois grupos (docentes afastados e não afastados), representado pela razão F, apontou significância nas questões 9 e 10 (categoria segurança e condições de trabalho), 12, 13 e 15 (categoria desenvolvimento das capacidades humanas) e 18 (categoria possibilidade para o crescimento contínuo e crescimento profissional).

A hipótese H1.1 pôde ser confirmada parcialmente, pois a categoria “segurança, saúde e condições de trabalho” influenciou significativamente a percepção da QVT pelos docentes. As categorias “compensação justa e adequada”, “trabalho e espaço total de vida” e “relevância social no trabalho” não influenciaram significativamente a percepção de QVT pelos mesmos docentes.

A hipótese H1.2 também pôde ser confirmada parcialmente, já que nas mesmas condições relatadas as categorias “integração social na organização” e “constitucionalismo” não influenciaram significativamente a percepção da QVT pelos docentes. As categorias “desenvolvimentos das capacidades humanas” e “possibilidade para o crescimento contínuo e crescimento profissional” influenciaram significativamente a percepção de QVT pelos mesmos docentes.

Os demais fatores e questões não apresentaram diferenças médias relevantes na percepção de QVT dos grupos pesquisados.

4.2.3 Regressão logística binária

A regressão logística binária foi processada para testar a hipótese H2: *Os afastamentos por doenças ocupacionais apresentam relação com a percepção de QVT*, e corroborar com a análise das hipóteses H1.1 e H1.2. A Tabela 4 (Anexo 4) demonstra o seu resultado.

Para os intervalos de confiança de 90%, 95% e 99%, propostos por Field (2009), os resultados foram significativos, representados pela probabilidade *p-valor*, nos fatores: tempo de exercício na docência (4 a 10 anos e mais de 30 anos) e questões 3 (categoria compensação justa e adequada), 6 (categoria segurança e condições de trabalho), 12 (categoria desenvolvimento das capacidades humanas), 26 (categoria constitucionalismo na organização do trabalho) e 28 (categoria trabalho e espaço total de vida).

A regressão logística binária apresentou ainda os resultados: estatística G com qui-quadrado de 55,68, portanto, diferente de 0 e indicando significância de, ao menos, uma variável, significância de 0.00000136871, *Índice de Cox e Snell* de 24%, *Índice de Nagelkerke* de 35%, *R² de McFadden* de 23,6% e acurácia de 85%. Esses índices indicam que o modelo foi capaz de estimar que 23,6% dos afastamentos do trabalho ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da UFG estão relacionados com a percepção da QVT. A estimativa apresentou uma precisão (acurácia) de 85%.

A hipótese H2 pôde ser confirmada, uma vez que a regressão logística binária resultou num índice probabilístico capaz de explicar que 23,6% dos afastamentos do trabalho gerados por doenças ocupacionais apresentam relação com percepção de insatisfação da QVT pelos docentes da UFG.

A hipótese H1.1 pôde ser confirmada parcialmente, pois as categorias “compensação justa e adequada”, “segurança, saúde e condições de trabalho” e “trabalho e espaço total de vida” influenciaram significativamente a percepção da QVT pelos docentes. Nesse teste, apenas a categoria “relevância social no trabalho” não influenciou significativamente a percepção de QVT pelos mesmos docentes.

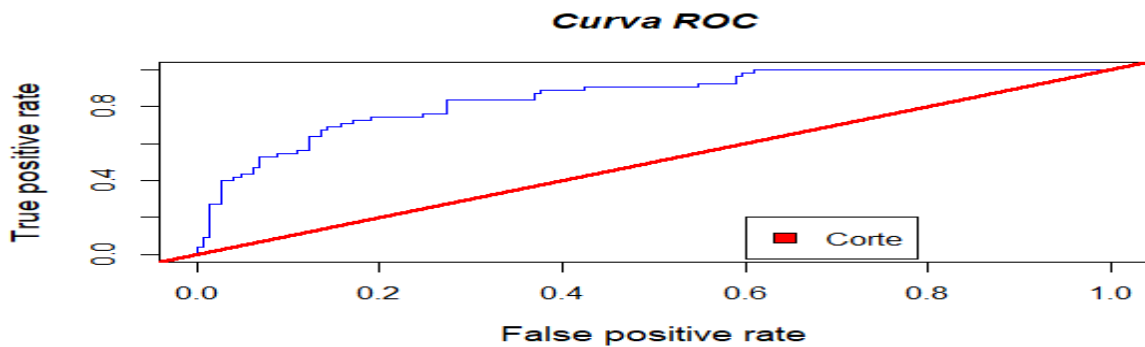
A hipótese H1.2 também pôde ser confirmada parcialmente, já que as categorias “possibilidade para o crescimento contínuo e crescimento profissional” e “integração social na organização” não influenciaram significativamente a percepção da QVT pelos docentes. As categorias “desenvolvimentos das capacidades humanas” e “constitucionalismo” influenciaram significativamente a percepção de QVT pelos mesmos docentes.

Por fim, a curva *Receiver Operating Characteristic* (ROC) é um gráfico de análise de sensibilidade que apresenta a variação entre o comportamento das variáveis estudadas no

modelo. Logo, quanto maior a área abaixo do corte curva ROC, maior a eficiência explicativa do modelo encontrado (FÁVERO; FÁVERO, 2015).

O gráfico ROC do modelo resultante é demonstrado a seguir.

Gráfico 6 - Curva Roc para o modelo encontrado



Fonte: Processado a partir dos dados da pesquisa.

Apresentados os resultados da pesquisa, na seção seguinte os mesmos serão discutidos.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados encontrados nesta pesquisa apresentaram uma aparente convergência e complementação entre si, visto que os 3 modelos com testes estatísticos univariados e multivariados de dados processados foram relevantes para responder às hipóteses formuladas. Esse fato possibilitou um aprofundamento metodológico para a área científica, indo além da captação da percepção de QVT pelos docentes, realizada por outros estudos, como o de Vasconcelos et al. (2012), Catapan et al. (2014), Pizzio e Klein (2015) e Araújo et al. (2015), que realizaram estudos quantitativos com estatística descritiva de dados e mistos qualitativo-qualitativo.

Tendo como variável dependente o afastamento do trabalho ocasionado por adoecimento ocupacional, foi possível agrupar os docentes da UFG de acordo com a resposta efetuada (sim ou não). Esse agrupamento tornou factível a comparação estatística entre as respostas dos dois grupos, viabilizando identificar o nível de satisfação, neutralidade e insatisfação com as categorias conceituais de QVT no modelo de Walton (1973). Dessa forma, foi possível obter sua percepção relacionada a uma variável dependente, contribuindo com a evolução dos demais resultados encontrados por pesquisadores da área.

Os testes aferidos com estatística multivariada de dados possibilitaram a indicação das questões específicas de cada categoria de QTV que apresentaram relevância significativa na visão dos dois grupos de docentes. Esse dado possibilitou indicar à gestão da UFG aspectos específicos relacionados à QVT a serem focados.

Além disso, a regressão logística binária estimou que 23,6% dos afastamentos causados por adoecimento ocupacional podem estar relacionados a variáveis indicativas da insatisfação com a QVT no ambiente de trabalho dos servidores docentes da UFG. Esse resultado indica que o planejamento e a execução de ações que visem melhorar o ambiente de trabalho docente, proporcionando um maior equilíbrio entre atividade profissional e QVT, pode diminuir a incidência do adoecimento ocupacional e, conseqüentemente, de impactos administrativos, econômicos e educacionais para a gestão da universidade.

Em relação às médias descritivas de percepção da QVT, os docentes da UFG apontaram predominância de insatisfação nas categorias: segurança, saúde e condições de trabalho, oportunidade futura para crescimento e estabilidade continuados e trabalho e espaço total de vida. Desse modo, é provável que a estrutura física esteja inadequada, os recursos tecnológicos desatualizados e bens móveis em mau estado de conservação. Deduz-se também que a possibilidade de crescimento profissional esteja limitada à atividade da docência e aos cursos para capacitação ofertados, além disso o incentivo para novas pesquisas pode não estar atendendo às necessidades para o desenvolvimento pleno do trabalho docente.

O resultado indicou ainda que as responsabilidades e obrigações da função estão afetando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do docente. Os indicadores da categoria “trabalho e espaço total de vida” envolvem lazer e convivência familiar, desta forma, a carga de trabalho para planejar e ministrar as aulas está afetando os períodos de folga para a convivência familiar e o lazer do docente.

Por ser uma universidade pública, a gestão administrativa da UFG depende de recursos financeiros do governo federal do Brasil para realizar investimentos em infraestrutura e em políticas de desenvolvimento de saúde e segurança no trabalho. Logo, essa condição é um fator essencial para o desenvolvimento das ações discutidas, fazendo com que o planejamento e a execução das mesmas fiquem subordinados à realidade financeira disponibilizada. Assim, a eficiência e a eficácia com o gasto público se mostra vital.

De modo geral, os resultados da percepção de QVT pelos docentes da UFG diferem parcialmente do encontrado por Vasconcelos et al. (2012) e Araújo et al. (2015), que indicaram satisfação prevalente em quase todos os indicadores de QVT pelos docentes pesquisados. Possíveis explicações para essa diferença estão no fato de os autores citados

terem feito suas pesquisas predominantemente com docentes de universidades privadas e com uma menor amostra de respostas.

Uma conclusão que pode ser deduzida nesse contexto é que as condições de trabalho em universidades privadas parecem ser melhores, fato esse que pode ter influenciado a percepção de QVT nos estudos citados. Essa observação corrobora com os resultados deste estudo, em que as condições de trabalho impactam mais positivamente a percepção de QVT do que a remuneração e os benefícios percebidos.

Em paralelo, os mesmos docentes da UFG indicaram predominância de satisfação nas categorias: compensação justa e adequada, desenvolvimento de capacidades, integração social no trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho e relevância social do trabalho na vida. É sabido que esse docente foi aprovado num concurso público e tem estabilidade no cargo que ocupa, bem como um plano de carreira, regido pela Lei nº 12772/2012, que abrange progressões por tempo de serviço e titulação acadêmica obtida. Graças a isso, pode-se explicar o fato da satisfação com a remuneração recebida e o constitucionalismo no trabalho. Os sentimentos subjetivos apontaram satisfação com a responsabilidade e orgulho do exercício da docência no ensino superior, a convivência com os demais colegas de trabalho se mostrou satisfatória e o prestígio de uma instituição pública e consolidada perante a sociedade, como a UFG, atesta uma percepção de satisfação com a relevância social do trabalho.

Esse resultado confirma o encontrado por Vasconcelos et al. (2012) e Araújo et al. (2015), que apontou prevalência de satisfação nos indicadores de QVT na visão dos docentes pesquisados. É possível que essa confirmação seja explicada pelas mesmas variáveis apontadas para os professores da UFG, tendo em vista que são situações inerentes ao exercício da docência.

Os impactos administrativos causados à administração pública federal, aqui representada pela UFG, quando seu docente se afasta do trabalho por adoecimento ocupacional são percebidos em 02 pontos principais: financeiro e da qualidade do ensino.

O primeiro deles diz respeito ao impacto financeiro. A Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, prevê em seu Art. 2º, inciso IV, item II do §1º, Art. 4º, inciso II e inciso I, parágrafo único, a contratação de professor substituto por um período de 1 (um) ano, prorrogável pelo mesmo tempo, nos casos de afastamento ou licença regulamentada do professor detentor efetivo do cargo. A mesma Lei prevê em seu Art. 7º, inciso I, que a remuneração desse professor substituto deverá ser equivalente à regulamentada pelo plano de cargos e salário específico de cada categoria profissional.

Em consulta ao *site* da Diretoria Financeira de Pessoas/UFG, foi possível apurar que a remuneração do professor substituto varia de R\$ 2.465,31 a R\$ 6.726,94, de acordo com a titulação exigida e a carga horária exercida. A partir dessa constatação, é possível afirmar que existe o ônus para a administração pública federal, sendo a estimativa dependente do número de afastamentos gerados. Essa observação corrobora com o estudo realizado por Cunha, Blank e Boing (2009), que estimou os gastos gerados pelos afastamentos do trabalho dos servidores do governo federal e do estado de Santa Catarina.

O segundo impacto administrativo identificado é em relação à qualidade do ensino, principalmente de graduação, que é a atividade educacional fim da UFG. Analisando o fluxo para contratação do professor substituto, por meio da consulta ao *site* do Sistema de Concursos/UFG e Diretoria de Administração de Pessoas/UFG, foi possível identificar um prazo médio variável de 02 a 04 meses entre o ponto inicial e o final para conclusão do processo, a saber: a publicação do edital específico, no Diário Oficial da União, até a sua convocação para a efetiva contratação.

Considerando que o afastamento do professor titular do cargo é imediato à ocorrência do adoecimento, as razões legais e burocráticas descritas impedem que o seu substituto inicie as atividades profissionais no mesmo tempo. Esse fato pode ocasionar intercorrências para a unidade acadêmica do docente afastado, visto que as aulas passam a ser ministradas pelo professor substituto. Nessa situação, o cumprimento ao calendário acadêmico instituído pode ficar comprometido, ou não exercido com a qualidade esperada.

A verificação da existência de um programa de política de saúde do trabalhador docente na UFG se mostrou limitada, uma vez que os dados encontrados se restringiram à consulta ao *site* do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, que informa as atividades desenvolvidas pela equipe de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho e pelo núcleo de estudos em saúde do trabalhador. É aparente a realização de ações desenvolvidas pela administração da Universidade, como palestras, cursos de capacitação e atividades laborais.

A relevância das políticas de saúde do servidor público é confirmada pelas pesquisas realizadas por Carneiro (2006), Ramminger e Nardi (2007), Cunha, Blank e Boing (2009) e Meira et al. (2014). Os autores relatam que além delas se configurarem como uma política pública para seus servidores, suas variáveis apresentam dados que orientam a gestão de recursos humanos dessas organizações.

A quantidade total de aposentadorias por invalidez causadas por doenças ocupacionais dos docentes da UFG, nos últimos 5 anos, não foi possível ser levantada, uma vez que a

solicitação dos dados secundários relativos aos afastamentos, enviada ao Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor/UFG, com base na Lei de Acesso à Informação nº 12.527/2011, obteve por resposta os dados numéricos de afastamentos causados pela gama total de doenças existentes, impossibilitando atingir o objetivo específico em questão. Além disso, a não identificação desses servidores aposentados impossibilitou um eventual contato com os mesmos.

Tendo em vista o exposto, os resultados encontrados foram discutidos e na próxima seção as considerações finais serão apresentadas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a existência de relação entre a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás. A partir dos resultados encontrados, considera-se que o objetivo foi atingido e a pergunta de pesquisa respondida.

Por meio do teste das hipóteses elencadas, foi possível constatar que uma ou mais perguntas existentes em 06 das 08 categorias conceituais indicativas de QVT, baseadas no modelo de Walton (1973), obtiveram resposta significativa na percepção dos grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho. Além disso, a regressão logística binária estimou que 23,6% dos afastamentos por doenças ocupacionais podem ter relação direta com a insatisfação com a percepção da QVT.

No contexto geral apresentado, pensar na QVT como componente presente na estrutura da organização se mostra como um fato substancial e estratégico. No entanto, parece ideal que seu tratamento não seja entendido de forma assistencial, e sim para atender às necessidades conjuntas da instituição e seu funcionário ou servidor.

Nesse cenário, os gestores organizacionais detêm um importante papel no planejamento de ações que institucionalizem a QVT em seu âmbito. Para isso, destaca-se três fatores que sustentam a consolidação de sua implementação: a continuidade das ações propostas, a persistência para a mudança de cultura organizacional e o respeito às diferenças, de modo geral. Assim, a QVT é uma atividade em conjunto: funcionários, servidores e gestores em consonância com o bem-estar profissional (FERREIRA et al., 2009).

Desse modo, com base nos resultados encontrados, propõe-se aos gestores da UFG: institucionalizar o conjunto de ações do programa de saúde e qualidade de vida do servidor, gerido pelo SIASS/UFG, melhorar as condições de trabalho do docente, por meio da

aquisição de ferramentas de proteção individual para o trabalho e bens móveis e tecnológicos apropriados à atividade docente, bem como incentivar a realização de pesquisas científicas. Essas variáveis apresentaram elevada insatisfação para ambos os grupos de docentes pesquisados.

Quanto aos impactos administrativos identificados pela pesquisa, tanto a estimativa do salário a ser pago ao professor substituto contratado, quanto as possíveis intercorrências no fluxo da atividade educacional para a unidade acadêmica/unidade acadêmica especial são indicadores relevantes para a administração pública federal, representada pela UFG. Na atual conjuntura econômica, política e social brasileira, a eficiência e a eficácia com o gasto dos recursos públicos e a qualidade do serviço entregue à sociedade são fundamentais para a defesa do estado de bem-estar social e do serviço e servidor público.

A contribuição científica deste estudo está pautada na estimativa percentual de relação entre a QVT e o adoecimento ocupacional docente, que foi de 23,6%. O fortalecimento das ações de QVT no ambiente de trabalho docente na UFG pode diminuir a incidência do afastamento ocasionado por doenças ocupacionais? Aparentemente, há indicativo de resposta positiva. Considera-se ainda que os impactos administrativos, como o financeiro e a qualidade educacional, também contribuem com a prática de gerenciamento de universidades públicas.

Uma importante observação é constatar que fatores externos à UFG podem influenciar tanto a percepção de QVT, quanto a ocorrência do adoecimento ocupacional de seu docente. Desde a comparação com o ambiente de trabalho em empresas privadas ou organizações públicas anteriores, até o histórico de adoecimento e sentimentos subjetivos característicos do ser humano.

Considerando o exposto, é necessário frisar que a intenção deste estudo não foi discutir e nem tampouco criticar pejorativamente o fato do docente da UFG adoecer. O fator adoecimento é intrínseco ao ser humano, independente das causas e atividades profissionais exercidas.

As limitações para realização da pesquisa pontuadas são: a impossibilidade legal de acesso aos dados secundários detalhados dos afastamentos dos docentes ocasionados por doenças ocupacionais e o rigor ético, científico e metodológico com os protocolos inerentes à área de conhecimento da saúde.

Por fim, sugere-se a realização de novos estudos para a área de QVT e sua relação com o trabalho do docente, por meio de diferentes métodos analíticos e de abordagem qualitativa, que tendam a captar a percepção subjetiva do trabalhador docente. Tal sugestão

tem o propósito de avançar com as descobertas desta pesquisa, em conformidade com o campo evolutivo da ciência.

7. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, 33(2): 40-51, 1998.

ANDRADE, E. **O processo de implementação da política de atenção à saúde do trabalhador em instituições públicas federais: o desafio da integralidade**. 2009. Disponível em: <http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/2522>.

ARAÚJO, P. C. D.; MADURO, M. R.; ZOGAHIB, A. L.; LIMA, O. P.; SILVA, L. C. J. Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os Docentes de duas Instituições de Ensino Superior: Uma realidade no Estado do Amazonas. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 23. p. 961-976, 2015.

ARAÚJO, T. M.; GODINHO, T. M.; REIS, E. J. F. B.; ALMEIDA, M. M. G. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 11(4):1117-1129, 2006.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017.

BERENSON, M. L.; LEVINE, D. M.; STEPHAN, D. **Estatística: teoria e aplicações usando Microsoft Excel em português**. 2005.

BICUDO-PEREIRA, I. M. T.; PENTEADO, R. Z.; BYDLOWSKI, C. R.; ELMOR, M. R. D.; GRAZZELLI, M. E. Escolas Promotoras de Saúde: onde está o trabalhador professor? **Saúde Rev.** 5(11): 29-34. 3, 2003.

BRASIL. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 1993.

_____. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, 2011.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Diário Oficial da União**, 2012.

CARNEIRO, S.A.M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, v. 57, n. 1, p. 23, 2006.

CATAPAN, A.; BONFIM, B. L. S.; PANUCCI-FILHO, L.; DE OLIVEIRA, E. G.; VILA, E. W.; DOS REIS, E. B. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 6, n. 2, 2014.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de vida**, v. 3, n. 1, 2011.

CRESWELL, J.W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Artmed, 2010.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 12, 226-236, 2009.

DA SILVA, A. C.; WANDERLEY, C. A. N.; DOS SANTOS, R. Utilização de ferramentas estatísticas em artigos sobre contabilidade financeira—um estudo quantitativo em três congressos realizados no país. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 7, n. 14, p. 11-28, 2010.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, 2015.

DECHANDT, S. G.; DE BITTENCOURT, J. A.; DE OLIVEIRA, J. M.; CARVALHO, C.; LEITE, C. E.; DOS SANTOS, C. P. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre os professores da rede pública de ensino do Distrito Federal. **Universitas: Gestão e TI**, 6(1), 2016.

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS. **Convocação para admissão, professor substituto**. Disponível em: <https://dp.ufg.br/p/8708-professor-substituto>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2019.

DIRETORIA FINANCEIRA DE PESSOAS. **Tabelas salariais**. Disponível em: <https://dfp.ufg.br/e/21277-tabelas-salariais>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2019.

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS. Estabelece critérios de realização de exame de qualificação de projetos de alunos, conforme previsto no Artigo 40 do Regulamento Específico do Programa de Pós-Graduação em Administração. **Resolução PPADM n. 2**, de 10 de maio de 2017.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L. D.; CHAN, B. L. **Análise de dados – Modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FÁVERO, L. P.; FÁVERO, P. **Análise de dados: modelos de regressão com Excel. Stata e SPSS**. Elsevier Brasil, 2015.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração-RAUSP**, 44(2), 2009.

FIELD, Andy. **Descobrimo a estatística usando o SPSS-2**. Bookman Editora, 2009.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo,: Atlas S.A., 2004.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, 4 (2) 136-154, 2009.

GALLINARI, C.; GARSÍ, J. P.; VERCAMBRE-JACQUOT, M. N. Troubles de la voix chez les enseignants français: prévalence, facteurs associés et retentissement sur le bien-être au travail et la qualité de vie. **Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement**, v. 77, n. 4, p. 650-664, 2016. JCR 0,238, H-Scopus 9.

HACKMAN, R. J.; OLDHAM, G. R. **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.

HOSS, M.; CATEN, C. S. Processo de Validação Interna de um Questionário em uma SurveyResearch sobre ISO 9001: 2000. **Produto & Produção**, v. 11, n. 2, p. 104-119, 2010.

JARDIM, R.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 23(10):2439-2461, out, 2007.

LIMA, M. D. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, 14(3), 62-82, 2009.

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública** - Rio de Janeiro 50(1): 41-58, jan./fev. 2016.

MEIRA, T. R. M.; CARDOSO, J. P.; VILELA, A. B. A.; AMORIM, C. R.; ROCHA, S. V.; ANDRADE, A. N.; FREIRE, D. S. Percepções de Professores Sobre Trabalho Docente e Repercussões Sobre sua Saúde. **Rev. Brasileira em Promoção da Saúde**, Fortaleza, 27(2): 276-282, abr./jun., 2014.

OLIVEIRA, E. R. A.; GARCIA, A. L.; GOMES, M. J.; BITTAR, T. O.; PEREIRA, A. C. Gênero e Qualidade de Vida Percebida – estudo com professores da área de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva. Rev.** 17(3):741-747, 2012.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 2, n. 1, 2010.

PENTEADO, R. Z.; BICUDO-PEREIRA, I. M. T. Qualidade de Vida e Saúde Vocal de Professores. **Revista de Saúde Pública**, 41(2):236-43, 2007.

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; ANDRADE, R. D.; LOPES, A. D. S. O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. **Rev Salud Pública**, 16(2), 221-31, 2014.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de Vida no Trabalho e Adoecimento no Cotidiano de Docentes do Ensino Superior. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 36, nº. 131, p. 493-513, abr.-jun., 2015.

PORTO, L. A.; REIS, I. C.; ANDRADE, J. M.; NASCIMENTO, C. R.; CARVALHO, F. M.. Doenças ocupacionais em professores atendidos pelo Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT). **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 28, n. 1, p. 33, 2004.

RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. **Revista do Serviço Público**, v. 58, n. 2, p. 213, 2007.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**, v. 3, p. 76-97, 2003.

ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **J. Bras. Psiquiatria**, 57(1):23-27, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 4 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SANTO, E. E.; FREITAS, F. Q. B. A saúde do trabalho e trabalhador em tempos de precarização do trabalho. **Revista Intersaberes**, Curitiba, vol. 4, n. 8, p. 150-169, jul/dez 2009.

SILVA, T. G.; TANNHAUSER, C. L.; BIEGELMEYER, U. H.; POZZO, D. N.; GILIOLI, R. M.; CAMARGO, M. E.; ZANANDREA, G. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**, 6(4), 20-54, 2016.

SISTEMA DE CONCURSOS. Disponível em: http://sistemas.ufg.br/CONCURSOS_WEB/
Acesso em: 10 de fevereiro de 2019.

SOARES, R. J. O.; ZEITOUNE, R. C. G. A promoção da saúde na percepção do docente de enfermagem: perspectivas para a saúde do trabalhador. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, p. 37-40, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Gestão 2014-2017**. Disponível em: https://www.ufg.br/up/1/o/Livro_de_Gestao_Issu_.compressed.pdf. Acesso em: 24 de maio de 2018.

VASCONCELOS, P. H.; ALVES, C. E. L.; SANTOS, S. F. M.; FRANCISCO, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho Docente – Um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abril/jun. 2012.

WALTON, R.E. Quality of work life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15 n. 1 p.11-21, 1973.

WESTLEY, W.A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. 32, 113-123, 1979.

8. APÊNDICES

8.1 Apêndice 1 – Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton, adaptado e validado por Vasconcelos et. al. (2012)

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

Dados Sócio-Econômicos

Gênero: () Feminino () Masculino () Não desejo informar

Sua faixa etária está entre: () 20 a 30 anos () 31 a 40 anos () 41 a 50 anos
() acima de 50 anos.

Sou docente da UFG a ____ anos.

Unidade de Lotação:

() Regional Catalão

() Regional Goiânia/Campus Aparecida de Goiânia

() Regional Goiás

() Regional Jataí

Você já se afastou do trabalho por motivo de saúde em decorrência de doenças ocupacionais ligadas ao estresse mental ou esforço repetitivo? () Sim () Não

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho**. Escolha entre as alternativas a escala numeral que melhor representa a sua opinião.

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

2. O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos demais docentes da UFG?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

3. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, plano de saúde) que a UFG oferece?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

Em relação as suas condições de trabalho:

4. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

5. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

6. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

7. O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

8. O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela UFG?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

9. Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

10. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade para tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

11. Você está satisfeito com a importância da sua atividade como docente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

12. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas) no trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

13. O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

14. Em relação à responsabilidade conferida pela docência (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

15. O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

16. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

17. Em relação ao incentivo que a UFG oferece para a realização de novas pesquisas, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

Em relação à integração social no seu trabalho:

18. Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

19. Em relação a sua convivência com colegas de trabalho (docentes), como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

20. Em relação ao comprometimento dos seus colegas docentes com o trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

21. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

22. O quanto você está satisfeito com o respeito da UFG no cumprimento da Lei que rege sua carreira docente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

23. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de opinar) no seu ambiente de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

24. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

25. Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

26. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

27. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre suas possibilidades de lazer?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

28. O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

29. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

30. Você está satisfeito com a imagem que a UFG tem perante a sociedade?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

31. O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que UFG tem?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

32. O quanto você está satisfeito com a qualidade de Ensino que a UFG oferece?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

33. O quanto você está satisfeito com a política de Gestão de Pessoas da UFG?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--	-----------------	-----------------------

9. ANEXOS

9.1 Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética da UFG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com o adoecimento ocupacional de docentes de uma Instituição Pública de Ensino Superior.

Pesquisador: DANIELA ROSIM

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 88571918.0.0000.5083

Instituição Proponente: Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.721.459

Apresentação do Projeto:

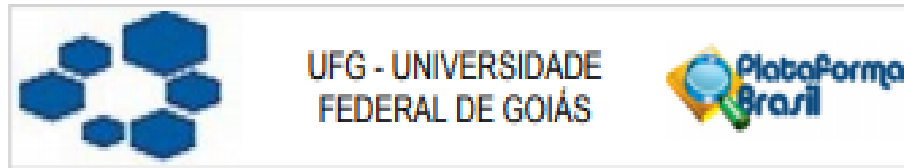
Título da Pesquisa: A Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com o adoecimento ocupacional de docentes de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Pesquisadora Responsável: DANIELA ROSIM. CAAE: 88571918.0.0000.5083.

A pesquisadora apresenta o seguinte resumo do projeto de pesquisa: "A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem por objetivo fazer com que os trabalhadores das empresas/organizações se sintam bem em trabalhar nas mesmas, fazendo do ambiente de trabalho um lugar agradável e produtivo. O presente projeto objetiva investigar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho com os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes ativos da Universidade Federal de Goiás. Primeiramente será desenvolvido um referencial teórico sobre o assunto. Posteriormente, será aplicado um questionário aos servidores docentes, como base no modelo de Richard Walton. Os dados obtidos serão tabulados estatisticamente, e espera-se obter um resultado para a problemática apresentada..

Hipótese:

Foram apresentadas as seguintes hipóteses: "A presença da qualidade de vida de trabalho no ambiente de trabalho interfere nas variáveis que medem a eficiência administrativa. 2. O adoecimento ocupacional é evitado num ambiente onde a qualidade de vida no trabalho está

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.601-670
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cep.ppl.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.721.499

presente. 3. O maior grau de satisfação dentre os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho estão nas categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, trabalho e vida e relevância social”.

Objetivo da Pesquisa:

- Investigar se existe relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho com os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais, dos docentes da Universidade Federal de Goiás.

Objetivos Secundários:

1. Identificar as variáveis relacionadas a gestão da UFG que são atingidas pelos afastamentos do trabalho de seus docentes;
2. Detectar a existência de um programa de política de saúde do trabalhador docente no âmbito da UFG;
3. Quantificar o número de aposentadorias por invalidez dos docentes ocasionada por doenças ocupacionais, nos últimos 10 anos, observando sua evolução descritiva.

Desfecho primário:

Identificação de programa de política de saúde do servidor docente, impacto financeiro e de gestão administrativo ocasionado pelo afastamento por doença ocupacional.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora estima que “Os riscos com a participação na pesquisa são de ordem pessoal do docente participante, uma vez que, responder sobre sua percepção da Qualidade de Vida no Trabalho, bem como se já se afastou legalmente do trabalho por motivo de saúde, ocasionado por uma doença ocupacional, pode gerar constrangimento, desconforto, e de certa forma, invasão de sua privacidade profissional”.

Quanto aos benefícios, a pesquisadora estima que “Com a identificação da percepção da qualidade de vida no trabalho, aliado com a quantificação de afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais, será possível propor ações de políticas de saúde do servidor docente”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- A pesquisa será desenvolvida por meio de estatística inferencial, isto é, “Um estudo quantitativo, de corte transversal, exploratório e descritivo. A população a ser estudada são os docentes efetivos e ativos da Universidade Federal de Goiás, e será feita a aplicação de um questionário para

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cap.pqi.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.721.459

verificar a percepção dos docentes sobre a qualidade de vida no trabalho, e dados secundários do número de afastamentos ocupacionais registrados pelos docentes da UFG, obtidos junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor/SIASS/UFG*;

- A pesquisadora apresenta um cronograma com previsão de tramitação e aprovação do projeto no CEP, e o início das entrevistas a partir de Junho de 2018.
- A pesquisadora apresentou o questionário que será aplicado aos participantes da pesquisa;
- A pesquisadora apresentou a forma de recrutamento dos participantes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- O protocolo está instruído com:
 1. Certidão de ata da aprovação do projeto no Conselho diretor da FACE;
 2. Folha de Rosto;
 3. Projeto;
 4. Informações básicas;
 5. TCLE para os participantes;
 6. Questionário aos participantes da pesquisa.

Recomendações:

As recomendações foram consideradas e incorporadas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As recomendações foram consideradas e as pendências atendidas. Protocolo de pesquisa aprovado.
Deverá anonimizar os participantes, bem como a instituição nas publicizações dos Resultados.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UFG considera o presente protocolo APROVADO, o mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao CEP-UFG o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS n. 466/12 e Resolução CNS n. 510/16. O prazo para entrega do Relatório é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa, previsto para dezembro de 2018.

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cep.ppi.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.721.459

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1115562.pdf	12/06/2018 11:38:03		Aceito
Outros	Questionario.pdf	12/06/2018 11:36:58	ROBSON MENDES NEVES TSUBOI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Atualizado.pdf	12/06/2018 11:21:41	ROBSON MENDES NEVES TSUBOI	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	25/04/2018 21:16:19	ROBSON MENDES NEVES TSUBOI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Plataforma.docx	19/04/2018 11:51:24	ROBSON MENDES NEVES TSUBOI	Aceito
Outros	Certidao.pdf	18/04/2018 20:14:49	ROBSON MENDES NEVES TSUBOI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIANIA, 19 de Junho de 2018

Assinado por:

João Batista de Souza
(Coordenador)

Endereço: Prédio da Reitoria Témos Cx. Postal 131

Bairro: Campus Samambaia CEP: 74.001-970

UF: GO Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215 Fax: (62)3521-1163 E-mail: cnp.pepi.ufg@gmail.com

9.2 Anexo 2 – Resultado do teste t de *student*

Tabela 2 – Resultado do teste t de *student* para H1

Insatisfação	Afastados	Não afastados	Satisfação	Afastados	Não afastados
Média	41,5	29	Média	38,625	46,125
Variância	248,5714286	87,71428571	Variância	171,9821429	132,4107143
Observações	8	8	Observações	8	8
Hipótese da diferença de média	0		Hipótese da diferença de média	0	
gl	11		gl	14	
Stat t	1,92797233		Stat t	-1,215875278	
P(T<=t) unicaudal	0,040030893		P(T<=t) unicaudal	0,122068632	
t crítico unicaudal	1,795884819		t crítico unicaudal	1,761310136	
P(T<=t) bicaudal	0,080061786		P(T<=t) bicaudal	0,244137263	
t crítico bicaudal	2,20098516		t crítico bicaudal	2,144786688	

Fonte: Processado a partir dos dados da pesquisa.

9.3 Anexo 3 – Resultado da ANOVA

Tabela 3 – Resultado da ANOVA, para H1.1 e H1.2

Analysis of Deviance Table					
Model: binomial, link: logit					
Response: base\$afastamento					
Terms added sequentially (first to last)					
Df	Deviance	Resid. Df	Resid. Dev	Pr(>Chi)	
NULL		200	235.91		
Gênero	2	1.21	198	234.69	0.5448561
Idade	4	7.62	194	227.07	0.1063945
Tempo	4	10.25	190	216.82	0.0364442 *
Unidade	4	10.44	186	206.39	0.0337002 *
p1	4	4.98	182	201.40	0.2891045
p2	4	5.38	178	196.03	0.2506701
p3	4	2.25	174	193.77	0.6892921
p4	4	7.15	170	186.63	0.1283021
p5	4	1.43	166	185.19	0.8386728
p6	4	3.79	162	181.40	0.4350902
p7	4	6.61	158	174.79	0.1577223
p8	4	5.41	154	169.38	0.2478786
p9	4	13.05	150	156.33	0.0110176 *
p10	4	11.36	146	144.97	0.0227794 *
p11	4	1.22	142	143.75	0.8749910
p12	4	21.00	138	122.75	0.0003169 ***
p13	4	16.34	134	106.41	0.0025945 **
p14	4	9.29	130	97.12	0.0542938 .
p15	4	10.09	126	87.03	0.0389976 *
p16	4	6.16	122	80.87	0.1875176
p17	4	0.00	118	2018.44	1.0000000
p18	4	2018.44	114	0.00	< 0.000000000000000022 ***
p19	4	0.00	110	0.00	1.0000000
p20	4	0.00	106	0.00	1.0000000
p21	4	0.00	102	0.00	1.0000000
p22	4	0.00	98	0.00	1.0000000
p23	4	0.00	94	0.00	1.0000000
p24	4	0.00	90	0.00	1.0000000
p25	4	0.00	86	0.00	1.0000000
p26	4	0.00	82	0.00	1.0000000
p27	4	0.00	78	0.00	1.0000000
p28	4	0.00	74	0.00	1.0000000
p29	4	0.00	70	0.00	1.0000000
p30	4	0.00	66	0.00	1.0000000
p31	4	0.00	62	0.00	1.0000000
p32	4	0.00	58	0.00	1.0000000
p33	4	0.00	54	0.00	1.0000000

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Fonte: Processado a partir dos dados da pesquisa.

9.4 Anexo 4 – Resultado da regressão logística binária

Tabela 4 – Resultado da Regressão logística binária para H2, H1.1 e H1.2

	Pr(> z)
(Intercept)	0.987015
Tempo 21 a 30 anos	0.042468 *
Tempo 4 a 10 anos	0.423302
Tempo Até 3 anos	0.377136
Tempo Mais de 30 anos	0.009501 **
Unidade Regional Catalão	0.986365
Unidade Regional Goiânia/ <i>Campus</i> Aparecida de Goiânia	0.988106
Unidade Regional Goiás	0.987536
Unidade Regional Jataí	0.988243
p3	0.021408 *
p6	0.051815 .
p9	0.157814
p12	0.006529 **
p17	0.137312
p26	0.068666 .
p28	0.000355 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 235.91 on 200 degrees of freedom
Residual deviance: 180.22 on 185 degrees of freedom
AIC: 212.22

Number of Fisher Scoring iterations: 13
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 235.91 on 200 degrees of freedom
Residual deviance: 180.22 on 185 degrees of freedom
AIC: 212.22

Number of Fisher Scoring iterations: 13

> pR2(modelo)

llh	llhNull	G2	McFadden	r2ML	r2CU
-90.1111570	-117.9543946	55.6864751	0.2360509	0.2419812	0.3503056

> LogRegR2(modelo3)

Qui ²	55.68648
G1	15
Sig.	0.00000136871
Índice de Cox e Snell	0.2419812
Índice de Nagelkerke	0.3503056
R ² de McFadden	0.2360509

> auc

[1] 0.8506849

Fonte: Processado a partir dos dados da pesquisa.