

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

HUGO LEONARDO FERREIRA ARAUJO

DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO: um estudo
sobre qualidade de vida no trabalho de professores da Universidade Estadual do Maranhão

São Luís

2022

HUGO LEONARDO FERREIRA ARAUJO

DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de professores da Universidade Estadual do Maranhão

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa

São Luís

2022

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Araujo, Hugo Leonardo Ferreira.

DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO :
um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de
professores da Universidade Estadual do Maranhão / Hugo
Leonardo Ferreira Araujo. - 2022.

87 p.

Orientador(a): Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa
Pessoa.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, UFMA,
2022.

1. Docentes do Ensino Superior. 2. Pandemia de COVID-
19. 3. Qualidade de Vida. I. Pessoa, Dra. Yldry Souza
Ramos Queiroz Pessoa. II. Título.

HUGO LEONARDO FERREIRA ARAUJO

DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de professores da Universidade Estadual do Maranhão

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA como requisito à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovado em: _____/_____/2022

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADORA

Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa
Universidade Federal do Maranhão

1º EXAMINADORA

Dra. Denise Bessa Leda
Universidade Federal do Maranhão

2º EXAMINADORA

Dra. Rosane de Sousa Miranda
Universidade Federal do Maranhão

SUPLENTE

Dr. José Rômulo Travassos da Silva
Universidade Federal do Maranhão

São Luís

2022

AGRADECIMENTOS

Na estrada da vida acadêmica, nós, discentes, contamos com a colaboração de pessoas especiais que nos ajudam a tornar o sonho da Pós-graduação possível.

Começo meus agradecimentos a Deus, pelo dom da vida, saúde, família e pela oportunidade de cursar um mestrado.

À minha família, pela minha criação, pelo amor dispensado sobre a minha vida e por todo o investimento feito na minha educação. Devido a tudo isso, hoje, colho os frutos. Sem vocês, José Francisco Marinho Araujo, Rosângela Ferreira Araujo, Jessica Ferreira Araujo e Lara Beatriz Araujo Trindade, nada disso seria possível.

À Universidade Federal do Maranhão – UFMA, por todas as oportunidades vivenciadas e o apoio na caminhada acadêmica.

A todos os professores que compartilharam conhecimento e contribuíram com a minha formação, em especial, minha orientadora, Profa. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa, que sempre se mostrou disponível, atenciosa e muito contribuiu com ideias para o aperfeiçoamento deste trabalho.

À Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, na pessoa do Reitor Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa, por liberar o acesso aos professores e realizar esta pesquisa.

À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UEMA, em especial ao Coordenador de Qualidade de Vida da UEMA, Me. Luís Álvaro dos Santos Correa, por me dispensar do trabalho para assistir às aulas e cumprir com os compromissos do mestrado.

Às minhas amigas Bruna Raimunda, Sarah Santos, Isabella Duarte e Waléria, por todo apoio e incentivo durante esta caminhada.

Às minhas colegas de mestrado Luiza Mariana e Raniele Cimara, por acalmarem o meu coração e, também, pelo conhecimento compartilhado durante esse tempo. Sem o apoio de vocês, este sonho não seria possível.

Aos professores efetivos da UEMA, por todas as informações cedidas para que a pesquisa lograsse êxito.

A todos esses, meu sincero AGRADECIMENTO.

“O começo de todas as ciências é o espanto de as coisas serem o que são.”

(Aristóteles)

RESUMO

O mundo contemporâneo do trabalho vem sofrendo constantes mudanças, e a qualidade de vida no trabalho é um aspecto essencial e complexo a ser considerado na promoção de saúde e bem-estar dos professores, sobre os quais estão submetidos a inúmeras demandas laborais que extrapolam a sala de aula. O presente estudo envolve as seguintes problemáticas: qual é a percepção sobre QV de docentes de ensino superior efetivos da Universidade Estadual do Maranhão? Qual é o reflexo da pandemia de COVID-19 na organização do trabalho? Tem-se como objetivo geral analisar a percepção em relação à QV dos docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão. Já os objetivos específicos são: investigar as condições de trabalho dos professores, considerando as características do trabalho docente na pandemia; descrever os fatores relacionados ao trabalho docente que impactam sua QV; e avaliar os indicadores de QV no trabalho dos professores. A metodologia utilizada apresenta uma abordagem quantitativa com delineamento metodológico que sugere dois critérios: quanto aos fins, é exploratória e descritiva e, quanto aos meios, tem natureza bibliográfica e estudo de caso. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, com o seguinte CAAE: 48922921.6.0000.5086. A coleta de dados deu-se mediante a utilização do instrumento *WHOQOL – Bref* e questionário para coletar informações relativas ao domínio correspondente a condições de trabalho e fatores que mais impactam a QV na pandemia, no período de novembro a dezembro de 2021, alcançando uma amostra de 163 participantes. No que tange ao tratamento quantitativo, utilizaram-se análises estatísticas descritiva e inferencial, por meio dos cálculos de média, desvio padrão, soma, comparação e análise fatorial, utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. A análise dos dados apontou que o reflexo da pandemia na organização do trabalho docente foi significativo, sendo necessário adaptar a própria casa para o ensino remoto. Ademais, ficou constatado que, apesar dessa adaptação, os professores não estão satisfeitos com o nível de ruído e a temperatura. Já em relação à QV, o domínio Físico obteve 59,88; o Psicológico atingiu 63,04; o Meio Ambiente alcançou 64,99; e o Social chegou a 65,39. Além disso, o fator que mais impactou a QV dos docentes durante a pandemia foi o acúmulo de trabalho. Logo, conclui-se que a percepção de QV dos docentes durante a pandemia foi impactada negativamente em todos os domínios do *WHOQOL* e que o ambiente domiciliar não é local adequado para o desempenho do magistério.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Docentes do Ensino Superior; Pandemia de COVID-19.

ABSTRACT

The contemporary working world has been changing, and so has the quality of life at work, which is necessary and complex, is required to foster professors' health and well-being, since they have been exposed to a variety of paper working as well as teaching students. This study wants to solve two research problems: what is the professor' perception of quality of life at Estate University of Maranhão? What is the reflection of COVID-19 pandemic on professors' working organization? The general objective is to analyse the professors' perception of quality of life at Estate University of Maranhão and the specific objectives that derive from it are: investigate the professor's work conditions during the pandemic; describe factors related to the professor's working that impact their quality of life; and measure the professors' index of quality of life. The method used was quantitative, which is also characterized by exploratory, descriptive, bibliographic and case study. This study was approved by the Ethics in Research Committee (CAAE: 48922921.6.0000.5086). In order to collect the data, it used *WHOQOL – Bref* questionnaire and created another survey related to working conditions domain and factors that have been affecting professors' quality of life during the pandemic, in the period from November to December of 2021, reaching out 163 professors. The data tabulation was done by Statistical Package for the Social Sciences software using mean, standard deviation, sum, comparison and factor analysis. The analysis showed that the COVID-19 has significantly changed professors' working organization, requiring some adjustments in their houses in order to teach remotely. Additionally, the results pointed out that professors are not satisfied with noise level and temperature. Regards to Quality of Life, the Physical health domain obtained 59,88; Phychological got 63,04; Environment took 64,99; and Social relationships got 65,39. In addition, the most impacting factor on professors' QV during the pandemic was heavy workload. It concluded that professors' perception of quality of life during the pandemic was negatively impacted on all WHOQOL domains and professors' house are not adequate to perform as a teacher.

Keywords: Quality of life; Professors from Public higher education; COVID-19 pandemic.

SIGLAS E ABREVIACÕES

AVA – Ambientes Virtuais de Aprendizagem
CCA – Centro de Ciências Agrárias
CCSA – Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CCT – Centro de Ciências Tecnológicas
CECEN – Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais
CESB – Centro de Estudos Superiores de Bacabal
CESBA – Centro de Estudos Superiores de Balsas
CESBAC – Centro de Estudos Superiores de Barra do Corda
CESC – Centro de Estudos Superiores de Caxias
CESCD – Centro de Estudos Superiores de Codó
CESCON – Centro de Estudos Superiores de Coelho Neto
CESCO – Centro de Estudos Superiores de Colinas
CESCOR – Centro de Estudos Superiores de Coroatá
CESGRA – Centro de Estudos Superiores de Grajaú
CESITA – Centro de Estudos Superiores de Itapecuru – Mirim
CESLAP – Centro de Estudos Superiores de Lago da Pedra
CESPE – Centro de Estudos Superiores de Pedreiras
CESPI – Centro de Estudos Superiores de Pinheiro
CESPD – Centro de Estudos Superiores de Presidente Dutra
CESSIN – Centro de Estudos Superiores de Santa Inês
CESJOP – Centro de Estudos Superiores de São João dos Patos
CESTI – Centro de Estudos Superiores de Timon
CESZD – Centro de Estudos Superiores de Zé Doca
CEP/UFMA – Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão
Cerest – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CONEP – Conselho Nacional de Ética em Pesquisa
DCS – Departamento de Ciências Sociais
DDEC – Departamento de Direito, Economia e Contabilidade
DEA – Departamentos de Administração
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
FESM – Federação das Escolas Superiores do Maranhão
Fundacentro – Função Social da Política sobre Acidentes de Trabalho

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

MEC – Ministério da Educação

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SECTI – Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação

SRTE – Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TEPT – Transtorno de estresse pós-traumático

TRT – Tribunais Regionais do Trabalho

UEMA – Universidade Estadual do Maranhão

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Caracterização dos participantes de pesquisa.....	38
Tabela 2: Condições de trabalho em casa do docente na pandemia.....	40
Tabela 3: Percepção da QV.....	42
Tabela 4: Satisfação com a saúde.....	42
Tabela 5: Domínios da QV dos docentes.....	43
Tabela 6: Comparação dos dados demográficos com os domínios da QV e Geral dos docentes.....	44
Tabela 7: Comparação dos dados profissiográficos com os domínios da QV e Geral dos docentes.....	46
Tabela 8: Análise fatorial dos domínios da QV.....	48
Tabela 9: Fatores que mais impactam negativamente sua QV na pandemia.....	49

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 O MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO.....	16
2.1.1 Implicações do trabalho contemporâneo na saúde do trabalhador.....	19
2.2 A PANDEMIA DE COVID-19 E AS REVERBERAÇÕES NA ATIVIDADE DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR	22
2.3 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
2.3.1 Concepções de Qualidade de Vida no Trabalho	28
3 MÉTODO	30
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	30
3.2 CAMPO DE ESTUDO	30
3.3 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO	31
3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA	33
3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO.....	33
3.6 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO.....	33
3.7 INSTRUMENTO DA PESQUISA.....	34
3.8 PROCEDIMENTO DE COLETA.....	35
3.9 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	35
3.10 VARIÁVEIS UTILIZADAS PARA COMPARAÇÃO	36
3.11 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	36
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	38
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	38
4.2 REFLEXO DA PANDEMIA DA COVID-19 NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	40

4.3 QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS	55
ANEXO A – REGIME DE TRABALHO DO DOCENTE DA UEMA	64
ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA.....	68
ANEXO C – OFÍCIO CIRCULAR N°2/2021/CONEP/SECNS/MS	69
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO WHOQOL-<i>BREF</i>	75
APÊNDICE B– QUESTIONÁRIO DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL.....	79
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	83

1 INTRODUÇÃO

O trabalho assume centralidade na vida dos seres humanos, exercendo papel essencial na formação identitária, transformação do meio social, além de ser fonte de satisfação das necessidades de subsistência. Todavia, a reestruturação produtiva na contemporaneidade, dando sustentação ao sistema capitalista, tem transformado os ambientes laborais em locais nocivos para a saúde física e emocional dos trabalhadores por meio da implantação de modelos de gestão cruéis (ANTUNES; PRAUN, 2015).

No que se refere à atividade docente dos níveis básico e superior, a Organização Internacional do Trabalho – OIT alude como uma das profissões mais desgastantes, física e emocionalmente, visto que tais trabalhadores estão expostos a longas jornadas de trabalho, dentro e fora da instituição, dedicados ao tripé ensino, pesquisa, extensão e às tarefas de cunho administrativo; avaliação de seus resultados pelos números de publicações e projetos aprovados que visam captar recursos para a realização de pesquisas, uma vez que esses recursos estão cada vez mais escassos nas universidades públicas; assim como a exigência pela qualificação continuada como forma de prestígio no meio acadêmico (OIT, 1984). Ademais, menciona-se a pandemia de COVID-19, que alterou a organização do trabalho docente a partir do momento em que a atividade do magistério passou a ser desempenhada de suas casas, por meio da intermediação de ferramentas de Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC, instaurando-se, dessa forma, o ensino remoto emergencial enquanto durar a pandemia.

Dito isso, abre-se um espaço para investigação sobre como está a Qualidade de Vida – QV dessa classe de trabalhadores. Logo, esta pesquisa teve como propósito responder às seguintes problemáticas: qual é a percepção sobre QV de docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão? E qual é o reflexo da pandemia da COVID-19 na organização do trabalho desses docentes?

O objetivo geral deste estudo visou analisar a percepção em relação à QV dos docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão no período da pandemia. Já os objetivos específicos foram: investigar as condições de trabalho dos professores, considerando as características do trabalho docente na pandemia; descrever os fatores relacionados ao trabalho docente que impactam sua QV; e avaliar os indicadores de QV no trabalho dos professores.

A pesquisa apresenta característica quantitativa, com delineamento metodológico — proposto por Vergara (2014) —, o qual sugere dois critérios: quanto aos fins, é exploratória

e descritiva e, quanto aos meios, tem natureza bibliográfica e estudo de caso. Outrossim, o estudo apoia-se no conceito norteador de QV desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde – OMS, que versa sobre a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a suas expectativas, padrões e preocupações articulado com a concepção de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT que perpassa pela ótica dos trabalhadores sobre as seguintes dimensões: Trabalho como fonte de prazer; Trabalho como valorização do tempo de vida; Condições de trabalho adequadas; Organização do trabalho; Relações socioprofissionais saudáveis; Reconhecimento e crescimento profissional (FLECK; LIMA, 2008, p. 116; FERREIRA, 2011).

A coleta de dados deu-se mediante a utilização do instrumento *WHOQOL – Bref* e questionário, para coletar informações relativas ao domínio correspondente a condições de trabalho. Para além disso, inseriu-se uma pergunta sobre os fatores que mais impactam a QV na pandemia, em 2021, ano em que os trabalhadores estavam sendo vacinados.

A pesquisa justifica-se pelo contexto transformador ao qual a educação de nível superior está submetida com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC e todo aparato de “modernização” da educação. Somado a esse fator, acrescenta-se a pandemia de COVID-19, que alterou a dinâmica do trabalho docente, bem como trouxe impactos na QV dessa classe profissional. Ademais, destaca-se a importância da preservação da vida desses trabalhadores, pois parte-se do pressuposto de que entender o contexto em que essa classe está inserida, além de identificar quais são suas percepções quanto à QV, é fundamental para o desenvolvimento de estratégias que visem resguardá-los de doenças laborais, tais como: LER/DORT, dorsalgias, depressão, ansiedade, transtornos das articulações, entre outras.

Outra contribuição está associada à variável social, visto que cidadãos mais saudáveis são mais produtivos, corroborando com o desenvolvimento de comunidades mais prósperas e uma cultura de bem-estar e saúde. Portanto, o professor que possui QV desempenha à docência com efetividade, contribuindo também com a formação de profissionais que trarão benefícios para a sociedade e comunidade na qual vivem (FABIUS; CLARKE, 2015).

Acrescenta-se, ainda, que este projeto está em consonância com os objetivos de desenvolvimento sustentável¹ 3 e 8, quais sejam: Saúde e bem-estar, que visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; e Trabalho decente e

¹ “Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil (ONU, 2022)”.

crescimento econômico, que versa sobre a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

O estudo justifica-se, ainda, por subsidiar conhecimento científico para a comunidade acadêmica, aumentando o acervo sobre a QV de profissionais docentes do ensino superior. Considera-se também como fator relevante para o desenvolvimento desta pesquisa o prévio contato que o pesquisador tem com a temática QV, pois participou ativamente de pesquisa na UEMA, através da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, cujo objetivo do projeto foi mensurar a QV dos funcionários e propor programas para a referida instituição.

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, compondo-se, primeiramente, desta introdução, onde é explanada a justificativa da escolha pelo tema abordado; o problema de pesquisa; e seus objetivos. No segundo capítulo, tem-se o referencial teórico, contemplando os estudos de pesquisadores consagrados no meio acadêmico, a fim de dar-lhe sustentação. Para tanto, versa-se acerca: do mundo contemporâneo do trabalho; das implicações do trabalho contemporâneo na saúde do trabalhador; a pandemia de COVID-19 e as reverberações na atividade docente do ensino superior; e, na sequência, a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho e suas respectivas concepções. Já o terceiro capítulo caracteriza o método aplicado e suas peculiaridades; e o quarto apresenta os resultados e discussões. No quinto capítulo, estabelecem-se as considerações finais e, por fim, as referências utilizadas para fundamentar este trabalho, seguidas dos apêndices.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O referencial teórico desta pesquisa contempla os estudos de pesquisadores consagrados no meio acadêmico, visando dar-lhe sustentação. Este capítulo está estruturado da seguinte maneira: primeiramente, será abordado o mundo contemporâneo do trabalho; implicações desse trabalho na saúde do trabalhador; a pandemia de COVID-19 e suas reverberações na atividade docente do ensino superior; e, na sequência, a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho e suas respectivas visões.

2.1 O MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO

O trabalho vem sofrendo constantes mudanças e, com o advento do capitalismo, a força de trabalho passou a ser comercializada para os donos do meio de produção, que implementaram diferentes modelos de gestão, objetivando o aumento da produtividade e mais-valia, apropriação da objetividade e subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho e, por fim, mais exploração do trabalhador (ANTUNES; PRAUN, 2015).

As práticas de gestão — compreendidas como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo — apresentaram-se como uma alternativa aos diversos ciclos de crescimento e crises do capitalismo, os quais alteram a gestão, organização do trabalho, exigências de qualificação e as formas de controle sobre os trabalhadores (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014). O Taylorismo surgiu da necessidade de atender ao novo ritmo de produção das fábricas e da eclosão da economia de escala (HELOANI, 2003; MERLO; LAPIS, 2007; FARIA, 2010). Esse novo ritmo demandava resolver problemas como baixa produtividade, coexistência nas empresas de diversas maneiras de executar uma mesma atividade e métodos de produção transmitidos de modo oral ou aprendidos pela observação (TAYLOR, 1995). Logo, buscou-se implantar métodos objetivos e uniformes de execução por meio de consultoria externa e regulados pela gerência, aspirando à estruturação de um trabalho detalhado, redução de desperdício de tempo e matéria prima na produção (HELOANI, 2013).

Para o trabalhador, isso significou intensificação do trabalho alienado, marcado pelo processo de separação do planejamento e execução do trabalho, divisão das tarefas sem sentido e hostis, apropriação do saber do trabalhador, criando, assim, o monopólio do conhecimento e execução das ordens de forma obediente (DEJOURS, 1987; HELOANI, 2003; FARIA, 2010). O trabalhador deveria ser pouco inteligente, fisicamente forte, submisso e dependente do emprego, sendo o principal objetivo desse sistema o barateamento da força de

trabalho, pela contratação de trabalhadores menos qualificados e aumento da produção (FARIA, 2010). Entretanto, esse modelo de gestão não se sustentou, devido ao excesso de burocracia, desumanização do processo de trabalho, fadiga e monotonia causada ao trabalhador, dando espaço ao Fordismo (FARIA, 2010).

Essa nova forma de prática de gestão foi estruturada em dois pilares, quais sejam: tecnologia (automatização) e princípios tayloristas, resultando, ainda mais, na intensificação da divisão do trabalho e da parcelização das tarefas, permitindo com essa prática a expansão da política de acumulação capitalista pela consolidação de um novo paradigma de desenvolvimento enraizado na produção e consumo em massa, ou seja, concebeu-se uma nova classe (trabalhador/consumidor), aquela que possui tempo e poder aquisitivo para o consumo (HELOANI, 2003; MERLO; LAPIS, 2007; FARIA, 2010). A consolidação dessa visão de mercado, somada à introdução de outros nichos — como o setor de vestuário e alimento —, assegurou que o Fordismo sobrepujasse as fronteiras das fábricas, demonstrando dominação econômica e política por meio de uma perspectiva imperialista e globalista (FARIA, 2010).

Outra característica marcante nesse cenário foi a valorização das ideias apresentadas pelos trabalhadores que agregassem valor ao processo produtivo pela gerência, objetivando produzir mais valor; incorporação do projeto social de “[...] melhoria das condições de vida do trabalhador”; redução da jornada de trabalho e aumento salarial médio (HELOANI, 2003, p. 57; MERLO; LAPIS, 2007; FARIA, 2010). Todavia, essas políticas gerenciais foram adotadas a fim de responder às exigências sociais e econômicas daquela época e, também, de atender às necessidades do capital (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014). Em síntese, pode-se concluir que o Fordismo teve como finalidade tirar o máximo do trabalho que um trabalhador poderia executar, exercer acentuado controle sobre o processo de trabalho, da produção e vida do trabalhador — dentro e fora da fábrica (FARIA, 2004; JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Assim, o capitalismo atingiu alta taxa de expansão neste período, porém, com a crise estrutural do capital em 1960; queda do lucro pelo aumento da força de trabalho; esgotamento da acumulação Taylorista/Fordista de produção; desenvolvimento excessivo da esfera financeira; concentração de capitais pelas fusões das empresas monopolistas e oligopolistas; crise fiscal do estado capitalista; exclusão de alguns grupos sociais dos benefícios do Fordismo; e incremento das privatizações expuseram-se as fragilidades desse sistema, sendo exigida uma nova resposta do capital, resposta essa dada pela substituição desse padrão pelo modelo japonês, denominado Toyotismo (HELOANI, 2003; HARVEY, 2005; ANTUNES, 2005; JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

A crise do modelo de acumulação capitalista Taylorista-Fordista deu espaço a uma era conhecida como acumulação flexível, pautada nos princípios de empresa enxuta, redução do contingente de força de trabalho, altos índices de produtividade, surgimento de novos setores de produção e intensificação de inovação comercial, tecnológica e organizacional, utilização de técnicas e métodos regulados pelos Círculos de Controle de Qualidade, comprometimento com a qualidade total, *Kaizen*, *Kanban* e *Just-in-time*, sem desconsiderar também os princípios dos modelos Taylorista-Fordista (HELOANI, 2003; HARVEY, 2005; ANTUNES, 2005). Apesar do grande avanço tecnológico, não houve redução da jornada de trabalho e, muito menos, o surgimento de novos postos de emprego. Mas, pelo contrário, intensificou-se a exploração da força de trabalho, com a redução ou eliminação do trabalho improdutivo² através da flexibilidade ou mobilidade (HARVEY, 2005; ANTUNES, 2005).

Diante desse contexto, testemunha-se, de forma clara, um processo de reestruturação produtiva marcada pelo binômio flexibilização/precarização do trabalho, que vai disciplinar as novas formas atípicas de inserção laboral e moldar os perfis das organizações produtivas, das relações de produção, do modelo dominante de gestão do trabalho e da tecnologia (DE TONI, 2006; FERREIRA, 2011). A metamorfose das formas de contratação se apresenta como uma justificativa de “modernização” do processo de trabalho, porém, esse esforço tem como propósito o atendimento das políticas neoliberais e a diminuição dos direitos trabalhistas, os quais foram conquistados por meio de lutas sociais (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Nesse sentido, a contratação dos trabalhadores no mundo contemporâneo está sendo regida pelas relações informais e precárias de trabalho, que contemplam: a terceirização, quarteirização, novo trabalho em domicílio ou teletrabalho, as “empresas-filhotes” ou “PJs” (empresas do eu sozinho), voluntariado, subcontratados, *part-time* e trabalho intermitente, pejetização, escravidão digital, cibertariado (ANTUNES; ALVES, 2004; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p.234; ANTUNES, 2018). No tocante à organização e às condições de trabalho, têm-se: o estabelecimento de metas, sem respeitar o biorritmo humano³; aceleração do ritmo de trabalho; e fragilização ou rompimento dos laços solidários, que funcionam como estratégia defensiva de grupo (ANTUNES; PRAUN, 2015). É imperioso

² “Trabalho improdutivo é aquele que não se constitui enquanto um elemento vivo no processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valor. Ele pertence ao que Marx chamou de falsos custos, os quais, entretanto, são imprescindíveis para a sobrevivência do capital e de seu metabolismo social. Por isso se diferencia do trabalho produtivo, que participa do processo de criação de mais-valor” (ANTUNES, 2018, p. 102).

³ Tempos sociais incompatíveis com os tempos da natureza, ou seja, com os ciclos de autorregulação dos ecossistemas e os biorritmos humanos (tempos de autorregulação biopsíquica) (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 244).

destacar que esta moderna conjuntura tem como fim enfraquecer a representatividade social dos sindicatos, gerando discriminação e divisão das categorias profissionais, cuja ação busca desmontar a manifestação das classes antagônicas aos interesses da ordem capitalista (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; ANTUNES; PRAUN, 2015).

O trabalhador inserido neste vigente contexto é obrigado a trabalhar longas jornadas de trabalho, a receber salários baixos, atuar em ambientes com maior incerteza e papéis pouco definidos, manejar novas ferramentas tecnológicas e equipamentos sofisticados, lidar com problemas menos estruturados e apresentar as seguintes características para se manter no sistema: flexível, adaptável, geograficamente móvel, bem escolarizado e polivalente, plantando no imaginário coletivo que empregado é colaborador, parceiro, microempreendedor (HARVEY, 2005; ALVES, 2001; FERREIRA, 2011).

2.1.1 Implicações do trabalho contemporâneo na saúde do trabalhador

As manifestações de adoecimento e os acidentes no ambiente laboral não são recentes, e potencializaram-se com a reestruturação produtiva e a atual morfologia assumida pelo trabalho no capitalismo contemporâneo, gerando um batalhão de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos, física e mentalmente, ou incapacitados de forma definitiva para o trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Os reflexos dessa configuração na saúde física do assalariado estão relacionados à intensificação da jornada de trabalho pela microeletrônica, condições de insegurança e insalubridade, ausência de pausas e repouso no trabalho, os quais geram patologias musculoesqueléticas, a exemplo da Lesão por Esforço Repetitivo – LER, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT e outras, como fadiga patológica (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; ANTUNES; PRAUN, 2015). Já no tocante à saúde mental, a constante exposição a fatores como assédio moral e organizacional, pressão como prática de resposta às demandas de mercado, imposição de paradigmas da polivalência e flexibilidade, sem respeitar o biorritmo humano, desencadeiam transtornos mentais, entre eles: quadros depressivos, ansiedade, esgotamento profissional ou Burnout e Transtorno de Estresse Pós-traumático – TEPT, além de patologias psicossomáticas, a saber: distúrbios gastrintestinais e alterações cardiovasculares, entre outras (SATO, 2003; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; ANTUNES; PRAUN, 2015).

Cabe ressaltar que os quadros depressivos e de processos psicossociais geram dependência de álcool e drogas (ilegais e psicotrópicas) e podem levar ao suicídio, sendo esse último uma resposta bruta endereçada ao grupo do qual o assalariado fazia parte e que alude

sobre as formas de gestão e organização que estão em dissonância com a capacidade adaptativa da espécie humana e os limites biopsicossociais (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; ANTUNES; PRAUN, 2015). No caso dos docentes do ensino superior público, inseridos em um cenário marcado cada vez mais pela gestão gerencialista, com a importação de indicadores como eficiência, efetividade, produtividade, competência e competitividade, aplicados na gestão privada; a mercantilização do conhecimento científico; o distanciamento do Estado da sua função de financiador da educação, realizando vários cortes de verbas para contenção de gastos e enxugamento da máquina pública, dando espaço para o aumento das privatizações e contratos com empresas privadas para custear as pesquisas oriundas dessas; e, ainda, a exposição a longas jornadas de trabalho, dentro e fora da instituição, dedicadas ao tripé ensino, pesquisa e extensão, como também às tarefas de cunho administrativo, têm contribuído para o adoecimento dessa classe (TREIN; RODRIGUES, 2011; FORATTINI; LUCENA, 2015; RIBEIRO; LEDA, 2016; LINDINO, 2016; RUZA; SILVA, 2016).

Conforme Borsoi (2012), o professor trabalha entre 18,6 a 30 horas semanais no espaço doméstico, equivalente ao trabalho noturno e finais de semana, inclusive os feriados. Essa extensão do tempo de trabalho se concretiza mediante o desenvolvimento das TIC's, computador e *smartphone*, que propiciam o elo com a instituição em qualquer lugar, via *internet*, dificultando a separação do tempo destinado à vida profissional e pessoal (VIEIRA, 2014).

A precarização do trabalho docente engloba, ainda, a falta de investimento em melhorias no ambiente físico para o professor (acústica da sala de aula desfavorável; ventiladores ou ares-condicionados velhos e sem manutenção; longos períodos de pé; inexistência de sala de descanso; mesas, cadeiras e equipamento de projeção de material didático em péssimas condições); redução de concursos públicos e a aplicação de diversos tipos de contratos firmados com essa classe (horas-aula, temporários ou flexíveis; os chamados professores substitutos ou conferencistas); e salários inadequados (CHAUÍ, 2003; BOSI, 2007; ARAÚJO ET AL., 2005; BORSOI, 2012; ALMEIDA; SOUZA; SANTOS, 2016). Depreende-se, então, que há um descompasso entre as exigências de produtividade impostas ao docente do ensino superior e a oferta de infraestrutura adequada para a realização dessas demandas (ARAÚJO ET AL., 2005).

Ademais, a pressão pela publicação de artigos científicos em revistas com *qualis* bem classificados estabelecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES ou indexados internacionalmente como fator de produtividade; imposição da titulação de doutor como valorização profissional, aumento salarial e acesso aos editais de

financiamento; e as políticas estabelecidas pelo MEC também têm contribuído para a precarização do trabalho docente (BORSOI, 2012; FORATTINI; LUCENA, 2015; RIBEIRO; LEDA, 2016). Assim, instaura-se, no meio acadêmico, a ideologia da excelência impregnada no sistema neoliberal, marcado pela flexibilidade, rapidez e inovação que impulsionam aqueles que vivem do trabalho a uma constante atualização de conhecimento; além da *quantofrenia* ou doença da medida, prezando pela quantidade de produção científico-acadêmica, em detrimento da qualidade (GAULEJAC, 2007; SGUISSARDI, 2010; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). Diante dessa conjuntura, o profissional docente do ensino superior ideal deve dominar a arte de transmitir conhecimentos, ser um pesquisador promissor capaz de captar recursos para subsidiar suas atividades na universidade, realizar atividades administrativas, dispor de alta titulação, além de possuir as características de empreendedor, flexível, competitivo e atento às demandas solicitadas pelo capital (CUNHA, 1993; VASCONCELOS, 2000; SEVCENKO, 2001).

As consequências desse sistema são múltiplas para a saúde do professor universitário, quais sejam: desenvolvimento de problemas vocais — como irritação e rouquidão; hipertensão; cardiopatias; depressão; ansiedade; dependência de substâncias psicoativas; síndrome de *burnout*; normopatia; diabetes; distúrbios hormonais; enxaqueca; cistite; crise gástrica; exaustão física e emocional; estresse; disfunções musculoesqueléticas; entre outras (BORSOI, 2012; BAIÃO; CUNHA; 2013; NARDI, 2015; RIBEIRO; LEDA, 2016).

Portanto, é imperioso pensar criticamente esses novos critérios estabelecidos e fixar políticas públicas de qualidade de vida no trabalho voltadas para esta classe em pauta, com vistas a prevenir o desenvolvimento de doenças laborais e contribuir com o ensino de qualidade nas universidades públicas, cumprindo, dessa forma, sua função social (ALMEIDA; SOUZA; SANTOS, 2016). No que tange ao momento pandêmico, Silva, Rangel e Souza (2020); Pontes e Rostas (2020); e Monteiro e Souza (2020) ratificam a presença de todas as doenças já apresentadas pelos autores anteriores, entretanto, de uma forma mais severa.

Posto isso, faz-se necessário romper com as práticas do trabalho patológico por meio da proteção social do trabalhador garantida pela legislação trabalhista, reconstruir o tecido solidário rompido entre a classe trabalhadora, o estabelecimento de políticas públicas pelos agentes sociais, como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, os Sindicatos e o Estado (Ministério Público do Trabalho – MPT, Tribunais Regionais do Trabalho – TRT, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – Cerest, Superintendências Regionais do Trabalho e

Emprego – SRTE, Função Social da Política sobre Acidentes de Trabalho – Fundacentro e Universidades) (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

2.2 A PANDEMIA DE COVID-19 E AS REVERBERAÇÕES NA ATIVIDADE DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR

No mês de dezembro de 2019, foi diagnosticado, na cidade de Wuham – China, o primeiro caso de coronavírus, uma doença respiratória que acomete os pulmões, a qual se tornou uma ameaça à vida humana (TORALES, O’HIGGINS, CASTALDELLI-MAIA, VENTRIGLIO, 2020). O vírus, com seu alto poder de contágio, espalhou-se pelo mundo, alterando de forma drástica o rumo das economias, trabalho, vida social e familiar, tornando-se uma pandemia (OPAS/OMS-2020).

Nesse sentido, com o intuito de minimizar os impactos e o contágio do vírus, diversas medidas foram tomadas, a saber: higienização das mãos com álcool em gel, uso de máscara e distanciamento social (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021). Contudo, algumas atividades laborais — que, em sua essência, exigiam a presença física do trabalhador — começaram a ser realizadas de casa, consolidando, dessa forma, o modelo *home office* (BRUNETTI, 2020). No caso dos docentes do ensino superior, o Ministério da Educação – MEC publicou portaria que orienta as universidades a adotarem o ensino remoto por meio da utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC’s, enquanto durar a pandemia, as quais foram imprescindíveis no processo de transição do ensino presencial para o remoto (BRASIL, 2020; SILVA, RANGEL, SOUZA, 2020).

É imperioso mencionar que esse momento pandêmico acelerou ainda mais o movimento da revolução 4.0 /indústria 4.0 e a educação 4.0⁴, já em curso, cujo objetivo consiste na implantação de *softwares*/interfaces/plataformas que façam a conexão entre professores e alunos, ou seja, transformar o ambiente laboral, bem como o papel dos educadores, que passa a ser apenas de facilitadores durante o processo de aprendizado, pela realidade virtual e aumentada (HUSSIN, 2018).

Diante deste novo modelo educacional proposto para a educação superior, questiona-se como se deu a formação dos docentes para lidar com essa nova realidade, acesso à internet, espaço físico para ministrar aula e equipamentos necessários para operacionalização

⁴“Indústria 4.0” é o conjunto de soluções que integram equipamentos, serviços de elevado valor agregado e softwares para explorar o uso de insumos em processos ultra-eficiente na produção de bens customizados (DE WECK et al., 2013, p. 26)”. “Já a educação 4.0 é uma resposta às necessidades da revolução 4.0, onde homem e tecnologia estão alinhados para permitir novas possibilidades (HUSSIN, 2018, p. 92).

de suas atividades. No que se refere a este questionamento, Sallaberry et al. (2020); Dias, Pinto (2020); Cordeiro et al. (2020); Silva, Rangel, Souza (2020) afirmam que muitos professores não passaram por um processo de treinamento para manusear as plataformas digitais ou, quando tiveram, não foi adequado/eficiente, bem como precisaram introduzir novas metodologias, aulas *online* e gravadas, para conseguirem concluir o semestre letivo, refletindo dessa forma no aumento da carga de trabalho, a qual engloba a ministração e elaboração de aula, feedback em relação aos deveres desenvolvidos pelos alunos, compromissos administrativos, pesquisa, extensão etc.

Ainda de acordo com Dias e Pinto (2020), os professores que vivem em regiões periféricas ou zona rural estão mais suscetíveis a enfrentarem problemas relacionados à qualidade da *internet*. Outro dado relevante é que o professor não obteve instrução tecnológica efetiva durante seu processo na universidade, como foi constatado por Silva, Rangel e Souza (2020, p. 8), em uma pesquisa de relato de experiência de uma IES privada no Brasil, onde uma professora relata: “[...] uma ausência quase que completa de recursos tecnológicos, tanto em minha formação quanto em minha experiência enquanto profissional, docente e coordenadora da Graduação em Psicologia”.

Percebe-se, diante dos dados apresentados, que junto à pandemia emergiu também um ambiente desafiador para os educadores, sendo aqueles que têm aptidão para manusear as tecnologias glorificados, enquanto aqueles denominados tecnofóbicos/resistentes foram excluídos do processo ou sofreram os mais variados tipos de preconceito (FERIGATO; TEIXEIRA; FRAGELLI, 2020; SILVA; RANGEL; SOUZA, 2020). Ademais, destaca-se a dificuldade de separação da rotina pessoal e profissional; indisponibilidade para a pesquisa; aumento da demanda pela preparação das aulas e participação simultânea; disponibilidade 24x7; solidão e falta de convívio no estudo; e conflitos domésticos (SILVA; RANGEL; SOUZA, 2020; SALLABERRY, et al., 2020). Adiciona-se, ainda, que as mulheres têm tido uma sobrecarga considerável neste novo modelo, na medida em que estão submersas nas atividades docentes, bem como na realização das tarefas domésticas (MONTEIRO; SOUZA, 2020; WOLFF et al., 2020).

Apesar de todas as reverberações negativas que acompanham um processo de mudança ou ruptura brusca, é necessário também vislumbrar os benefícios que essas tecnologias apresentam para o novo modelo de educação: redução do uso de papel para impressão de provas e trabalhos; inserção de novas metodologias de aulas; realização das aulas e formação de grupos de estudo, mesmo em um contexto pandêmico; e possibilidade de qualificação dos docentes (SILVA; RANGEL; SOUZA, 2020; SALLABERRY, et al., 2020).

Contudo, a virtualização da atividade docente incita reflexões sobre “[...] democratização do acesso à internet, principalmente num país como o Brasil marcado por desigualdades sociais; a qualificação dos docentes para o uso de tecnologias digitais, a garantia de acesso a essas tecnologias, bem como a preservação dos direitos trabalhistas de educadores na era da cibercultura e da hibridização das práticas educacionais”, com vistas a garantir uma educação de qualidade, bem como resguardar os educadores inseridos em um contexto sem precedente e que, possivelmente, veio para ficar (FERIGATO; TEIXEIRA; FRAGELLI, 2020, p. 11).

2.3 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QV passou a ser foco de estudo devido às inúmeras transformações na sociedade, tais como: o desenvolvimento da ciência médica, conscientização e acesso do homem à informação, o interesse e aumento da expectativa de vida (ALMEIDA, GUTIERREZ; MARQUES, 2012; PEREIRA, TEIXEIRA; SANTOS, 2012). Entretanto, diversas ciências — como medicina, sociologia, administração e psicologia — debruçaram-se em estudar essa temática, o que gerou visões e definições multifacetadas, diversificadas e divergentes, que fazem referência ao complexo biopsicossocial humano (PEREIRA, TEIXEIRA; SANTOS, 2012). À vista disso, a literatura apresenta conceitos que englobam aspectos subjetivos dos indivíduos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal, liberdade, nível de satisfação na vida familiar, social e ambiental e à própria estética existencial) e objetivos (estilo de vida, estado de saúde, capacidade funcional e nível socioeconômico) (MINAYO, 2000; PEREIRA, TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Sob o olhar da OMS, o conceito de QV é “[...] a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a suas expectativas, padrões e preocupações” (FLECK; LIMA, 2008, p. 116). A formulação dessa definição se deu com a formação de um grupo específico, denominado WHOQOL (*World Health Organization Quality of Life Group*) pela OMS, composto por 15 centros colaborativos de diversos países e profissionais de múltiplas áreas, cuja responsabilidade foi estabelecer as facetas de QV e criar um instrumento de mensuração multicultural (WHOQOL, 1998). Desse modo, depreende-se que o conceito engloba aspectos relacionados à saúde, bem-estar físico e mental, além de instituições sociais, como o trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida (LIMONGI-FRANÇA, 2010; PESSOA, 2014).

Posto isso, abre-se um espaço para verificar como está a QV do professor universitário, visto que esta classe de trabalho está inserida num contexto precarizado e

adoecedor (TREIN; RODRIGUES, 2011; FORATTINI; LUCENA, 2015; RIBEIRO; LEDA, 2016; LINDINO, 2016; RUZA; SILVA, 2016). Corroborando com este enunciado, Araldi, Poulsen, Guimarães et al (2021) afirmam, por meio de revisão sistemática de estudos realizados sobre a temática QV, em universidades públicas e privadas do Brasil, que a percepção dos docentes é positiva, entretanto, o domínio Físico do questionário *Whoqol-bref* é sentido como regular nestes ensaios. Outrossim, os professores que têm titulação de doutor apresentaram escore mais alto quando comparado às demais titulações. Partindo para uma análise de uma universidade pública, Carvalho (2019) realizou estudo na Federal do Rio de Janeiro, chegando à conclusão de que os docentes apresentam percepção positiva sobre domínios Físico (72,5) e Psicológico (72,6), enquanto o Meio Ambiente (64,6) e Social (69,7) apresentaram piores escores. Ainda sobre esse estudo, professores universitários com 45 anos ou mais manifestaram melhores escores nos domínios Psicológico (75,1 vs. 69,4; $p=0,02$) e Meio Ambiente (66,5 vs. 62,3; $p=0,08$), quando comparado com os de menos idade; e aqueles que trabalham há 10 anos ou mais revelam uma melhor percepção nos domínios Físico (74,6 vs. 69,4; $p=0,06$) e Psicológico (74,4 vs. 70,1; $p=0,09$), quando comparados àqueles com menos tempo na universidade.

Achados similares foram encontrados pela pesquisa realizada com professores de uma Universidade Federal de Minas Gerais, a qual revelou satisfação favorável nos domínios Físico (71,13) e Psicológico (71,63) — excetuando-se as dimensões relacionadas a Meio Ambiente (65,10) e Social (67,40) (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019).

No que se refere à análise das questões gerais, Alves, Oliveira e Paro (2019) encontraram percepção sobre QV de 79,3% por meio da soma das escalas “muito boa” e “boa” da amostra. Já a percepção em relação a saúde obteve 68,9%, através da soma das escalas “muito satisfeito” e “satisfeito”, denotando percepção favorável.

Já no período pandêmico, percebe-se uma piora na QV do docente, conforme afirmam Alvarenga, Martins, Dipe et al. (2020), por meio de estudo realizado com professores de rede pública e privada da região Sul e Sudeste da área de Ciências da Saúde, da Computação e Exatas, ficando constatado que apenas o domínio Físico (70,71) apresentou satisfação, enquanto que o domínio Psicológico (68,21), Social (64,52) e Meio Ambiente (64,91) foram avaliados de forma negativa, ficando evidente que o menor escore apresentado na dimensão Social pode ser explicado pelo distanciamento decorrente da pandemia.

Percebe-se, por meio desses dados, que não podemos discutir QV deixando de lado aspectos relacionados ao trabalho, uma vez que essa variável atravessa a vida de todos os seres humanos, sendo fonte de sentido, sobrevivência e construção de identidade, as quais interferem

na percepção dos indivíduos em relação à vida (PESSOA, 2014; EL-AOUAR, VASCONCELOS, NETO, 2016).

Devido a essa estreita relação entre QV e o trabalho, diversos pesquisadores se dedicaram a compreender tal universo, dando origem a uma área do conhecimento denominada QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2010; FERREIRA, 2011; VILAS BOAS; MORIN, 2013). Um dos pioneiros desta área foi Richard Walton, quem propôs 8 categorias que influenciam a percepção do trabalhador dentro de uma organização quanto à QVT, a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1973; LIMONGI-FRANÇA, 2008).

A QVT no ambiente organizacional trata de cuidados médicos, segurança e promoção de atividades voluntárias, assegurando ao empregado satisfação, bem-estar e baixo sofrimento psicológico, comprometimento organizacional, equilíbrio entre vida-trabalho e condições plenas de desenvolvimento humano no dia a dia do trabalho, por meio de implantação de melhorias, inovações gerenciais e tecnológicas, dentro e fora da organização (ALVES, 2001; VILAS BOAS; MORIN, 2013). Segundo Vilas Boas e Morin (2014), a existência de objetivo claro de trabalho, autonomia, oportunidade de desenvolvimento profissional, reconhecimento, boas relações com os colegas e superiores, percepção de retidão moral no ambiente de trabalho e nas relações de trabalho, segurança no emprego e carga horária de trabalho adequada são alguns fatores determinantes de QVT. Nesse mesmo sentido, Boisvert (1977); Levine (1983); e Royuela, Lopez-Tamayo e Surinach (2008) apresentaram diversas dimensões que corroboram com a gestão da QVT, entre elas, estão: a igualdade de gênero, diversidade e não discriminação, desenvolvimento de competências e habilidades para carreira, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, desafios apresentados no trabalho, interação com os colegas e percepção de um futuro desejável.

Na visão de Ferreira (2011), a promoção da QVT perpassa pela ótica dos trabalhadores sobre as seguintes dimensões:

a) Trabalho como fonte de prazer: o trabalho é visto como fonte de felicidade e satisfação quando o trabalhador percebe o quão útil é aquela atividade que desenvolve para os outros. Além disso, considera que executar o trabalho sem pressão, seja pela chefia ou pelo excesso de atividades, corrobora com a prevenção de doenças e acidentes;

- b) Trabalho como valorização do tempo de vida: o equilíbrio entre vida e trabalho é necessário, além da reprodução dos aspectos positivos que caracterizam a vida em família e em outras dimensões da vida social no ambiente organizacional;
- c) Condições de trabalho adequadas: adaptação do trabalho a quem trabalha e não o inverso, ou seja, levar em consideração fatores como perfil dos trabalhadores, das tarefas e contexto de trabalho, visando à adaptabilidade às condições de trabalho;
- d) Organização do trabalho: o planejamento participativo é visto como essencial à promoção de QVT, no qual o colaborador pode participar do processo de definição de metas e tomada de posição. Outrossim, é importante garantir o controle sobre a atividade, a autonomia e a liberdade na execução das tarefas;
- e) Relações socioprofissionais saudáveis: é salutar o desenvolvimento de relações de cooperação e solidariedade no ambiente de trabalho, sendo elas de natureza triádica (colegas, chefias, usuários). Outro ponto que é relevante mencionar diz respeito à qualidade da comunicação, ou seja, quanto mais clara e objetiva, mais contribui para o bom relacionamento social;
- f) Reconhecimento e crescimento profissional: o reconhecimento abrange dois aspectos complementares, a saber: desempenho organizacional sob a forma de resultados e entrega pessoal no trabalho, sob prática de elogio.

No contexto da nova morfologia do trabalho, a QVT exerce uma função estratégica no gerenciamento das pessoas, na medida em que tem como propósito o estabelecimento de políticas que visam resguardar a saúde dos trabalhadores (FIGUEIRA; FERREIRA, 2013). No setor público, o entendimento dessa premissa pode ser identificado pela instituição do programa Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), o qual é formado por diversos eixos temáticos, entre eles a QVT (MMA, 2009). O objetivo desse eixo é implantar programas na Administração Pública por meio de uma avaliação sistêmica, conciliando os interesses dos servidores e das organizações, primando pelo melhoramento das condições ambientais gerais; promoção da saúde e segurança; respeito à legislação; integração social e interna; uso e desenvolvimento das capacidades humanas (MMA, 2009).

Nas empresas privadas, também há o crescimento do interesse pela temática, devido à globalização, preocupação com a imagem da empresa, produtividade e competitividade (LIMONGI-FRANÇA, 2008). Entretanto, percebem-se visões difusas em relação à QVT, tanto nas organizações públicas quanto privadas, sendo muitas ações pensadas com foco em aumentar a produtividade e outras aspirando à promoção de saúde, prevenção de doenças laborais e

condições dignas de trabalho, com vistas a garantir bem-estar para os trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2008; SANT'ANNA ET AL., 2011; FERREIRA, 2015).

Diante da multiplicidade de concepções em relação à QV, adotar-se-á o conceito apresentado pela OMS como norteador, articulado com a concepção de QVT desenvolvida por Ferreira (2011), para o alcance dos objetivos propostos nesta pesquisa.

2.3.1 Concepções de Qualidade de Vida no Trabalho

As práticas de QVT nas organizações possuem enfoque Assistencialista/Hegemônica ou Contra-Hegemônica (FERREIRA, 2011). A concepção Assistencialista/Hegemônica é denominada “restauração corpo-mente”, na medida em que não se preocupa em diagnosticar e alterar as fontes concretas de mal-estar no ambiente laboral, sendo seu cerne ofertar uma gama de serviços e alternativas de atividades de QVT no campo psicossocial, físico-corporal, treinamento, abordagens holísticas/orientais e atividades de cunho cultural e lazer, que têm como função aliviar o desgaste do trabalhador e impulsioná-lo a produzir cada vez mais (FERREIRA, 2011).

Os pressupostos que fundamentam a QVT Assistencialista/Hegemônica são a visão dominante do ser humano no ambiente de trabalho, os quais são vistos como “coisas” ou peça de uma engrenagem que devem se encaixar nos modelos de trabalho já pré-definidos e estabelecidos para obtenção dos objetivos, metas e missão organizacional; visão dominante do trabalho que versa sobre o caráter instrumentalista do trabalho humano; e visão dominante de organização focada principalmente na lucratividade, individualismo e exacerbação da competitividade (FERREIRA, 2011).

Em oposição à abordagem anterior, a visão Contra-Hegemônica traz como ponto de partida a seguinte pergunta central: o que os trabalhadores de uma dada organização pensam sobre QVT? Após entender as necessidades e expectativas daqueles que atuam na empresa, formulam-se políticas e programas com a finalidade de adaptar o trabalho e seus múltiplos determinantes aos seres humanos, proporcionando-lhes bem-estar, eficiência e eficácia (FERREIRA, 2011).

Na perspectiva de Borges, Barros e Magalhães (2020), as concepções de QVT, identificadas por meio de pesquisa realizada no site de 60 universidades federais brasileiras, são de senso comum, as quais oferecem ações isoladas que atingem um pequeno grupo de trabalhadores, além de terapias alternativas que apresentam resultados imprecisos; assistencialista, com a ausência de uma política clara de QVT definida e foco em ações de suporte, assistência e compensação; sistêmica, através do desenvolvimento de ações que estão

articuladas com a área de gestão de pessoas, com o intuito de atingir a organização como um todo; e sistêmica/preventiva, envolvendo características da concepção anterior e o desenvolvimento de políticas públicas relacionadas à promoção, monitoramento e assistência ao cuidado com a saúde do trabalhador.

Infere-se, diante das concepções apresentadas, que a QVT, em linhas gerais, é vista como um modismo que versa sobre aliviar o estresse relacionado ao trabalho, sem buscar entender as nuances do mundo do trabalho e os aspectos produtores de bem-estar e mal-estar com vistas a alterá-los (FERREIRA, 2011). Portanto, é essencial adotar uma abordagem que busque diagnosticar os fatores geradores de bem-estar e mal-estar no trabalho por meio do envolvimento da classe trabalhadora, estabelecer uma política de QVT que abarque todos os trabalhadores e programas que visem prevenir e cuidar da saúde do empregado (FERREIRA, 2011; BORGES; BARROS; MAGALHÃES, 2020).

3 MÉTODO

O método de pesquisa é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que proporcionam ao pesquisador o planejamento das ações a serem realizadas, coordenação da investigação, operacionalização da pesquisa, suporte às decisões, correção dos erros e interpretação dos resultados, cujo escopo principal é alcançar os objetivos pretendidos e gerar conhecimentos válidos e verdadeiros (FACHIN, 2017; MARCONI; LAKATOS, 2017).

3.1 TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa, visto que se busca a quantificação de dados por meio de análise estatística (MALHOTRA, 2012; MARCONI; LAKATOS, 2017). Ainda diante das possibilidades de classificação de pesquisa, define-se para este estudo a taxonomia apresentada por Vergara (2014), a qual sugere dois critérios: quanto aos fins e quanto aos meios. O delineamento metodológico desta pesquisa, quanto aos fins, é exploratório, na medida em que a temática sobre QVT é pouca divulgada e, ao mesmo tempo, subestimada pela maioria dos gestores, trabalhadores e sociedade (VERGARA, 2014; MARCONI; LAKATOS, 2017). Este estudo apresenta, também, características descritivas, uma vez que expõe a particularidade de uma determinada população ou fenômeno que, via de regra, envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como os questionários e observação sistemática (PEREIRA, 2012; VERGARA, 2014).

Quanto aos meios, a pesquisa possui natureza bibliográfica e estudo de caso, considerando o meio bibliográfico para levantamento de obras escritas ou matéria constituída por dados primários ou secundários, visando ser utilizadas pelo pesquisador ou leitor; enquanto o estudo de caso é adotado quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos e o foco encontra-se em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. (PEREIRA, 2012; YIN, 2015; FACHIN, 2017; MARCONI; LAKATOS, 2017; (FACHIN, 2017).

3.2 CAMPO DE ESTUDO

A pesquisa foi desenvolvida no Centro de Estudos Superiores de Bacabal – CESB, Centro de Estudos Superiores de Balsas – CESBA, Centro de Estudos Superiores de Barra do Corda – CESBAC, Centro de Estudos Superiores de Caxias – CESC, Centro de Estudos Superiores de Codó – CESCDC, Centro de Estudos Superiores de Coelho Neto – CESCNC,

Centro de Estudos Superiores de Colinas – CESCO, Centro de Estudos Superiores de Coroatá – CESCOR, Centro de Estudos Superiores de Grajaú – CESGRA, Centro de Estudos Superiores de Itapecuru – Mirim – CESITA, Centro de Estudos Superiores de Lago da Pedra – CESLAP, Centro de Estudos Superiores de Pedreiras – CESPE, Centro de Estudos Superiores de Pinheiro – CESPI, Centro de Estudos Superiores de Presidente Dutra – CESPDP, Centro de Estudos Superiores de Santa Inês – CESSIN, Centro de Estudos Superiores de São João dos Patos – CESJOP, Centro de Estudos Superiores de Timon – CESTI, Centro de Estudos Superiores de Zé Doca – CESZD, Centro de Ciências Agrárias – CCA, Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais – CECEN e Centro de Ciências Tecnológicas – CCT da UEMA.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

A criação da UEMA foi um processo de muita luta e dedicação, tendo em vista a escassez de recursos para subsidiar seu funcionamento (PDI, 2017). Entretanto, a preocupação com o ensino superior no Maranhão e a união de diversos atores públicos, em conjunto com a sociedade civil, foram fatores imprescindíveis para a materialização deste objetivo (PDI, 2017).

O primeiro passo em direção a este fim foi a institucionalização da Federação das Escolas Superiores do Maranhão – FESM, por meio da Lei nº 3.260, de 22 de agosto de 1972, que tinha como escopo a integração e coordenação do sistema educacional superior do Maranhão (PDI, 2017). Outrossim, esta Lei discorria sobre as unidades de composição da FESM, que eram: Escola de Administração, Escola de Engenharia, Escola de Agronomia e Faculdade de Caxias (PDI, 2017). Em 1975 e 1979, houve a inclusão da Escola de Medicina Veterinária de São Luís e da Faculdade de Educação de Imperatriz na estrutura da FESM (PDI, 2017).

A FESM foi transformada em UEMA pelo dispositivo legal nº 4.400, de 30 de dezembro de 1981, e o Decreto Federal nº 94.143, de 25 de março de 1987, personalizou-a juridicamente como Autarquia de regime especial, pessoa jurídica de direito público, na modalidade de sistema de *multicampi*, gozando de autonomia didático-científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial (PDI, 2017).

A UEMA foi vinculada à Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação – SECTI em 31 de janeiro de 2003, com a Lei nº 7.844, sendo o Governo do Estado do Maranhão sua entidade mantenedora (PDI, 2017). Ela está presente nas mesorregiões Norte, Centro, Leste e Sul Maranhenses, atuando nas seguintes áreas de conhecimento: Ciências

Agrárias e Veterinária; Ciências Biológicas; Ciências da Saúde; Ciências Exatas e da Terra; Ciências Humanas e Filosofia; Ciências Sociais Aplicadas; Educação; Engenharias; Linguística; Letras e artes; e Tecnologia (PDI, 2017).

Ela foi criada com o objetivo de capacitar o ser humano, oferecendo conhecimento em todas as áreas, além de ofertar educação humanística, técnica e científica de nível superior; promover a difusão do conhecimento e a produção do saber e de novas tecnologias; interagir com a comunidade, com vistas ao desenvolvimento social, econômico e político do Maranhão; promover, cultivar, defender e preservar as manifestações e os bens do patrimônio cultural e natural da Nação e do Estado do Maranhão (MARANHÃO, 1981).

Os princípios que norteiam a atuação desta universidade são: unidade de patrimônio e administração; estrutura orgânica com base em departamentos, coordenados por centros, tão amplos quanto lhes permitam as características dos respectivos campos de atividades; indissociabilidade das funções de ensino, pesquisa e extensão, vedada a duplicação de meios para fins idênticos ou equivalentes; descentralização administrativa e racionalidade de organização, com plena utilização de recursos materiais e humanos; universidade de campo, pelo cultivo das áreas fundamentais do conhecimento humano, estudados em si mesmos ou em função de ulteriores aplicações, e de áreas técnico-profissionais; flexibilidade de métodos e critérios, com vistas às diferenças individuais dos alunos, peculiaridades regionais e às possibilidades de combinação dos conhecimentos para novos cursos e programas de pesquisa; liberdade de estudo, pesquisa, ensino e extensão, permanecendo aberta a todas as correntes de pensamento, sem, contudo, participar de grupos ou movimentos partidários; e cooperação com instituições científicas, culturais e educacionais, públicas e privadas, nacionais e internacionais, para a consecução de seus objetivos (MARANHÃO, 1981).

A estrutura universitária responsável pela administração da instituição é composta pelos Órgãos Deliberativos e Normativos (Conselho Universitário, Conselho de Administração, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, Conselhos de Centro, Colegiados de Curso e Assembleias Departamentais); Órgãos Executivos (Reitoria, Pró-Reitorias, Centros e Departamentos); Órgãos Suplementares e Complementares (Biblioteca, Fazendas-Escola, Hospitais e Núcleos Técnicos) (MARANHÃO, 1981).

No município de São Luís, integram a estrutura do campus Paulo IV: o Centro de Ciências Agrárias – CCA, Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais – CECEN e Centro de Ciências Tecnológicas – CCT, os quais têm como função realizar a integração da Administração Superior com os Departamentos e Diretorias de Curso (MARANHÃO, 1981).

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população corresponde à identificação de pessoas, coisas, fenômenos etc. que serão estudados pelo pesquisador, enquanto a amostra é parte da população escolhida segundo algum critério de representatividade (VERGARA, 2016; MARCONI; LAKATOS, 2017). Logo, a população desta pesquisa constituiu-se dos 807 docentes efetivos do ensino superior da UEMA, submetidos aos regimes de trabalho de tempo parcial; integral; integral e dedicação exclusiva (TIDE), conforme Resolução N° 284/2019-CAD/UEMA, que versa sobre normas e critérios inerentes ao Regime de Trabalho do Docente (APÊNDICE A). Entretanto, não se estabeleceu um plano amostral, tendo em vista o cenário pandêmico e a dificuldade de encontros presenciais para solicitar a participação do público-alvo de pesquisa, bem como o descrédito dado à ciência por parte do Governo Federal do Brasil, implicando por força maior na escolha da técnica de conveniência e não probabilística para obter o maior número de participantes possíveis (TORRES, 2006; VERGARA, 2016; MARCONI; LAKATOS, 2017).

Diante desta conjuntura, obteve-se um retorno de 194 questionários de todos os Centros de Ensino da UEMA, os quais foram disponibilizados via sistema SIGUEMA (rede *intranet* de acesso do professor para disponibilização do planejamento de aula, conteúdos e notas dos alunos), grupos de *Whatsapp*, além de enviados para todos os e-mails institucionais dos docentes efetivos da instituição.

3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Os critérios de inclusão são protocolos pré-definidos pelo pesquisador, onde constam as características relevantes dos participantes da pesquisa para responder à problemática do estudo (PATINO; FERREIRA, 2018). A população-alvo desta pesquisa são os professores efetivos com vínculo contratual permanente da UEMA, com no mínimo três anos de experiência na docência, que aceitaram participar da pesquisa e tinham pelo menos a titulação de especialista.

3.6 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

São aspectos adicionais apresentados pelo universo que podem intervir no resultado da pesquisa e que o pesquisador considera escusável (PATINO; FERREIRA, 2018). Não participaram deste estudo os professores que lecionam em instituições privadas, que estavam afastados da sala de aula por motivos de doença, aqueles que não ministraram aulas durante o

período pandêmico ou não responderam a todas as questões do formulário, as quais impactam na tabulação.

3.7 INSTRUMENTO DA PESQUISA

Adotou-se o questionário WHOQOL-*bref*, desenvolvido pela OMS (*World Health Organization – WHO*), composto de 26 questões, sendo duas referentes à qualidade de vida geral e à percepção geral de saúde, e as demais compreendendo os seguintes domínios: Físico, Psicológico, Social e Meio Ambiente (APÊNDICE A) (THE WHOQOL GROUP, 1996; FLECK, 2008).

- a) Físico: aspectos relacionados a atividades do dia a dia; dependência de medicamentos e ou tratamento de saúde; energia e fadiga; mobilidade; dores e desconforto de ordem física; sono e descanso; capacidade de trabalho;
- b) Psicológico: incorpora fatores como imagem e aparência corporal; sentimentos negativos e positivos; autoestima; espiritualidade, religião e crenças pessoais; pensar, aprender, memória e concentração;
- c) Social: investiga os indicadores de relações pessoais; apoio social; atividade sexual;
- d) Meio Ambiente: avalia variáveis como recursos financeiros; liberdade, segurança física e proteção; disponibilidade e qualidade do cuidado social e de saúde; ambiente familiar; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; transporte; participação e oportunidades de recreação e lazer; ambiente físico: poluição, ruído, tráfego e clima.

Elaborou-se também um questionário (APÊNDICE B) para coletar informações relativas aos perfis demográfico e profissiográfico dos docentes do ensino superior participantes do estudo, bem como um domínio correspondente às condições de trabalho, o qual foi construído com base nas dimensões que compõem o ambiente de trabalho (iluminação, temperatura, limpeza e higiene, equipamentos, internet, ruídos), assim como abrangendo as inquietações do modelo de virtualização da atividade docente (estrutura física da casa para ministração de aula, treinamento para realização do trabalho remoto, operacionalização de ferramentas como o *meet*, *skype*, entre outras) apresentadas por Ferigato, Teixeira, Fragelli (2020); Silva, Rangel, Souza (2020); Sallaberry et al. (2020); Monteiro, Souza (2020); e Pontes e Rostas (2020). Para além disso, inseriu-se uma pergunta sobre os fatores que mais impactam a QV na pandemia.

Os participantes da pesquisa avaliaram cada dimensão por meio de escala pontuada de 1 a 5, correspondendo ao grau de satisfação (1 – Muito insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Nem satisfeito/nem insatisfeito, 4 – Satisfeito e 5 – Muito insatisfeito); percepção (1 – Muito ruim,

2 – Ruim, 3 – Nem ruim/nem boa, 4 – Boa e 5 – Muito boa); frequência (1 – Nunca, 2 – Algumas vezes, 3 – Frequentemente, 4 – Muito Frequentemente e 5 – Sempre); e intensidade (1 – Nada, 2 – Muito pouco, 3 – Mais ou menos, 4 – Bastante e 5 – Extremamente), em cada domínio (FLECK, 2008). O manual da OMS orienta duas possibilidades de pontuação do questionário, sendo que a primeira varia de 4 a 20, e a segunda, de 0 a 100, significando que, quanto maior for a pontuação, mais qualidade de vida os participantes possuem. Enquanto isso, as duas questões do domínio geral são examinadas separadamente (THE WHOQOL GROUP, 1996).

3.8 PROCEDIMENTO DE COLETA

Este tópico apresenta as técnicas selecionadas pelo pesquisador para coletar as informações necessárias a fim de responder o objetivo da pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2017). Foram selecionados os docentes efetivos que se encaixavam nos critérios metodológicos estabelecidos para este estudo e, por fim, aplicou-se o questionário WHOQOL-*bref* de forma *online*, por meio do *google forms*, sendo encaminhado o formulário por *e-mail*, grupos de *Whatsapp* e disponibilizado no sistema utilizado pelos professores, chamado SIGuema, no período de novembro a dezembro de 2021.

A pesquisa *online* é feita mediante a utilização de um computador, usado para coletar dados originais pela *internet*, visando sujeitá-los à análise e fornecer novas evidências sobre a questão de pesquisa (SALMONS, 2014). Ela é considerada uma alternativa viável, pois os pesquisadores podem escolher entre variadas formas de comunicação e facilmente conectar-se com o grupo-alvo em qualquer lugar e hora (SALMONS, 2014). A escolha desse formato de coleta de dados se justifica pela pandemia da COVID-19, que dificultou o contato físico entre pesquisador-pesquisado na aplicação do questionário. Apesar desse entrave advindo do cenário pandêmico, buscou-se o apoio da gestão superior e dos diretores de Centros da Universidade para difundirem as informações sobre a pesquisa e a utilização de diversos meios eletrônicos para disponibilização do questionário.

3.9 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Uma vez coletados os dados, faz-se necessário adotar os seguintes passos, visando organizá-los: seleção, codificação e tabulação (MARCONI; LAKATOS, 2017). No que tange ao tratamento quantitativo, utilizaram-se análises estatísticas descritiva e inferencial, por meio

dos cálculos de média, desvio padrão, soma, comparação e análise fatorial, utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 20.

Para a análise multivariada, consideraram-se as cargas fatoriais $\geq 0,700$; teste de adequação da amostra $\geq 0,500$; teste significância igual 0,000; e teste de confiabilidade do fator $\geq 0,600$ como adequados para esta pesquisa.

3.10 VARIÁVEIS UTILIZADAS PARA COMPARAÇÃO

As variáveis correlacionadas com os domínios de QV e geral foram: o sexo, faixa etária; estado civil; ter filhos; escolaridade; regime de trabalho; tempo de serviço; distância da residência em relação à UEMA; religião; leciona na graduação e/ou pós-graduação; participa de grupo de pesquisa; envolvido(a) com pesquisa e/ou extensão; exerce cargo de gestão dentro ou fora da universidade, se foi disponibilizado suporte tecnológico e se precisou alterar o ambiente.

Para realizar as comparações, o primeiro passo foi identificar as variáveis que se comportavam de forma normal e não normal. Nesse sentido, aplicou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov. Concluiu-se, após o teste, que os domínios Físico e Meio Ambiente apresentaram normalidade, sendo realizado o teste comparativo (test *t*). Já os domínios Psicológico, Social e Geral não apresentaram normalidade, sendo realizado o teste U de Mann-Whitney. Adiciona-se, ainda, que, em relação às categorias que apresentavam mais de dois grupos, aplicou-se o teste Krukall Wallis, para as variáveis não normais, e o teste Anova, para as normais. Para os testes comparativos, foi adotado o nível de significância de $<0,05$.

3.11 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A pesquisa foi desenvolvida em consonância com a Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, que versa sobre as normas de sigilo no tratamento das informações fornecidas pelos participantes da pesquisa, bem como o ofício circular N° 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que trata sobre orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual (ANEXO C). Ademais, elaborou-se um Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE, disponibilizado no (APÊNDICE C), que tem como finalidade o consentimento da população para a realização do estudo e que foi disponibilizado de forma virtual via *google forms*.

Buscou-se, também, a autorização do Magnífico Reitor da UEMA para a realização da pesquisa, sendo conversados e apresentados os objetivos e fins do estudo em uma reunião (ANEXO B).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, serão apresentadas as análises dos resultados com base nos dados coletados por meio dos questionários enviados para os professores efetivos da UEMA, relacionando os achados com a fundamentação teórica contemplada nesta dissertação. Tem por finalidade responder às questões levantadas na problemática do estudo, bem como as proposições dos objetivos geral e específicos.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Contactou-se um total de 194 docentes, dos quais: 14 não quiseram participar da pesquisa, 15 foram excluídos do estudo por ensinarem em instituições privadas e 2 por não estarem exercendo a docência durante a pandemia, resultando no quantitativo de 163 docentes, conforme é indicado na Tabela 1.

Tabela 1: Caracterização dos participantes de pesquisa.

CARACTERIZAÇÃO	TOTAL	
	N	%
Sexo		
Masculino	64	39,3%
Feminino	99	60,7%
Faixa etária		
20 a 30 anos	4	2,5%
31 a 40 anos	39	23,9%
41 a 50 anos	43	26,4%
51 a 60 anos	53	32,5%
61 a 70 anos	23	14,1%
Mais de 70 anos	1	0,6%
Estado civil		
Solteiro(a)	46	28,2%
Casado(a)	96	58,9%
Divorciado(a)	17	10,4%
Viúvo(a)	4	2,5%
Escolaridade		
Especialista	17	10,4%
Mestre	61	37,4%
Doutor	64	39,3%
Pós-doutor	21	12,9%
Regime de Trabalho		
Tempo parcial	30	18,4%
Tempo integral	66	40,5%
Tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE)	67	41,1%
Tempo de serviço		
3 a 10 anos	63	38,7%
11 a 19 anos	32	19,6%
20 a 29 anos	53	32,5%
30 a 39 anos	13	8%
40 ou mais	2	1,2%
Religião		

Católico(a)	101	62%
Cristão(ã)	35	21,5%
Umbandista	2	1,2%
Espírita	13	8%
Evangélica	1	0,6%
Islam	1	0,6%
Não tenho religião	10	6,1%
Distância da residência em relação à UEMA		
Até 5 km	35	21,5%
5 a 10 km	30	18,4%
11 a 15 km	31	19%
Mais de 15 km	67	41,1%
Tem filhos		
Sim	116	71,2%
Não	47	28,8%
Leciona na graduação		
Sim	161	98,8%
Não	2	1,2%
Leciona na pós-graduação		
Sim	39	23,9%
Não	124	76,1%
Participa de grupo de pesquisa		
Sim	115	70,6%
Não	48	29,4%
Participa de pesquisa e/ou extensão		
Sim	115	70,6%
Não	48	29,4%
Exerce cargo de gestão dentro ou fora da universidade		
Sim	85	52,1%
Não	78	47,9%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Infere-se, da Tabela 1, que o número maior de participante é do sexo feminino, com 60,7% (99). Quanto à faixa etária, destaca-se a de 51 a 60 anos, com 32,5% (53); e o estado civil prevalente é de casado, com 58,9% (96). No que concerne ao nível de escolaridade, há um predomínio de doutor, com 39,3% (64). O regime de trabalho dominante foi o de tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE), com 41,1% (67). Ademais, a maioria dos docentes tem tempo de serviço de 3 a 10 anos na universidade, representando um total de 38,7% (63). No tocante à religião, há predominância de católicos(as), com 62% (101). Ainda sobre a caracterização, a maior parte dos participantes mora a uma distância de mais de 15 quilômetros da universidade, correspondendo a 41,1% (67), e a maioria, com 71,2% (116), possui filhos. Sobre a atuação acadêmica, 98,8% (161) lecionam na graduação; 76,1% (124) não ensinam na pós-graduação; 70,6% (115) participam de grupo de pesquisa; e 70,6% (115) estão envolvidos com pesquisa e/ou extensão. No que se refere ao desempenho de atividades relacionadas à gestão dentro ou fora da universidade, 52,1% (85) desenvolvem tais funções.

A caracterização dessa pesquisa se assemelha à desenvolvida por Carvalho (2019), que constatou maior envolvimento feminino (64,3%) e de casados (62,7%). Relata-se, também, a investigação executada por Alves, Oliveira e Paro (2019), na qual se trabalhou com uma amostra maior de casados (74%), doutores (85%) e docentes com dedicação exclusiva (86,1%). O interessante desta última pesquisa é que o maior número de participantes foi do sexo masculino, com 59,3% — mesmo dado encontrado na investigação efetivada por Alvarenga, Martins, Dipe et al. (2020).

4.2 REFLEXO DA PANDEMIA DA COVID-19 NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

O trabalho docente sofreu um redesenho brusco com a pandemia COVID-19, uma vez que este passou a ser desempenhado da residência do professor, abrindo-se um espaço para a reflexão de como as condições e a organização do trabalho foram sendo adaptadas, ou até mesmo improvisadas, para que fosse possível o ensino remoto, e as possíveis reverberações na saúde do professor.

Indo de encontro com essa nova realidade, 69,3% (113) dos participantes da pesquisa informaram que houve a necessidade de adaptar a casa para a realização do trabalho remoto emergencial, ficando evidente que mais da metade dos docentes não possuía estrutura satisfatória para o exercício do magistério. Essa informação ratifica a necessidade de adaptação do ambiente no qual a atividade está sendo desenvolvida para que haja a promoção de QVT, conforme afirma Ferreira (2011). Com base nisso, percebe-se que esses docentes foram em busca de transformar seus domicílios em um espaço digno que garantisse conforto, satisfação e oferecesse a possibilidade de continuação do ensino — e com qualidade.

Compreendendo que a estrutura física é um dos fatores cruciais para o bom desempenho da docência na pandemia, realizou-se uma avaliação mais aprofundada das condições físicas dos educadores, a qual é apresentada na Tabela 2.

Tabela 2: Condições de trabalho em casa do docente na pandemia.

Variáveis	Mínimo	Máximo	Soma	Média	Desvio- Padrão
Carga de trabalho na realização do trabalho remoto	1	5	693	4,25	0,81
Suporte técnico oferecido	1	5	453	3,84	0,76
Desempenho na operacionalização de ferramentas (<i>Meet</i> , <i>Skype</i> , entre outras)	1	5	642	3,94	0,85
Equipamentos (mesas, cadeiras, computador) para realização do seu trabalho	1	5	627	3,85	0,95

Estrutura física que a sua casa tem para realização do trabalho remoto	1	5	633	3,88	0,91
Iluminação do seu ambiente de trabalho	1	5	666	4,09	0,83
Internet para realização do seu trabalho	1	5	625	3,83	0,93
Nível de limpeza e higiene do seu ambiente de trabalho	1	5	714	4,38	0,85
Nível de ruído no seu ambiente de trabalho	1	5	578	3,55	1,00
Quantidade de alunos em sala de aula por turma	1	5	620	3,8	0,80
Relação com os alunos por meio da virtualização	1	5	633	3,88	0,84
Temperatura do seu ambiente de trabalho	1	5	617	3,79	1,05
Treinamento oferecido para os docentes para realização do trabalho remoto	1	5	635	3,9	0,87

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Lê-se, da Tabela 2, que todas as variáveis apresentaram médias superiores a 3, representando que o grau de avaliação pelos participantes está acima do regular. Entretanto, ao analisar a variável “suporte técnico oferecido”, por meio da soma (453), conclui-se que os docentes não a avaliaram positivamente, uma vez que a pontuação foi baixa. Essa informação comprova que a transição do ensino presencial para o remoto foi executada de forma abrupta, não havendo tempo hábil para as universidades oferecerem o suporte adequado. A carência do suporte técnico satisfatório pela instituição abre um espaço de exclusão daqueles professores que são considerados “tecnofóbicos/resistentes”, os quais, conforme Ferigato, Teixeira e Fragelli (2020); Silva, Rangel e Souza (2020), podem ser excluídos do processo ou ser vítimas dos mais variados tipos de preconceito.

Dando continuidade à reflexão da Tabela 2, destaca-se que a variável “Nível de ruído no seu ambiente de trabalho” expressa soma baixa (578) e desvio padrão alto (1,007), apontando que os docentes não consideram o ambiente físico de sua casa propício para o desempenho das aulas, pois as atividades domésticas, os vizinhos e os filhos contribuem para o aumento dos ruídos. Essa ideia é compatível com o trabalho apresentado por Silva, Rangel e Souza (2020); Sallaberry et al. (2020), que observaram a dificuldade de separação da rotina pessoal da profissional; e presença de conflitos domésticos. Ressalta-se ainda, da Tabela 2, que a dimensão “Temperatura do seu ambiente de trabalho” evidenciou desvio padrão alto (1,058), informando que a variância das respostas é distinta, ou seja, para uns, a temperatura é adequada e, para outros, não.

Diante dessa realidade, legitima-se que a residência do professor não é local de trabalho, na medida em que a insatisfação com a temperatura e ruído corroboram para a desconcentração do professor durante o exercício de sua atividade, bem como a carência de equipamento e estrutura adequada podem acometer tanto o desempenho do docente, assim

como podem prejudicar a sua saúde física. Logo, esse modelo é incompatível com o biorritmo humano, acometendo a saúde física e emocional desses trabalhadores.

Face ao exposto, é comprovável, por vários trabalhos científicos, que o professor universitário já vivenciava uma realidade precarizada antes da pandemia, conforme apontam Chauí (2003); Araújo et al. (2005); Bosi (2007); Borsoi (2012); Almeida, Souza e Santos (2016). Como se não bastasse, essa situação ultrapassou os muros das universidades, acometendo os docentes também em seus próprios lares. O cenário é preocupante, uma vez que a carência de infraestrutura adequada para a realização das demandas pode acarretar disfunções musculoesqueléticas, tais como LER e DORT, além de afetar a qualidade do ensino ofertada, conforme estudo de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010).

Na próxima seção, será apresentado como está a QV do docente frente a esse novo sistema imposto.

4.3 QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES

As duas primeiras questões que tratam sobre a percepção de QV e satisfação com saúde dos professores do questionário *Whoqol-bref* são apresentadas nas Tabelas 3 e 4.

Tabela 3: Percepção da QV.

G1 - COMO VOCÊ AVALIARIA SUA QUALIDADE DE VIDA?		
Alternativas	Frequência	Percentual
Muito boa	20	12,3%
Boa	79	48,5%
Regular	52	31,9%
Ruim	8	4,9%
Muito ruim	4	2,5%
Total	163	100,0%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Infere-se, da Tabela 3, que 48,5% (79) dos participantes da pesquisa julgaram sua QV como boa, no período da pandemia; seguidos de 31,9% (52), como regular; 12,3% (20), como muito boa; 4,9% (8), como ruim; e 2,5% (4) como muito ruim. Ao realizarmos a soma das alternativas boa e muito boa, o resultado atinge 60,7% (99), fato esse que aponta um escore inferior da QV, quando comparada a outras pesquisas realizadas por Alves, Oliveira e Paro (2019) que encontraram QV de 79,3% (275).

A tabulação referente à saúde é apresentada na Tabela 4.

Tabela 4: Satisfação com a saúde.

G2 - QUÃO SATISFEITO(A) VOCÊ ESTÁ COM A SUA SAÚDE?		
Alternativas	Frequência	Percentual

Muito satisfeito	16	9,8%
Satisfeito	72	44,2%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	39	23,9%
Insatisfeito	28	17,2%
Muito insatisfeito	8	4,9%
Total	163	100,0%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Depreende-se, da Tabela 4, que 44,2% (72) dos participantes relataram satisfação com sua saúde, durante a pandemia; seguidos de 23,9% (39), nem satisfeito/nem insatisfeito; 17,2% (28), como insatisfeito; 9,8% (16), como muito satisfeito; e 4,9% (8), como muito insatisfeito. Ao efetuarmos a somatória das alternativas de satisfeito e muito satisfeito, obtemos 54% (88), o que representa um resultado inferior, quando se compara com pesquisas realizadas por Alves, Oliveira e Paro (2019) que encontraram satisfação com a saúde de 68,9% (239).

No sentido de realizar um diagnóstico mais detalhado, apresentam-se, a seguir, na Tabela 5, os resultados obtidos nos domínios Físico, Social, Psicológico e Meio Ambiente do instrumento.

Tabela 5: Domínios da QV dos docentes.

Domínios	Média	Desvio-Padrão	Escore Final	Desvio-Padrão Score
Físico	3,35	0,73	59,88	10,89
Social	3,61	0,04	65,39	21,59
Psicológico	3,52	0,59	63,04	12,72
Meio ambiente	3,60	0,31	64,99	15,11

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Os dados acima indicam que apenas o domínio Social apresentou pontuação mais alta (65,39), já as demais — Físico (59,88); Meio ambiente (64,99); e Psicológico (63,04) — denotaram pior percepção sobre QV. Resgatando estudos sobre a temática antes da pandemia, já se observava uma deterioração de alguns domínios específicos do *Whoqol-bref*, conforme demonstram Araldi, Poulsen, Guimarães et al (2021), na pesquisa feita nas universidades públicas e privadas do Brasil, as quais apresentaram o domínio Físico comprometido. Quando a investigação passa a ser na Universidade Pública Federal do Rio de Janeiro, Carvalho (2019) relata que os dados expressam piores escores nos domínios Social (69,7) e Meio Ambiente (64,6). Achados similares foram encontrados na pesquisa realizada por Alves, Oliveira e Paro (2019), na Universidade Federal de Uberlândia, que revelou comprometimento no Social (67,40) e Meio Ambiente (65,10).

Os achados desta pesquisa científica revelam que a QV dos professores sinaliza escore inferior, quando comparada com pesquisas em outras universidades, e que urge o

estabelecimento de políticas públicas que protejam esses trabalhadores, pois, caso contrário, haverá, com mais frequência, o adoecimento de tais profissionais e, conseqüentemente, o seu afastamento do mundo do trabalho. É importante mencionar, também, que a mudança dessa realidade só será possível se houver um engajamento de todos os trabalhadores, com vistas a confrontar a nova morfologia do trabalho precarizado/flexibilizado presente na sociedade contemporânea, por meio das lutas sindicais e mediante a reversão da conotação dada à QV e suas ações isoladas, paliativas ou aleatórias, deixando de ser apenas um *marketing* empresarial que visa capturar a subjetividade do trabalhador. É necessário estabelecermos um pacto pela vida e buscarmos melhorias por meio da pergunta central destinada aos protagonistas do trabalho: o que os trabalhadores de uma dada organização pensam sobre QVT? — conforme sugere Ferreira (2011). É notório que a abordagem assistencialista da QVT não é suficiente para proteger o trabalhador, pois as estruturas do trabalho patológico continuam as mesmas, sendo imperioso olharmos para além da ponta do *iceberg* e modificar as bases do trabalho já consolidadas há anos.

Corroborando que a QV dos docentes está comprometida, os dados da presente dissertação se assemelham às investigações realizadas no período pandêmico pelos pesquisadores Alvarenga, Martins, Dipe et al. (2020), os quais relataram avaliação negativa nos domínios Psicológico (68,21), Social (64,52) e Meio Ambiente (64,91).

O cenário é preocupante, ainda mais quando fazemos uma comparação da caracterização demográfica dos participantes de pesquisa com os domínios da QV e o Geral, os quais são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6: Comparação dos dados demográficos com os domínios da QV e Geral dos docentes.

Sexo	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Masculino	67,30	21,22	66,14	24,21	75,09	18,14	71,22	18,96	69,94	20,63
Feminino	62,03	19,14	64,89	19,82	71,33	16,98	70,71	16,90	67,24	18,21
p-valor	0,32		0,24		0,03		0,53		0,66	
Faixa Etária	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
20 a 30 anos	66,68	24,51	75,00	15,24	73,43	15,62	77,06	21,98	73,04	15,47
31 a 40 anos	60,46	20,12	63,45	23,30	67,94	19,82	64,97	22,06	64,21	17,06
41 a 50 anos	66,07	19,18	68,22	21,14	73,11	16,39	71,33	16,50	69,68	14,64
51 a 60 anos	63,04	19,86	63,36	19,70	73,23	17,30	71,53	13,92	67,79	14,15
61 a 70 anos	67,02	21,26	65,57	25,05	78,26	14,58	76,81	17,06	71,91	15,59
Mais de 70 anos	100,00	21,26	83,25	25,05	100,00	14,58	91,75	17,06	93,75	15,59
p-valor	0,39		0,95		0,73		0,11		0,49	
Estado Civil	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP

Casado(a)	63,36	19,82	65,97	21,42	73,11	16,89	71,79	16,02	68,56	14,83
Divorciado(a)	62,25	16,71	65,19	23,06	73,52	15,23	71,10	17,23	68,01	14,45
Solteiro(a)	65,57	22,33	64,85	22,48	70,92	19,77	69,03	21,14	67,59	17,14
Viúvo(a)	72,93	14,28	58,31	11,78	84,37	11,96	70,81	19,86	71,60	11,58
p-valor	0,92		0,82		0,92		0,99		0,05	
Filhos	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	64,15	19,92	64,65	22,19	73,49	17,20	71,12	17,74	68,35	15,41
Não	63,98	20,70	67,20	20,13	71,14	18,27	70,39	17,72	68,18	15,36
p-valor	0,53		0,54		0,93		0,69		0,68	
Escolaridade	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Especialista	72,51	21,20	70,58	16,18	75,00	15,30	70,08	14,15	72,04	13,37
Mestre	64,20	20,38	69,67	19,83	75,61	17,36	72,95	16,45	70,61	14,80
Doutor	64,07	19,42	64,18	21,29	72,85	17,58	70,06	17,17	67,79	15,09
Pós-doutor	57,13	19,06	52,39	26,38	62,79	16,70	68,27	24,67	60,14	17,36
p-valor	0,29		0,08		0,12		0,59		0,15	
Religião	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Católico(a)	60,29	11,85	64,85	20,97	63,40	12,18	64,53	14,43	63,27	14,86
Cristão(ã)	58,36	9,52	64,52	23,42	62,38	14,55	62,34	16,00	61,90	15,87
Espírita	62,91	7,92	67,30	16,47	64,10	12,21	66,21	14,69	65,13	12,82
Umbandista	62,50	17,67	83,33	23,56	68,75	14,73	75,00	-	72,39	18,66
Muçulmano	46,43	-	33,33	-	41,67	-	64,29	-	46,43	-
Evangélica	64,29	-	100,00	-	79,17	-	89,29	-	83,18	-
Não tenho religião	57,49	7,61	67,499	25,896	59,585	11,627	72,857	18,612	64,360	15,937
p-valor	0,66		0,84		0,80		0,28		0,90	

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Conclui-se, a partir da Tabela 6, que as mulheres — maioria nesta pesquisa (60,7%) e dentre as quais 71,2% possuem filhos — apresentaram pior percepção no domínio Psicológico, quando se compara à dos homens (75,08 vs. 71,33; $p=0,036$), corroborando com os estudos de Monteiro e Souza (2020); e Wolff et al. (2020), que apontam a sobrecarga sofrida pelas mulheres, na medida em que elas, além de desempenharem tarefas de cunho profissional, também são gestoras dos seus lares. Enfatiza-se, ainda, que o comprometimento desse domínio demonstra que as mulheres estão mais vulneráveis ao desenvolvimento de doenças psicológicas, visto que este domínio avalia fatores como imagem e aparência corporal; sentimentos negativos e positivos; autoestima; espiritualidade, religião e crenças pessoais; pensar, aprender, memória e concentração. No que tange à concentração e memória — fatores importantes para o desempenho da docência —, sua deterioração impacta no processo de ensino-aprendizagem dessas mulheres.

Em relação à faixa etária, estado civil, ter filho, religião e escolaridade, não se observaram diferenças, em oposição à literatura que apresenta QV maior para os docentes que

possuem titulação de doutor, para aqueles que apresentam mais de 45 anos de idade, nos domínios Psicológico (75,1 vs. 69,4; $p=0,02$) e Meio Ambiente (66,5 vs. 62,3; $p=0,08$), conforme Carvalho (2019).

Realizou-se, ainda, a comparação da caracterização profissiográfica dos participantes de pesquisa com os domínios da QV e o Geral, os quais são mostrados na Tabela 7.

Tabela 7: Comparação dos dados profissiográficos com os domínios da QV e Geral dos docentes.

Regime de Trabalho	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Tempo integral	66,41	19,56	66,79	24,13	76,42	16,03	73,37	14,86	70,75	14,91
Tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE)	62,04	19,06	63,09	19,15	70,73	17,68	70,90	19,27	66,69	15,03
Tempo parcial	62,20	23,46	65,28	21,36	68,12	19,10	66,10	19,21	65,42	16,62
p-valor	0,30		0,21		0,45		0,05		0,85	
Tempo de serviço	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
3 a 10 anos	58,39	12,40	66,13	21,88	61,11	13,57	64,05	17,10	62,42	16,24
11 a 19 anos	59,48	8,77	68,49	18,66	67,31	9,70	64,62	13,15	64,97	12,57
20 a 29 anos	61,11	10,28	62,57	22,44	62,89	12,07	65,29	14,51	62,97	14,83
30 a 39 anos	64,28	9,22	66,02	25,33	63,46	15,69	68,40	12,00	65,54	15,56
40 ou mais	51,78	12,62	62,50	17,67	56,25	20,61	69,64	22,72	60,04	18,41
p-valor	0,27		0,76		0,86		0,89		0,83	
Leciona na Graduação	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	59,21	11,25	63,49	26,13	62,58	14,56	65,07	18,44	62,59	14,07
Não	58,92	2,52	83,33	11,78	62,50	11,78	75,00	25,25	69,94	10,27
p-valor	0,90		0,20		0,93		0,34		0,66	
Leciona na Pós-Graduação	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	59,61	9,63	64,10	19,88	63,14	11,68	67,03	13,86	63,47	11,01
Não	59,96	11,29	65,79	22,15	63,00	13,07	64,34	15,47	63,27	12,40
p-valor	0,86		0,53		0,94		0,33		0,41	
Participa de Grupo de Pesquisa	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	59,84	10,26	65,00	22,55	63,55	13,16	65,87	14,81	63,56	15,19
Não	59,97	12,39	66,32	19,29	61,81	11,64	62,87	15,75	62,74	14,76
p-valor	0,94		0,91		0,29		0,24		0,52	
Participa de Grupo de Pesquisa e/ Extensão	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	59,84	10,26	65,00	22,55	63,55	13,16	65,87	14,81	63,56	15,19
Não	59,97	12,39	66,32	19,29	61,81	11,64	62,87	15,75	62,74	14,76
p-valor	0,49		0,85		0,46		0,37		0,32	
Exerce cargo de gestão dentro/fora da universidade	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	59,62	9,83	67,06	21,09	64,22	12,57	66,35	12,99	64,31	14,12

Não	60,17	12,01	63,57	22,11	61,75	12,84	63,51	17,08	62,25	16,01
p-valor	0,75		0,28		0,22		0,23		0,78	
Foi disponibilizado suporte tecnológico	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	61,59	10,59	66,17	21,02	64,20	12,51	66,10	14,15	64,51	14,56
Não	55,40	10,51	63,33	23,12	60,00	12,92	62,06	17,20	60,19	15,93
p-valor	0,001		0,34		0,07		0,12		0,007	
Precisou alterar o ambiente	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sim	58,75	10,42	62,09	22,57	61,50	12,37	63,49	13,84	61,46	11,84
Não	62,42	11,59	72,83	17,15	66,50	12,93	68,35	17,30	67,53	11,79
p-valor	0,04		0,008		0,01		0,05		0,001	
Distância do Serviço	Físico		Social		Psicológico		Meio Ambiente		Geral	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Até 5 km	65,66	19,02	66,65	14,40	75,56	16,39	69,71	12,57	55,52	12,47
5 a 10 km	67,28	19,40	69,23	17,72	75,24	16,76	71,50	15,90	56,65	13,95
11 a 15 km	62,20	19,56	63,67	33,08	72,09	21,22	66,67	23,05	52,93	19,38
Mais de 15 km	64,67	21,21	65,88	19,12	72,61	16,78	72,61	16,41	55,15	14,70
p-valor	0,71		0,52		0,62		0,20		0,95	

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Deduz-se, da Tabela 7, a ocorrência de melhor percepção nos domínios Físico (61,59 vs. 55,40; $p=0,001$) e Geral (64,51 vs. 60,19; $p=0,007$) para os participantes da pesquisa que receberam suporte tecnológico, demonstrando que ações de apoio ao docente, no que tange à operacionalização das ferramentas digitais, como também as resoluções de problemas relacionados à *internet* e utilização de programas de computador, foram importantes para aumentar a QV dos trabalhadores em tais domínios. É nesse sentido que a gestão superior deve intervir para melhorar o desempenho/sensação de acolhimento dos professores no exercício do magistério durante a pandemia.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que uma parcela significativa dos professores participantes — 27,6% (45) — não recebeu o suporte necessário, ou seja, a grande quantidade de informações fornecidas pelas mídias/universidade na pandemia e a necessidade de adaptar a metodologia de aula e de se ajustar ao ensino remoto da forma mais rápida possível, talvez, possam ter comprometido a comunicação institucional, não atingindo esses trabalhadores. Um dado adicional ao suporte técnico relacionado à operacionalização das TIC's diz respeito à avaliação deste serviço (Tabela 2 - Condições de trabalho em casa do docente na pandemia), o qual expressa aferição insatisfatória. Posto isso, é basilar que a gestão superior faça um contato mais próximo com os professores e, dessa forma, resolva os ruídos que interferem nos objetivos dessa ação proposta pela universidade.

Ainda com base na Tabela 7, os professores que não precisaram alterar o ambiente em casa relataram melhor percepção nos domínios Físico (62,42 vs. 58,75; $p=0,047$), Social

(72,83 vs. 62,09; $p=0,008$), Psicológico (66,50 vs. 61,50 $p=0,013$) e Geral (67,53 vs. 61,46; $p=0,001$), ficando evidenciado, dessa forma, que aqueles que já possuíam um ambiente adequado tiveram melhor QV nesses domínios. É importante mencionar que a parcela que precisou alterar foi de 69,3% (113), ou seja, essa informação fortalece, ainda mais, os resultados apresentados na Tabela 2 (Condições de trabalho em casa do docente na pandemia), onde alude que a residência do professor não é local de trabalho e que, embora os docentes que não precisaram alterar o ambiente tenham apresentado melhor QV nos domínios Físico, Social, Psicológico e Geral, esses resultados estão longe do ideal necessário para um trabalho com condições dignas.

Ressalta-se, ainda, que as variáveis regime de trabalho, tempo de serviço, lecionar na Graduação ou Pós-Graduação, participar de grupo de pesquisa/extensão, exercer cargo de gestão dentro ou fora da universidade e distância do serviço não apresentaram diferenças significativas. Já na literatura, os docentes que trabalham há mais de 10 anos revelam percepção melhor nos domínios Físico (74,6 vs. 69,4; $p=0,06$) e Psicológico (74,4 vs. 70,1; $p=0,09$), conforme Carvalho (2019).

Outrossim, com o intuito de dar ainda mais credibilidade a este trabalho e aumentar o grau de confiabilidade dos resultados, realizou-se uma análise fatorial para validar o escore final, sendo apresentada na Tabela 8.

Tabela 8: Análise fatorial dos domínios da QV.

	Questão	Carga fatorial	Teste kaiser-meyer-olkin de adequacidade da amostra	Sig.	Cronbach's Alpha	Escore final
DOMÍNIO FÍSICO	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	0,859	0,649	0,000	0,743	64,11
	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	0,728				
	Você tem energia (disposição) suficiente para seu dia-a-dia?	0,873				
DOMÍNIO SOCIAL	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	0,887	0,724	0,000	0,850	65,39
	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	0,854				
	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você	0,895				

	recebe de seus amigos?					
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	0,824	0,784	0,000	0,791	66,75
	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	0,771				
	O quanto você consegue se concentrar?	0,750				
	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	0,794				
DOMÍNIO MEIO AMBIENTE	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	0,734	0,624	0,000	0,727	70,91
	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	0,799				
	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	0,875				

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Esses resultados encontrados por meio da análise fatorial são similares, quando comparados com todas as variáveis na íntegra. Entretanto, o domínio Meio Ambiente apresentou um score regular (70,91). Logo, ratificam o quanto a QV foi lesada neste contexto pandêmico.

Ainda no sentido de investigar o impacto da pandemia, os participantes da pesquisa foram questionados sobre os fatores que mais comprometeram negativamente a sua QV — dados demonstrados na Tabela 9.

Tabela 9: Fatores que mais impactam negativamente sua QV na pandemia.

QUAL DESSES FATORES ABAIXO MAIS IMPACTA NEGATIVAMENTE SUA QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA?		
Alternativas	Frequência	Percentual
Acúmulo de trabalho	79	48,5%
Ausência de tempo para o lazer e a família	45	27,6%
Ausência de um espaço adequado dentro de casa para realização do trabalho remoto	18	11%
Dificuldade para operacionalizar as ferramentas online	18	11%
Pressão exercida pela chefia	3	1,8%
Total	163	100%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2022.

Conforme a Tabela 9, 48,5% (79) informaram que o acúmulo de trabalho foi o fator que mais comprometeu a QV dos professores; seguidos de ausência de tempo para o lazer e a família, com 27,6% (45); ausência de um espaço adequado dentro de casa para realização do trabalho remoto, com 11% (18); dificuldade para operacionalizar as ferramentas online, com 11% (18); e, por fim, pressão exercida pela chefia, com 1,8% (3). Esses resultados corroboram com os estudos de Dias e Pinto (2020); Cordeiro et al. (2020); Silva, Rangel e Souza (2020); e Sallaberry et al. (2020), quando dizem que a introdução de novas metodologias, aumento da demanda pela preparação das aulas (*online* e gravadas), participação simultânea; disponibilidade 24x7 aumentaram a carga de trabalho, bem como a ausência de treinamento para manusear as ferramentas digitais contribuiu para que o docente tivesse dificuldade em operacionalizar esses dispositivos eletrônicos.

É importante mencionar, também, que a ausência de tempo para o lazer e a família pode ser explicado pela dificuldade de separação da rotina pessoal-profissional e distanciamento social/*lockdown* imposto pela pandemia, comprometendo os momentos de lazer dos docentes, tendo em vista que eles não podiam sair de suas casas, conforme explicam Silva, Rangel e Souza (2020); Sallaberry et al. (2020); e Alvarenga, Martins, Dipe et al. (2020). Corroborar-se, ainda, a partir dos dados da Tabela 7, com os achados da Tabela 2, concernente à residência do professor não ser local de trabalho adequado para o exercício da docência.

Os dados da Tabela 9 ainda auxiliam para questionar as informações apresentadas por Silva, Rangel e Souza (2020); e Sallaberry et al. (2020) sobre o fato de a introdução massiva das tecnologias durante a pandemia ter trazido benefícios para esta classe de trabalho, tais como: a possibilidade de realizar mais qualificação de forma *online*, porém abrindo um espaço para colocar em *check* a eficácia dessa participação, pois ficou evidente, por meio desta pesquisa, que os docentes estão sobrecarregados de funções, fato que dificulta o envolvimento em qualificação *online*.

Frente ao exposto, fica claro que, com a nova crise econômica causada pela pandemia de COVID-19, houve a necessidade de alterar a forma de gestão e a organização do trabalho, visando ao atendimento das novas necessidades do capital. Para o atendimento dessas exigências, estimulou-se o processo de inserção da tecnologia dentro da casa desses trabalhadores, precarizando ainda mais as relações de trabalho; fragilizando ou rompendo os laços solidários; acelerando o ritmo de trabalho; deteriorando as condições físicas; aumentando as jornadas de trabalho; exigindo a administração de novas ferramentas tecnológicas e equipamentos sofisticados, com vistas à consolidação da escravização digital e do trabalho em domicílio ou teletrabalho, os quais já estavam sendo implantados antes mesmo da pandemia,

conforme afirmam Alves (2001); Antunes e Alves (2004); Harvey (2005); Ferreira (2011); Antunes e Praun (2015); Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010); e Antunes (2018).

O resultado desse descompasso entre excesso de exigências e o desrespeito ao biorritmo humano é o trabalho patológico, o qual impacta a saúde física e psicológica do docente. Dentre as principais patologias observadas na literatura, estão o desenvolvimento de problemas vocais, como irritação e rouquidão; hipertensão; cardiopatias; depressão; ansiedade; dependência de substâncias psicoativas; síndrome de *burnout*; normopatias; diabetes; distúrbios hormonais; enxaqueca; cistite; crise gástrica; estresse; e disfunções musculoesqueléticas, de acordo com Borsoi (2012); Baião e Cunha, (2013); Nardi (2015); Ribeiro e Leda (2016). Ainda mais preocupante é quando esse trabalhador, inserido neste ambiente precarizado, recorre ao suicídio, resposta bruta endereçada ao grupo do qual faz parte e à sociedade em si (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Em síntese, conclui-se que a pandemia de COVID-19 alterou de forma significativa a organização do trabalho docente, onde o professor passou a manusear de forma mais intensa as ferramentas tecnológicas e transformar seu ambiente domiciliar num espaço profissional para o desempenho do magistério no ensino remoto. As consequências dessa transformação foram o aumento da carga de trabalho; comprometimento de todos os domínios da QV, devido à falta de estrutura e equipamentos adequados; insatisfação com a temperatura, ruído e *internet*, os quais foram mostrados neste estudo. Tais consequências interferiram na percepção da QV desses funcionários, frente aos novos paradigmas emergentes dessa profissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19 alterou de forma significativa o ambiente organizacional de várias categorias do trabalho, principalmente a do docente do ensino superior, o qual teve que transicionar do ensino presencial para o remoto de forma brusca e, muitas vezes, sem o apoio necessário. Foi e está sendo um momento de grandes desafios, onde novos paradigmas surgem, urgindo por reflexões e políticas públicas que garantam o direito às condições físicas adequadas, qualidade de vida e acesso à educação de qualidade.

Diante desse contexto, esta dissertação buscou investigar as seguintes problemáticas: qual é a percepção sobre QV de docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão? E qual é o reflexo da pandemia da COVID-19 na organização do trabalho desses docentes? A pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção em relação à QV dos docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão no período da pandemia. Já os específicos foram: investigar as condições de trabalho dos professores, considerando as características do trabalho docente na pandemia; descrever os fatores relacionados ao trabalho docente que impactam sua QV; e avaliar os indicadores de QV no trabalho dos professores.

A execução desse estudo deu-se primeiramente com o levantamento da fundamentação teórica sobre o mundo contemporâneo do trabalho, implicações do trabalho contemporâneo na saúde do trabalhador, a pandemia de COVID-19 e as reverberações na atividade docente do ensino superior, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e visões de qualidade de vida no trabalho.

O segundo passo foi a construção do método, que apresentou característica quantitativa, com o delineamento metodológico proposto por Vergara (2014), mediante dois critérios; quanto aos fins, caracterizou-se como exploratória e descritiva e, quanto aos meios, como de natureza bibliográfica e estudo de caso. A coleta de dados deu-se mediante a utilização do instrumento *WHOQOL – Bref* e questionário para coletar informações relativas ao domínio correspondente a condições de trabalho. Para além disso, inseriu-se uma pergunta sobre os fatores que mais impactaram sua QV durante a pandemia.

A pesquisa foi realizada na UEMA, universidade que tem como objetivo capacitar o ser humano, oferecendo conhecimento em todas as áreas, além de ofertar educação humanística, técnica e científica de nível superior; promover a difusão do conhecimento e a produção do saber e de novas tecnologias; interagir com a comunidade, com vistas ao desenvolvimento social, econômico e político do Maranhão; promover, cultivar, defender e preservar as manifestações e os bens do patrimônio cultural e natural da Nação e do Estado do

Maranhão. Ela está presente nas mesorregiões Norte, Centro, Leste e Sul Maranhenses, atuando nas seguintes áreas de conhecimento: Ciências Agrárias e Veterinária; Ciências Biológicas; Ciências da Saúde; Ciências Exatas e da Terra; Ciências Humanas e Filosofia; Ciências Sociais Aplicadas; Educação; Engenharias; Linguística; Letras e Artes; e Tecnologia.

O principal desafio para a operacionalização desta pesquisa foi a pandemia de COVID-19, a qual tornou impossível estabelecer um contato prévio com os participantes da pesquisa e explicar que, além de ser um estudo que visava à elaboração de uma dissertação para a obtenção do título de mestre pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, também serviria como um diagnóstico para a UEMA — o qual permitirá o desenvolvimento de programas de QV para os docentes. Já em relação à autorização junto à Reitoria para realização da pesquisa com os Centros de Ensino, não se percebeu nenhum entrave, pois o fato de ser funcionário da instituição facilitou o acesso ao Reitor.

A compilação dos dados de campo apontou que a percepção dos docentes sobre a QV ficou comprometida nos domínios Social (65,39), Físico (59,88), Meio Ambiente (64,99), e Psicológico (63,04). Já o reflexo da pandemia da COVID-19 na organização do trabalho foi considerável, na medida em que 69,3 (113) dos participantes da pesquisa informaram que precisaram alterar o ambiente doméstico para o desempenho da docência, e, mesmo com tais adaptações, no intuito de transformá-lo em um local adequado, tiveram sua QV lesada. Ademais, as mulheres apresentaram pior percepção no domínio psicológico, quando comparada à dos homens (75,08 vs. 71,33; $p=0,036$); àqueles que receberam suporte técnico demonstraram melhor percepção nos domínios Físico (61,59 vs. 55,40; $p=0,001$) e Geral (64,51 vs. 60,19; $p=0,007$); e os professores que não precisaram alterar o ambiente em casa relataram melhor percepção nos domínios Físico (62,42 vs. 58,75; $p=0,047$), Social (72,83 vs. 62,09; $p=0,008$), Psicológico (66,50 vs. 61,50 $p=0,013$) e Geral (67,53 vs. 61,46; $p=0,001$).

A investigação também apontou que o fator que mais impactou a QV foi o acúmulo de trabalho, com 48,5% (79) do total de respostas. Esses dados evidenciam a necessidade de intervenção nas áreas Social, Física, Meio Ambiente e Psicológica, sendo as presenças do Sindicato dos Professores da UEMA e da gestão superior da universidade essenciais para a discussão e o desenvolvimento de medidas que garantam a melhora desses indicadores.

Vislumbra-se, como conquista deste trabalho, a avaliação da organização do trabalho docente e conclui-se que o ambiente domiciliar não é adequado para o exercício do magistério. Esse dado nos dá subsídio para rebater/derrubar qualquer proposta que visa transformar a casa do professor num espaço profissional. Como pesquisador, esta dissertação contribuiu para entender que a jornada docente é composta por multitarefas: elaborar e ministrar

aulas; confeccionar provas e corrigi-las; concorrer/participar de projetos; intermediar grupos de pesquisa; entre outras que exigem extrema dedicação e uso do intelecto, o que, por conseguinte, ocasiona estresse, desgaste profissional, ansiedade e uma provável depressão. Está aí um dos problemas mais desafiadores para nós, estudantes da área da Psicologia, intervirmos com o intuito de proteger a saúde psicológica deste trabalhador.

Sugere-se, como estudo futuro, avaliar a percepção de QV e QVT dos professores efetivos das universidades públicas, mas que também lecionam nas instituições privadas. Ademais, investigar como ocorrerá o processo de retorno dos docentes das universidades públicas à sala de aula, visando responder aos seguintes questionamentos: o ensino será híbrido? Quais suportes estarão disponíveis? Como será feita a distribuição dessas atividades? Essas são algumas das reflexões que devemos fazer, aspirando garantir QV e proteger o trabalhador de desenvolver patologias de ordens física e mental, atreladas ao trabalho que está em dissonância com o biorritmo humano.

Em suma, evidencia-se que o estudo respondeu às problemáticas levantadas, bem como detalharam-se os objetivos geral e específicos por meio da análise dos dados coletados pelo pesquisador.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, I. N. S.; SOUZA, I. R.; SANTOS, M. E. R. Mal-estar docente: a saúde do professor e seus desafios nos dias atuais. **Humanidades & Inovação**, v. 3, p. 84-94, 2016.
- ALMEIDA, M. A.B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R.. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades-EACH/USP; 2012.
- ALVES, R. **Qualidade de vida no trabalho** – Um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade. 2001.117f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005. 261 p.
- _____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Revista Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.
- ARAÚJO, T.M. et al. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v.29, n.1, p. 6-21, jan./jun., 2005.
- ALVARENGA, R.; MARTINS, G. C.; DIPE, E. L.; CAMPOS, M. V. A.; PASSOS, R. P.; LIMA, B. N.; CAMARGO, L. B.; SILIO, L. F.; OLIVEIRA, J. R. L.; VILELA JUNIOR, G. B.; FILENI, C. H. P. Percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas frente à pandemia do covid-19. **REVISTA CPAQV**, v. 12, p. 1-8, 2020.
- ARALDI, F. M.; POULSEN, F. F.; GUIMARÃES, A. C. de A.; FARIAS, G. O. **Qualidade de vida de professores do ensino superior**: uma revisão sistemática Revista Retos, (41), 459-470. 2021. DOI:10.47197/retos.v0i41.82136
- ALVES, P..C, OLIVEIRA, A.d.F, PARO, H.B.M.d.S., “Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter?” **PLoS ONE** v.14, n.3 (March), pp. 214-217, 2019.
- BAIÃO, L. P. M.; CUNHA, R. G. Doenças e/ou disfunções ocupacionais no meio docente: uma revisão de literatura. **Revista Formação Docente**. Belo Horizonte – vol.5, n 1, jan/jun 2013.
- BOISVERT, M. P. **The quality of working life**: an analysis. Human Relations, 30(2), p. 155-160, 1977.

- BORGES, L. O.; BARROS, S. C.; & MAGALHÃES, N. S. (2020). **Quality of working life: conceptions in Brazilian Federal Universities**. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e190096. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e190096>.
- BORSOI, I. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.
- BOSI, A. P. **A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos**. *Educação & Sociedade*, 28(101), 1503-1523. 2007.
- BRUNETTI, A. A. A pandemia: home office, conferências e os desafios profissionais. **Revista Ubiquidade**, ISSN 2236-9031 – v.3, n.2 – jul. a dez. de 2020, p. 51.
- BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20 ago. 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 343, de 17 de Março de 2020**. Brasília, 2020.
- _____. **Constituição (1988), de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 20 ago. 2019.
- CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, set. /dez. 2003.
- 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. 03, n. 01, jan./jun. 2011.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **BURNOUT: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação**. *Cadernos de Saúde do Trabalhador, Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador*, 2000.
- CARVALHO, D. de A. **PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E FATORES ASSOCIADOS: estudo transversal com docentes universitários**. Dissertação (Mestrado em Nutrição Humana) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, p. 73. 2019.
- Como se proteger?. **Ministério da Saúde**. Brasil, 2021. Disponível em <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger>>. Acesso em: 29 de abr. de 2021.
- CORDEIRO, M. V. C.; COELHO, N. B.; SARAIVA, P. M.; RODRIGUES, T. de A.; PINHEIRO, A. de A. G. **Os Novos Desafios dos Professores de IES no Pós Pandemia: Um Estudo Realizado Com Docentes das Instituições de Ensino Superior de Juazeiro do Norte - Ceará**. Id on Line Rev.Mult.Psic., Outubro/2020, vol.14, n.52, p. 703- 717. ISSN: 1981-1179.

CUNHA, M. I. **O bom professor e sua prática**. Campinas: Papirus, 1993.

DE TONI, M. (2006). Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In A.D. Cattani, & L. Holzmann (orgs.), **Dicionário: Trabalho e Tecnologia** (pp. 127-131). Porto Alegre: Editora da UFRGS.

DE WECK, O. et al. Trends in Advanced Manufacturing Technology Innovation. **Production in the Innovation Economy (PIE) Study**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (MIT), 2013.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: um estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987. 163 p.

DIAS, É.; PINTO, F. C. F.. **A Educação e a Covid-19**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.28, n.108, p. 545-554, jul./set. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362019002801080001>

EL-AOUAR, W. A.; VASCONCELOS, C. R. M.; VEIGA-NETO, A.R.. **Quality of working life and music in the manufacturing workplace**. Organizações & Sociedade (Online), v. 23, p. 656-674, 2016.

FABIUS, R. & CLARKE, J. L. – **Building cultures of health and wellness in Population Health**: creating a culture of wellness. Burlington, MA – Jones & Bartlett Learning, 2015.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**: noções básicas em pesquisa científica. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. **Economia política do poder**: uma crítica da teoria geral da administração. Curitiba: Juruá, 2010a, v.2, 250 p.

FERIGATO, S. H.; TEIXEIRA, R. R.; FRAGELLI, M. C. B. A universidade e a atividade docente: desafios em uma experiência pandêmica. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, e024738, p. 1-17, 2020. DOI: <https://doi.org/10.35699/22375864.2020.24738>.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

_____, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 40 (131), 18-29, (2015).

FIGUEIRA, T. G.; FERREIRA, M. C. QVT: “Sentir-se bem depois de um dia de trabalho”. **Revista Laborativa**, 2(1), 27-45, 2013.

FLECK, M. P. A; LIMA, A. F. B. S. (2008). Qualidade de vida e alcoolismo. In: Fleck, M. P. A. et al. (2008). **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, p. 115-122.

FORATTINI, C. D.; LUCENA, C. Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. **Laplage em Revista**, v. 1, N 2, p. 32-47, 2015.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

GAULEJAC, V.. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras. 2007.

GIDDENS, A. **A terceira via**. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

_____. **Sociologia**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

HARVEY, D. **Condições pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003. 240 p.

HERCULANO, S. C. **A qualidade de vida e seus indicadores**. Niterói: Eduff. 2000.

HUSSIN, A. A. Education 4.0 Made Simple: Ideas For Teaching. **International Journal of Education & Literacy Studies**, Australia, v. 6, n. 3, p. 92-98, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.6n.3p.92>.

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão In: SOBOLL, L; FERRAZ, L. (Orgs) **Gestão de pessoas**: armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, pp.48-66, 2014.

LEVINE, M. F. Self-developed QWL measures. **Journal of Occupational Behavior**, 4(1), p. 35-46, 1983.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Práticas de recursos humanos PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LINDINO, T. C. Quem tu és? Eu? Um professor universitário. **Rev. Docência Ens. Sup.**, v. 6, n. 2, p. 35-62, out. 2016.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**. Uma orientação aplicada. Tradução de Lene Belon Ribeiro, Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

_____, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Tradução de Monica Lene Belon Ribeiro. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. Original inglês.

MARANHÃO. **Lei nº 4.400**, de 30 de dezembro de 1981. Disponível em: <https://www.uema.br/wp-content/uploads/2015/01/estatuto.pdf>. Acesso em: 10 de ago. de 2020.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia Social**, Porto Alegre, v. 19, nº 1, abr., 2007.

MINAYO, M. C. S. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva**. V. 5. n. 1, 2000.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)**. Cartilha Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental. Departamento de Cidadania e Responsabilidade Socioambiental. Brasília – DF, 2009. 5ª Edição. Revista e atualizada.

MONTEIRO, B. M. M.; SOUZA, J. C. Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, e468997660, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7660>.

MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. O. **Estatística Básica**. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

NARDI, C. H. Subjetividade e Trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F., BORGES-ANDRADE, J. E. **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 635-640.

NOGUEIRA, A. E. S.; LIMA, U. C. Os professores não licenciados e a docência no ensino superior: uma proposta de curso de formação inicial. In: **Colóquio Educacional: Educação e Contemporaneidade**, 6, 2012. São Cristóvão- SE. Set, 2012. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/10172/13/12.pdf> . Acesso em: 28 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores: recomendação internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores**. Genebra: OIT/ UNESCO, 1984.

OMS. WHOQOL GRUOP. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine**. v. 14, n. 10, p. 1403-1409, 1974.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 6 jun. 2022.

Pan American Health Organization / World Health. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 24 mar. 2020.

- PATINO, C. M.; FERREIRA, J. C. Critérios de inclusão e exclusão em estudos de pesquisa: definições e por que eles importam. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, vol.44, n° .2, São Paulo Mar./Apr. 2018.
- PEREIRA, J. M. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- PERREIRA, E.F.; TEIXEIRA, C.S.; SANTOS, A.. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. Bra. Educ. Fís. Esporte**, São Paulo, v.26, n.2, p.241-250, abr./jun. 2012.
- PESSOA, Y. S. R. Q. **Agricultura familiar: uma perspectiva da qualidade de vida do produtor rural orgânico da Paraíba**. 2014. 153 f. Tese (Doutorado em Psicologia, Sociedade e Qualidade de Vida) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.
- Rabacal, J. S., Oducado, R. M. F., & Tamdang, K. A. (2020). COVID-19 Impact on the Quality of Life of Teachers: A Cross-sectional Study. Asian Journal for Public Opinion Research.*
- REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.
- RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: Repercussões na subjetividade. **Educação em Revista** (UFMG), v. 32, p. 97-117, 2016.
- ROVER, A.; et al. Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma instituição no ensino superior. **Revista Unoesc&ciência**, 2010. Disponível em <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/issue/view/19>> Acesso em 06 jul. 2019.
- ROYUELA, V.; LOPEZ-TAMAYO, J.; SURINACH, J. The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? **Social Indicators Research**, 86, p. 401-415, 2008.
- RUZA, F. M., SILVA, E. P. As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso? **Revista Subjetividades**, Fortaleza, 16(1): 91-103, abril, 2016.
- SALLABERRY, J. D. et al. Desafios docentes em tempos de isolamento social: estudo com professores do curso de Ciências Contábeis. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, e024774, p. 1-22, 2020. DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.24774>.
- SALMONS, J. **Qualitative online interviews: strategies, design, and skills**. Capella University School of Business — Second Edition. 2014.
- SANT'ANNA, A. S., KILIMNIK, Z. M., & MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: A. S. Sant'Anna & Z. M. Kilimnik (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos** (pp.3-30). Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, (2011).

SATO, L. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 31-49.

SEVCENKO, N. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha russa**. 4. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

SGUISSARDI, V. Produtivismo acadêmico. In D. A. Oliveira, A. M. C. Duarte, & L. M. F. Vieira (Eds.), **Dicionário: Trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação. 2010.

SILVA, J. A. O.; RANGEL, D. A.; SOUZA I. A. de. Docência superior e ensino remoto: relatos de experiências numa instituição de ensino superior privada. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, e024717, p. 1-19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.24717>.

SILVA, R. O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. St. Paul Ed. Minn. 1985.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

TORRES, T. Z. G. Amostragem. In: MEDRONHO, R. A. et al. **Epidemiologia**. São Paulo: Atheneu, 2006. p. 283-294.

The WHOQOL Group (1996). **Whoqol-bref: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment**. Geneva: WHO.

TORALES, J.; O'HIGGINS, M.; CASTALDELLI-MAIA, J. M.; VENTRIGLIO, A. The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. **International Journal of Social Psychiatry**. 2020. Vol. 66(4) 317–320. DOI: 10.1177/0020764020915212.

TREIN, E.; RODRIGUES, J. O mal-estar na academia: produtivismo científico, o fetichismo do conhecimento-mercadoria. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro: ANPED; Campinas: Autores Associados, v. 16, n. 48, p. 769-819, set./dez. 2011.

VASCONCELOS, M. L. M. C. **A Formação do Professor do Ensino Superior**. São Paulo: Pioneira, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15. ed. SP: Atlas, 2014.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIEIRA, O. F. “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho”. **Revista Economia & Gestão** – v. 14, n. 36, jul./set. 2014.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. El sentido del trabajo y la calidad de vida em el trabajo dentro de los establecimientos públicos de enseñanza superior: una comparación entre Brasil

y Canadá. **Boletín Informativo, Ciudad de Guatemala: Ministerio de Relaciones Exteriores** – El Heraldo Diplomático – Biblioteca Mario Monteforte Toledo, 56, jul. 2013.

_____. Fatores de qualidade de vida no trabalho em universidades públicas: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Anais do 14º CONGRESSO DE STRESS DA ISMA (INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION) E DO 16º FÓRUM DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. Porto Alegre. RG, Brasil, 2014.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.15, n. 1, December, 1973.

WOLFF, C. S.; MINELLA, L. S.; LAGO, M. C. de S.; RAMOS, T. R. O. Pandemia na necroeconomia neoliberal. **Rev. Estud. Fem.** vol.28 no.2 Florianópolis, 2020. Epub, June 05, 2020. DOI: 10.1590/1806-9584-2020v28n274311.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ANEXOS

ANEXO A – REGIME DE TRABALHO DO DOCENTE DA UEMA



CAPÍTULO II DO REGIME DE TRABALHO EM GERAL

Art. 6º O professor integrante da carreira do magistério superior ficará submetido a um dos seguintes regimes de trabalho, de acordo com a Lei Estadual n.º 5.931, de 22 de abril de 1994:

- I. Tempo parcial - vinte horas semanais de trabalho.
- II. Tempo integral - quarenta horas semanais de trabalho.
- III. Tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE) - quarenta horas semanais de trabalho.

§ 1º Os docentes em regimes de trabalho parcial, integral e tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE), além das atividades em sala de aula, deverão complementar sua jornada de trabalho por meio de participação em outras atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou administração, obedecendo ao disposto nos Apêndices B, C, D e E.

§ 2º Os docentes permanentes de Programas de Pós-Graduação, em atendimento ao inciso IV, § 1º, artigo 18 da Resolução n.º 1170/2015-CEPE/UEMA, devem dedicar no mínimo 50% da sua carga horária às atividades do Programa, de acordo com o disposto nos Apêndices B, C, D e E.

Art. 7º A carga horária em sala de aula será cumprida de acordo com o regime de trabalho, observando:

I. No caso dos docentes em regime de trabalho tempo parcial (vinte horas semanais de trabalho), será exigida a carga horária mínima de oito e máxima de dez horas-aula semanais.

II. No caso dos docentes em regime de trabalho tempo integral (quarenta horas semanais) e tempo integral e dedicação exclusiva (quarenta horas semanais), será exigida a carga horária mínima de oito e máxima de vinte horas-aula semanais.

§ 1º O docente, em qualquer regime de trabalho, que não atender a solicitação departamental para acréscimo de horas-aula semanais, desde que dentro dos limites máximos deste artigo, estará sujeito às penalidades previstas no artigo 221 do Estatuto do Servidor, Lei Estadual n.º 6.107/1994.

§ 2º Independentemente do regime de trabalho, a carga horária mínima a ser integralizada corresponde a oito horas-aula semanais, de acordo com o artigo 57



da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

§ 3º O docente em exercício do cargo de Reitor, Vice-Reitor ou Pró-Reitor tem direito de ser dispensado, temporariamente, a seu critério, das atividades em sala de aula.

§ 4º O docente em exercício do cargo de Pró-Reitor Adjunto, Diretor de Centro, Chefe de gabinete, Assessor Jurídico, Assessor Especial de Reitoria, Coordenador Geral do UemaNet, Coordenador de Programas Especiais ou Prefeito de Campus deve integralizar um mínimo de quatro horas-aula semanais.

Art. 8º O docente, independentemente do regime de trabalho a que esteja submetido, deverá, semestralmente, submeter o Plano de Atividade Docente - PAD e o Relatório de Atividade Docente - RAD ao Departamento ou unidade acadêmica de lotação.

§ 1º O PAD é o instrumento no qual constam as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração que o docente pretende desenvolver ao longo do semestre.

§ 2º O RAD é o instrumento no qual constam as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração que foram efetivamente realizadas pelo docente ao longo do semestre.

§ 3º A submissão semestral do PAD e do RAD é condição necessária para a tramitação de processos internos da Uema, conforme a Resolução n.º 183/2015-CAD/UEMA.

Art. 9º O Plano de Atividade Docente - PAD e o Relatório de Atividade Docente - RAD devem ser analisados e aprovados em Assembleia Departamental e homologados pelo Conselho de Centro.

§ 1º Quando o docente estiver lotado em um Centro, o PAD e o RAD serão analisados, aprovados e homologados pelo Conselho de Centro.

§ 2º Quando o PAD ou o RAD submetido para análise na unidade acadêmica de lotação não for aprovado, será devolvido ao docente.

§ 3º O docente terá cinco dias úteis para realizar os ajustes solicitados pelo órgão colegiado da unidade acadêmica de lotação.



Art. 10 O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo docente será permanente e realizado pelo Chefe de Departamento ou da unidade acadêmica de lotação.

§ 1º Caso o PAD aponte horas à disposição do departamento, o chefe imediato deverá atribuir, em reunião colegiada, novas atividades ao docente.

§ 2º Os coordenadores de projetos de pesquisa e extensão, com ou sem aprovação em agência de fomento, ao final de cada semestre, deverão apresentar algum produto (artigo, capítulo de livro, seminário, mesa-redonda, palestra, minicurso ou relatório documentado) a ser aprovado em Assembleia Departamental ou reunião colegiada da unidade acadêmica de lotação.

§ 3º Os projetos de pesquisa e extensão cujos produtos não tenham sido aprovados não poderão ser computados no Relatório de Atividade Docente - RAD do respectivo semestre.

Art. 11 A verificação do cumprimento das jornadas de trabalho dos docentes será realizada semestralmente, com relatórios completos bienais, pela Comissão Permanente de Avaliação Docente - CPAD, devendo ser processada com base no cumprimento das normas estabelecidas pela Lei Estadual n.º 5.931/94, por esta Resolução e pelo Relatório de Atividade Docente - RAD.

§ 1º Caso o docente não submeta para aprovação o Relatório de Atividade Docente - RAD, o Chefe de Departamento ou da unidade acadêmica de lotação, a pedido da Comissão Permanente de Avaliação Docente - CPAD, deverá encaminhar uma descrição das atividades realizadas pelo docente no semestre em questão, devidamente comprovadas.

Art. 12 A submissão, aprovação e homologação do Plano de Atividade Docente - PAD e do Relatório de Atividade Docente - RAD deverá cumprir o Calendário Universitário aprovado no CONSUN.

Art. 13 O Plano Departamental se constitui no instrumento norteador da elaboração dos Planos de Atividades Docentes - PAD e de outras atividades inerentes ao próprio Departamento.

§ 1º O Plano Departamental, em conformidade com o artigo 35 do Regimento dos Centros de Ciências e de Estudos Superiores, deve contemplar:

I. A abertura de concurso público para ingresso no Quadro do Magistério Superior da Uema.



II. A realização de processos seletivos para contratação de professor substituto.

III. A oferta dos cursos de especialização e aperfeiçoamento.

IV. As áreas temáticas e linhas de pesquisa e de extensão que norteiam os projetos empreendidos no âmbito do Departamento.

V. A admissão e dispensa de docentes, bem como modificações do regime de trabalho destes.

VI. O afastamento de docentes e de servidores técnico-administrativos para fim de aperfeiçoamento ou cooperação técnica, estabelecendo o acompanhamento e a avaliação dessas atividades.

VII. As vagas para o exercício de monitoria.

VIII. A elaboração da proposta de oferta de disciplinas em período regular e especial.

IX. Outras atividades inerentes ao Departamento.

§ 2º O Plano Departamental deve estar alinhado às diretrizes estratégicas contidas no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI vigente e com as iniciativas apontadas pelo Departamento no Plano de Gestão Anual - PGA.

CAPÍTULO III DO REGIME DE TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA - TIDE

Art. 14 Ao docente em regime de trabalho de tempo integral e dedicação exclusiva - TIDE será vedado o exercício remunerado cumulativo de qualquer outro cargo, emprego, função ou atividade autônoma, com ou sem vínculo em entidades públicas ou privadas.

Parágrafo único. Sem prejuízo dos encargos de magistério, será permitido ao docente em regime de trabalho de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (TIDE) - quarenta horas semanais de trabalho:

a) participação em órgão de deliberação coletiva relacionada com funções do magistério;

b) participação em comissões julgadoras relacionadas com o ensino, pesquisa ou extensão;

c) percepção de direitos autorais e correlatos ou incentivos institucionais devidamente aprovados pelo Conselho Universitário;

ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA**UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO
MARANHÃO****TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA NA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO**

Declaro que estou ciente da intenção da realização do projeto intitulado "**DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO**: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de professores da Universidade Estadual do Maranhão" desenvolvido pelo pesquisador Hugo Leonardo Ferreira Araujo, sob a orientação da Profa. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

São Luis, 25 de novembro de 2021



Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa
Reitor
ID nº 00006633-1
Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa
(Reitor da Universidade Estadual do Maranhão)

ANEXO C – OFÍCIO CIRCULAR Nº2/2021/CONEP/SECNS/MS



Ministério da Saúde
Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde
Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

Aos (Às) coordenadores (as) de Comitês de Ética em Pesquisa,

Assunto: Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

Encaminho, anexo, documento referente às orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

Atenciosamente,

CRISTIANE ALARCÃO FULGÊNCIO
Secretária Executiva da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Alarcão Fulgêncio, Secretário Executivo da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa**, em 25/02/2021, às 12:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#); e art. 8º, da [Portaria nº 900 de 31 de Março de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.saude.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0019229910** e o código CRC **607D08F0**.

Referência: Processo nº 25000.026908/2021-15

SEI nº 0019229910

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP
SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D Edifício PO 700, 3º andar - Bairro Asa Norte, Brasília/DF, CEP 70719-040
Site - saude.gov.br



Ministério da Saúde
Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde
Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

ORIENTAÇÕES PARA PROCEDIMENTOS EM PESQUISAS COM QUALQUER ETAPA EM AMBIENTE VIRTUAL

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) orienta pesquisadores e Comitês de Ética em Pesquisa em relação a procedimentos que envolvam o contato com participantes e/ou coleta de dados em qualquer etapa da pesquisa, em ambiente virtual. Tais medidas visam preservar a proteção, segurança e os direitos dos participantes de pesquisa.

Estas orientações quando aplicadas aos participantes de pesquisa em situação de vulnerabilidade devem estar em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde – CNS – nº 466 de 2012 e a de nº 510 de 2016.

Entende-se por:

0.1. Meio ou ambiente virtual: aquele que envolve a utilização da internet (como e-mails, sites eletrônicos, formulários disponibilizados por programas, etc.), do telefone (ligação de áudio, de vídeo, uso de aplicativos de chamadas, etc.), assim como outros programas e aplicativos que utilizam esses meios.

0.2. Forma não presencial: contato realizado por meio ou ambiente virtual, inclusive telefônico, não envolvendo a presença física do pesquisador e do participante de pesquisa.

0.3. Dados pessoais: informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável (artigo 5º da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD – nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), tais como números de documentos, de prontuário, etc.

0.4. Dados pessoais sensíveis - dados sobre origem racial ou étnica, religião, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (artigo 5º da LGPD nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Nesse sentido, aplicam-se as seguintes orientações nas pesquisas com seres humanos que envolvam essas ferramentas:

1. EM RELAÇÃO À SUBMISSÃO DO PROTOCOLO AO SISTEMA CEP/CONEP:

1.1. O pesquisador deverá apresentar na metodologia do projeto de pesquisa a explicação de todas as etapas/fases não presenciais do estudo, enviando, inclusive, os modelos de formulários, termos e outros documentos que serão apresentados ao candidato a participante de pesquisa e aos participantes de pesquisa.

1.2. O pesquisador deverá descrever e justificar o procedimento a ser adotado para a obtenção do consentimento livre e esclarecido, bem como, o formato de registro ou assinatura do termo que será utilizado.

1.2.1. Caberá ao pesquisador destacar, além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, devem ser informadas as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação.

1.3. Quando os Registros de Consentimento Livre e Esclarecido / Termos de Consentimento Livre e Esclarecido forem documentais, devem ser apresentados, preferencialmente, na mesma formatação utilizada para visualização dos participantes da pesquisa.

2. EM RELAÇÃO AOS PROCEDIMENTOS QUE ENVOLVEM CONTATO ATRAVÉS DE MEIO VIRTUAL OU TELEFÔNICOS COM OS POSSÍVEIS PARTICIPANTES DE PESQUISA:

2.1. O convite para participação na pesquisa não deve ser feito com a utilização de listas que permitam a identificação dos convidados nem a visualização dos seus dados de contato (e-mail, telefone, etc) por terceiros.

2.1.1. Qualquer convite individual enviado por e-mail só poderá ter um remetente e um destinatário, ou ser enviado na forma de lista oculta.

2.1.2. Qualquer convite individual deve esclarecer ao candidato a participantes de pesquisa, que antes de responder às perguntas do pesquisador disponibilizadas em ambiente não presencial ou virtual (questionário/formulário ou entrevista), será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ou Termo de Assentimento, quando for o caso) para a sua anuência.

2.2. Quando a coleta de dados ocorrer em ambiente virtual (com uso de programas para coleta ou registro de dados, e-mail, entre outros), na modalidade de consentimento (Registro ou TCLE), o pesquisador deve enfatizar a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

2.2.1. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento.

2.2.2. Caso tenha pergunta obrigatória deve constar no TCLE o direito do participante de não responder a pergunta.

2.2.3. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados) antes de

responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada.

2.2.4. O participante de pesquisa terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento.

2.3. Quando a pesquisa em ambiente virtual envolver a participação de menores de 18 anos, o primeiro contato para consentimento deve ser com os pais e/ou responsáveis, e a partir da concordância, deverá se buscar o assentimento do menor de idade.

2.4. Caberá ao pesquisador responsável conhecer a política de privacidade da ferramenta utilizada quanto a coleta de informações pessoais, mesmo que por meio de robôs, e o risco de compartilhamento dessas informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços de maneira a assegurar os aspectos éticos.

2.5. Deve ficar claro ao participante da pesquisa, no convite, que o consentimento será previamente apresentado e, caso, concorde em participar, será considerado anuência quando responder ao questionário/formulário ou entrevista da pesquisa.

2.5.1. Ficam excetuados os processos de consentimento previstos no Art. 4º da Resolução CNS nº 510 de 2016.

2.6. Caberá ao pesquisador explicar como serão assumidos os custos diretos e indiretos da pesquisa, quando a mesma se der exclusivamente com a utilização de ferramentas eletrônicas sem custo para o seu uso ou já de propriedade do mesmo.

3. COM RELAÇÃO À SEGURANÇA NA TRANSFERÊNCIA E NO ARMAZENAMENTO DOS DADOS:

3.1. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa.

3.2. Uma vez concluída a coleta de dados, é recomendado ao pesquisador responsável fazer o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

3.3. O mesmo cuidado deverá ser seguido para os registros de consentimento livre e esclarecido que sejam gravações de vídeo ou áudio. É recomendado ao pesquisador responsável fazer o *download* dos dados, não sendo indicado a sua manutenção em qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

3.4. Em consonância ao disposto na Resolução CNS nº 510 de 2016, artigo 9 inciso V), para os participantes de pesquisas que utilizem metodologias próprias das Ciências Humanas e Sociais, deve haver a manifestação expressa de sua concordância ou não quanto à divulgação de sua identidade e das demais informações coletadas.

4. QUANTO AO CONTEÚDO DOS DOCUMENTOS TRAMITADOS:

4.1. Os documentos em formato eletrônico relacionados à obtenção do consentimento devem apresentar todas as informações necessárias para o adequado esclarecimento do participante, com as garantias e direitos previstos nas Resoluções CNS nº 466 de 2012 e 510 de 2016 e, de acordo com as particularidades da pesquisa.

4.2. O convite para a participação na pesquisa deverá conter, obrigatoriamente, *link* para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos dados do participante da pesquisa. Nessas situações, o pesquisador responsável fica obrigado a enviar ao participante de pesquisa, a resposta de ciência do interesse do participante de pesquisa retirar seu consentimento

4.3. Nos casos em que não for possível a identificação do questionário do participante, o pesquisador deverá esclarecer a impossibilidade de exclusão dos dados da pesquisa durante o processo de registro / consentimento.

4.4. Durante o processo de consentimento, o pesquisador deverá esclarecer o participante de maneira clara e objetiva, como se dará o registro de seu consentimento para participar da pesquisa.

4.5. Quando a pesquisa na área biomédica exigir necessariamente a presença do participante de pesquisa junto à equipe, o TCLE deverá ser obtido na sua forma física, de acordo com o previsto na Resolução CNS nº 466 de 2012, item IV.5.d. Esse consentimento deverá ser obtido ainda que o participante de pesquisa já tenha registrado o seu consentimento de forma eletrônica em etapa anterior da pesquisa. Os casos não contemplados neste documento, conflitantes ou ainda não previstos nas resoluções disponíveis, serão avaliados pelos colegiados do Sistema CEP/Conep.

JORGE ALVES DE ALMEIDA VENANCIO
Coordenador da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa



Documento assinado eletronicamente por **Jorge Venâncio, Administrador(a)**, em 24/02/2021, às 18:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#); e art. 8º, da [Portaria nº 900 de 31 de Março de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.saude.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0019229966** e o código CRC **0523ABC3**.

Referência: Processo nº 25000.026908/2021-15

SEI nº 0019229966

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP
SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D Edifício PO 700, 3º andar - Bairro Asa Norte, Brasília/DF, CEP 70719-040
Site - saude.gov.br

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO WHOQOL-BREF

Questões Gerais

1 - Como você avalia sua qualidade de vida?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito, nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

Domínio I: Físico

1 - Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

- Nada
- Muito pouco
- Mais ou menos
- Bastante
- Extremamente

2 - O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

- Nada
- Muito pouco
- Mais ou menos
- Bastante
- Extremamente

3 - Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

- Nada
- Muito pouco
- Médio
- Muito
- Completamente

4 - Quão bem você é capaz de se locomover?

- Muito ruim
- Ruim
- Nem ruim, nem bom
- Bom
- Muito bom

5 - Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

<input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito
<p>6 - Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?</p> <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito
<p>7 - Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?</p> <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito

Domínio II: Psicológico

<p>1 - O quanto você aproveita a vida?</p> <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Mais ou menos <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Extremamente
<p>2 – Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?</p> <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Mais ou menos <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Extremamente
<p>3 - O quanto você consegue se concentrar?</p> <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Mais ou menos <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Extremamente
<p>4 - Você é capaz de aceitar sua aparência física?</p> <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Muito <input type="checkbox"/> Completamente

5 - Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

- () Muito insatisfeito
 () Insatisfeito
 () Nem satisfeito, nem insatisfeito
 () Satisfeito
 () Muito satisfeito

6 - Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como: mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

- () Nunca
 () Algumas vezes
 () Frequentemente
 () Muito frequentemente
 () Sempre

Domínio III: Social

1 - Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

- () Muito insatisfeito
 () Insatisfeito
 () Nem satisfeito, nem insatisfeito
 () Satisfeito
 () Muito satisfeito

2 - Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

- () Muito insatisfeito
 () Insatisfeito
 () Nem satisfeito, nem insatisfeito
 () Satisfeito
 () Muito satisfeito

3 - Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

- () Muito insatisfeito
 () Insatisfeito
 () Nem satisfeito, nem insatisfeito
 () Satisfeito
 () Muito satisfeito

Domínio IV: Meio ambiente

1 – O quanto você se sente em segurança em sua vida diária?

- () Nada
 () Muito pouco
 () Mais ou menos
 () Bastante
 () Extremamente

2 - Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

<p><input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Mais ou menos <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Extremamente</p>
<p>3 - Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades? <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Muito <input type="checkbox"/> Completamente</p>
<p>4 - Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia? <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Muito <input type="checkbox"/> Completamente</p>
<p>5 - Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer? <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Muito pouco <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Muito <input type="checkbox"/> Completamente</p>
<p>6 - Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora? <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito</p>
<p>7 - Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito</p>
<p>8 - Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte? <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Nem satisfeito, nem insatisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Muito satisfeito</p>

APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

1 – DADOS DEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAL

1.1 – Sexo

Masculino Feminino

1.2 – Idade - Faixa etária

20 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos 61 a 70 anos Mais de 70 anos

1.3 – Estado civil

Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) União estável Viúvo(a)

1.4 – Tem filhos

Sim Não

1.5 – Escolaridade

Especialista Mestre Doutor Pós-doutor

1.6 – Centro lotado

CCSA CECEN CCT CCA CESB CESBA CESBAC
 CESC CESC D CESCON CESCO CESCOR CESGRA
 CESITA CESLAP CESPE CESPI CESP D CESSIN
 CESJOP CESTI CESZD

1.7 – Tempo de serviço

3 a 10 anos 11 a 19 anos 20 a 29 anos 30 a 39 40 ou mais

1.20 – Local da residência em relação a UEMA

Até 5 km 5 a 10 km 11 a 15 km mais de 15 km

1.21 Religião

Católico(a) Cristão(ã) Umbandista Espírita Não tenho religião Outros

Qual ? _____

1.22 Você leciona na graduação?

Sim Não

1.23 Você leciona na pós-graduação?

Sim Não

1.26 Você participa de grupo de pesquisa?

Sim Não

1.27 Você participa de pesquisa e/ou extensão?

Sim Não

1.28 Você exerce cargo de gestão dentro ou fora da universidade?

Sim Não

2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO EM CASA**2.1 Informe o grau de como você avalia os aspectos abaixo:****2.1.1 Você precisou fazer alguma alteração no ambiente?**

Sim Não

2.1.2 – Iluminação do seu ambiente de trabalho?

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

2.1.3 – Temperatura do seu ambiente de trabalho?

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

2.1.4 – Nível de limpeza e higiene do seu ambiente de trabalho?

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

2.1.5 – Equipamentos (mesas, cadeiras, computador) para realização do seu trabalho:

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

2.1.6 Internet para realização do seu trabalho:

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

2.1.7 Ruídos no seu ambiente de trabalho?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2.1.8 Estrutura física que a sua casa tem para realização do trabalho remoto:

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2.1.9 Quantidade de alunos em sala de aula por turma:

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2.1.10 Treinamento oferecido para os docentes para realização do trabalho remoto:

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2.1.11 Como você avalia seu desempenho na operacionalização de ferramentas como o

***Meet, Skype* entre outros:**

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

2.1.12 Como você avalia a carga de trabalho na realização do trabalho remoto?

- Diminuiu bastante
- Diminuiu
- Regular
- Aumentou
- Aumentou bastante

2.1.13 Foi disponibilizado suporte técnico caso você tivesse alguma dificuldade tecnológica?

- Sim Não

2.1.14 Como você avalia esse suporte técnico oferecido?

- Muito ruim
- Ruim

- Regular
- Bom
- Muito bom

2.1.15 Como você avalia sua relação com os alunos por meio da virtualização?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

3 – Qual desses fatores abaixo mais impacta sua qualidade de vida na pandemia?

- Adaptação da casa para realização do trabalho remoto
- Acúmulo de trabalho
- Pressão exercida pela chefia
- Relacionamento interpessoal
- Dificuldade para operacionalizar as ferramentas *online*
- Comprometimento do tempo de lazer

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa intitulada: **DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO PANDÊMICO**: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho de professores de uma Universidade Pública do Maranhão, desenvolvida pelo pesquisador Hugo Leonardo Ferreira Araujo, vinculado ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, sob orientação da Dr^a Yldry Souza Ramos Queiroz, cujo **objetivo geral** é: Analisar a percepção em relação à qualidade de vida⁵ no trabalho dos docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão, e os seguintes **objetivos específicos**: (1) Investigar as condições de trabalho dos professores, considerando as características do trabalho docente na pandemia; (2) Descrever os fatores relacionados ao trabalho docente que impactam sua qualidade de vida; e (3) Avaliar os indicadores de QV no trabalho dos professores. Esta pesquisa **justifica-se** pelo contexto transformador que a educação de nível superior está submetida com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC (ferramentas tecnológicas como *meet*, *zoom* etc.) e todo o aparato de “modernização” da educação. Somado a esse fator, acrescenta-se a pandemia de COVID-19 que alterou a dinâmica do trabalho docente, bem como trouxe impactos na sua QV. Ademais, destaca-se a importância da preservação da vida desses trabalhadores, pois parte-se do pressuposto de que entender o contexto em que essa classe está inserida e identificar qual é a sua percepção quanto à QV, é fundamental para o desenvolvimento de estratégias que visem resguardá-los de doenças laborais, tais como: LER/DORT, dorsalgias, depressão, ansiedade e transtornos das articulações.

Este estudo possuirá apenas uma etapa. Você responderá ao questionário que possui 28 questões e tem tempo médio de duração de 30 minutos. O motivo deste convite é que você se enquadra nos seguintes **critérios de inclusão**: professores efetivos com vínculo contratual permanente da UEMA (campus Paulo VI), aprovados em estágio probatório, com pelo menos a titulação de especialista.

Você poderá deixar de participar da pesquisa nos casos em que forem observados os seguintes **critérios de exclusão**: professores que lecionam em outro centro de estudo do campus escolhido para este estudo ou em instituições privadas e que estejam afastados da sala de aula.

⁵ A Qualidade de Vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a suas expectativas, padrões e preocupações”.

Levando em consideração que toda realização de pesquisa que envolve seres humanos apresenta riscos, destacamos os possíveis **riscos mínimos** que estão associados a este estudo: responder a questões sensíveis relacionadas à saúde física, psicológica, relações pessoais e meio ambiente, podendo causar alguma sensação de desconforto. O participante da pesquisa poderá sentir cansaço ao responder às perguntas da pesquisa ou experienciar recordações negativas do trabalho remoto ou da pandemia. Nesse caso, orienta-se que o participante da pesquisa pare de responder o formulário imediatamente e, se achar necessário, buscar apoio do Serviço de Orientação Psicológica e Psicopedagógica da UEMA, **de forma gratuita**, para tratar qualquer inquietação de ordem psicológica. Destaca-se, ainda, que, ao aceitar responder ao questionário, isso implica em capturar o tempo do indivíduo. À vista disso, sugere-se que o participante da pesquisa faça o preenchimento no melhor horário e dia da sua semana ou, se preferir, de forma seccionada, até concluir todas as questões, evitando, dessa forma, cansaço, aborrecimento ou desconforto. Durante a sua participação, e mesmo após encerrada ou interrompida a pesquisa, o participante da pesquisa tem o direito de obter auxílio do pesquisador a qualquer momento.

Em relação aos **benefícios**, presume-se que este estudo ajudará a compreender o contexto pandêmico que os professores(as) estão inseridos(as) e, dessa forma, traçar estratégias que potencializem o respeito à vida e o desempenho com qualidade da docência. Não haverá nenhum custo para participar desta pesquisa nem qualquer remuneração ou gratificação por parte de qualquer pessoa envolvida na pesquisa.

A pesquisa será realizada adotando os critérios abaixo:

1 – Você tem a liberdade de participar ou não deste estudo, bem como pode a qualquer momento solicitar que seus dados não sejam publicizados, sem que haja quaisquer penalizações ou prejuízos;

2 – Em hipótese alguma será revelado o nome dos participantes da pesquisa, assegurando total anonimato. Ademais, a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral, prezando pelo sigilo e confidencialidade das informações;

3 – Os participantes da pesquisa não terão qualquer despesa ou ônus financeiro atrelados a este estudo e poderão consultar o pesquisado responsável em qualquer época, pessoalmente ou pelo telefone, para esclarecimento de qualquer dúvida. Adiciona-se ainda que,

caso o participante da pesquisa identifique algum custo, o mesmo deve informar ao pesquisador para o devido ressarcimento;

4 – Caso os participantes da pesquisa queiram **acessar o resultado final da pesquisa (dissertação), eles(as) deverão solicitar via e-mail;**

5 – Solicita-se que **todas as páginas do TCLE sejam rubricadas e assinadas** ao término;

6 – Serão **encaminhadas duas vias do TCLE**, sendo uma via do participante da pesquisa e a outra do pesquisador;

7 – Caso o participante da pesquisa queira **sanar alguma dúvida sobre a ética da pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMA, pelo telefone (98) 2109-1250 ou pelo endereço Rua Barão de Itapary, 227, quarto andar, Centro, São Luís – MA, CEP – 65.020-070;**

8 – Descrição do CEP – **Comitê de Ética em Pesquisa: é um grupo não remunerado formado por diferentes profissionais e membros da sociedade que avaliam um estudo para julgar se ele é ético e garante a proteção dos participantes;**

9 – **Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação no estudo, os voluntários poderão pleitear indenização**, segundo as determinações do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002) e das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

Dessa forma, tendo lido e entendido tais esclarecimentos, objetivo da pesquisa, declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e/ou participar da pesquisa campo. Logo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

Aprovação do participante da pesquisa

“Eu, _____”,
autorizo, voluntariamente, a minha participação nesta pesquisa.” Declaro que li e entendi todo
o conteúdo deste documento.

Assinatura _____ Data _____

_____ Telefone _____

Dados do pesquisador:

Nome: Hugo Leonardo Ferreira Araujo

E-mail: admhugolfa@gmail.com

Contato: 99191-4927

Horário de contato: 08h às 12h / 14h às 18h.