

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Calusa Grendene Maculan

**TRABALHO DECENTE DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Santa Maria, RS  
2019

**Calusa Grendene Maculan**

**TRABALHO DECENTE DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO  
FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração**.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

Santa Maria, RS  
2019

Maculan, Calusa Grendene  
TRABALHO DECENTE DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR / Calusa Grendene  
Maculan.- 2019.  
70 p.; 30 cm

Orientadora: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2019


1. Trabalho decente 2. Trabalho docente 3. OIT I.  
Madruga, Lúcia Rejane da Rosa Gama II. Título.

**Calusa Grendene Maculan**

**TRABALHO DECENTE DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO  
FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração**.

**Aprovado em 22 de março de 2019:**



---

**Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, Dr<sup>a</sup> (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)

---

**Jordana Marques Kneipp, Dr<sup>a</sup> (UFSM)**

---

**Isabel Teresinha Dutra Soares, Dr<sup>a</sup> (UFPEL)**

Santa Maria, RS  
2019

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus pais Valdemar e Ana e às minhas irmãs Luciana e Luciane, que nunca pouparam esforços para me auxiliar na jornada da vida.

Dedico também ao meu namorado Luciano Artmann. Porque o amor não é feito apenas de beijos e abraços. Quero agradecer pela presença nos melhores, mas sobretudo nos piores momentos dessa caminhada.

## AGRADECIMENTOS

A concretização deste trabalho ocorreu principalmente pelo auxílio, compreensão e dedicação de várias pessoas. Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que eu chegasse até aqui e, de uma maneira especial, agradeço:

À Deus, por ter iluminado o caminho que trilhei até este momento.

Aos meus pais Valdemar e Ana, às minhas irmãs Luciana e Luciane, ao meu namorado Luciano e a toda minha família, muito obrigada pelo apoio e pela compreensão durante todo esse período em que acabei sendo bastante ausente. A força e a coragem de vocês são minhas maiores motivações.

À todos os amigos, em especial à Alessandra Menezes, à Taís Grings, ao André Tischler, à Meridiana Dal Ross, à Bruna Bianchim e ao Guilherme Ferrari, que incentivaram, acompanharam e apoiaram esta caminhada em busca do saber.

Aos colegas da UFSM que estiveram ao meu lado, contribuíram e se fizeram presentes, muito obrigada.

À professora Lúcia Madruga, minha dedicada orientadora, muito obrigada pela pessoa iluminada que és, pela oportunidade e pela confiança de sempre.

À Universidade Federal de Santa Maria, pela oportunidade de cursar esta pós-graduação e aplicar a minha pesquisa.

À todos, minha eterna gratidão!

“Sonhar, nunca desistir  
Ter fé, pois fácil não é nem vai ser  
Tentar até se esgotar suas forças  
Se hoje eu tenho quero dividir  
Ostentar pra esperança levar e o mundo sorrir”

*(Desconhecido)*

## RESUMO

### TRABALHO DECENTE DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: Calusa Grendene Maculan

ORIENTADORA: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

Este estudo teve como objetivo geral analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho. Para o alcance desse propósito, formularam-se os seguintes objetivos específicos: a) Analisar a percepção dos professores acerca de suas atribuições sob a ótica do conceito de Trabalho Decente definido pela OIT; e b) Identificar quais critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT são melhor atendidos pela Instituição Federal de Ensino Superior estudada. Assim, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva, com o emprego de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados a partir da aplicação de um instrumento de pesquisa fechado que abarca questões referentes ao trabalho decente, elaboradas por Duffy et al. (2017), além de questões relativas ao perfil dos respondentes. A análise dos dados coletados decorreu de estatísticas descritivas e análise fatorial exploratória, além do Alfa de Cronbach. A situação encontrada durante o estudo na IFES demonstra uma adequação aos termos gerais do trabalho decente, havendo, todavia, que evoluir em busca de condições mais ideais. Os principais pontos de fragilidade são o tempo livre, destinado ao descanso e ao lazer. Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir tanto teoricamente, acrescentando à literatura nacional estudos que contemplem o tema trabalho decente docente, como na prática, na gestão das instituições de ensino, podendo estas, ao compreender melhor o tema, traçar estratégias que auxiliem os docentes na busca de um trabalho mais próximo do decente.

**Palavras-chave:** Trabalho decente. Trabalho docente. OIT.



## **ABSTRACT**

### **DECENT WORK: A STUDY IN A FEDERAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION**

**AUTHOR:** Calusa Grendene Maculan  
**ADVISOR:** Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

This study aimed to analyze the working conditions of teachers of a Federal Institution of Higher Education, based on the decent work criteria of the International Labor Organization. To achieve this purpose, the following specific objectives were formulated: a) To analyze the teachers' perception of their responsibilities under the concept of Decent Work defined by the ILO; and b) Identify which decent work criteria established by the ILO are best served by the Federal Institution of Higher Education studied. Thus, a research of descriptive nature was carried out, using a quantitative approach. The data were collected from the application of a closed research instrument that covers issues related to decent work, elaborated by Duffy et al. (2017), as well as questions related to the profile of the respondents. The analysis of the data collected was based on descriptive statistics and exploratory factor analysis, in addition to Cronbach's Alpha. The situation found during the study at IFES demonstrates an adequacy to the general terms of decent work, but has to evolve in search of more ideal conditions. The main points of fragility are free time, destined for rest and leisure. It is hoped that the results of this research can contribute both theoretically, adding to the national literature studies that contemplate the topic of decent work for teachers, as in practice, in the management of educational institutions, which can, by better understanding the theme, outline strategies that help teachers in the search for a job closer to the decent.

**Keywords:** Decent work. Teaching work. ILO.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O <i>Triple Botton Line</i> .....	25
Figura 2 - Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.....	27
Figura 3 - Desenho geral da pesquisa.....	39
Figura 4 – Dimensão 1.....	45
Figura 5 – Dimensão 2.....	46
Figura 6 – Dimensão 3.....	46
Figura 7 – Dimensão 4.....	47
Figura 8 – Dimensão 5.....	48

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura do estudo.....	17
Quadro 2 - Áreas temáticas do trabalho decente.....	23
Quadro 3 - Indicadores de sustentabilidade social.....	26
Quadro 4 – Análise geral do perfil dos respondentes.....	41
Quadro 5 - Estatística descritiva para os construtos de trabalho decente.....	44
Quadro 6 – Principais fatores e sua composição.....	50
Quadro 7 – Condições que afetam o trabalho decente docente.....	53

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFE	Análise Fatorial Exploratória
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CPD	Centro de Processamento de Dados
DS	Desenvolvimento Sustentável
GAP	Gabinete de Projetos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
ILO	<i>International Labour Organization</i>
KMO	Kaiser – Mayer - Olkin
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
OIT	Organização Internacional do Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SAI	<i>Social Accountability International</i>
TBL	<i>Triple Botton Line</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
WCED	<i>World Commission on Environment and Development</i>
WOS	<i>Web of Science</i>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2	OBJETIVOS.....	15
<b>1.2.1</b>	<b>Objetivo geral</b> .....	15
<b>1.2.2</b>	<b>Objetivos específicos</b> .....	15
1.3	JUSTIFICATIVA.....	15
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	17
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	19
2.1	TRABALHO, HISTÓRIA E SIGNIFICADO.....	19
<b>2.1.1</b>	<b>Trabalho decente</b> .....	20
<i>2.1.1.1</i>	<i>A sustentabilidade social e o trabalho decente</i> .....	24
<b>2.1.2</b>	<b>Trabalho docente no ensino superior</b> .....	29
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	35
3.1	UNIDADE DE ANÁLISE.....	35
<b>3.1.1</b>	<b>A Instituição analisada</b> .....	35
3.2	DELINEAMENTO E DEFINIÇÃO DE TERMOS.....	36
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	36
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS.....	36
3.5	COLETA DE DADOS.....	37
3.6	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	38
3.7	CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	39
<b>3.7.1</b>	<b>Riscos do estudo</b> .....	40
<b>3.7.2</b>	<b>Benefícios do estudo</b> .....	40
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	41
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	41
<b>4.1.1</b>	<b>Perfil dos respondentes</b> .....	41
<b>4.1.2</b>	<b>Estatística descritiva para os construtos de trabalho decente</b> .....	43
4.2	ANÁLISE FATORIAL.....	49
<b>4.2.1</b>	<b>Alfa de Cronbach</b> .....	52
4.3	RESULTADOS DA PERGUNTA ABERTA.....	53
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	58
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	59
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVO</b> .....	65
	<b>APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVO TRADUZIDO E QUESTÃO ABERTA</b> .....	66
	<b>APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE</b> ....	68
	<b>APÊNDICE D - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE</b> .....	70

## 1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, observa-se um quadro social cada vez mais exigente no que se refere às questões do mundo do trabalho, bem como a busca incessante por profissionais competentes e com habilidades variadas. Por ser um elemento integrador da sociedade, o trabalho é uma condição necessária ao desenvolvimento humano, é elemento básico das relações sociais, símbolo de liberdade do homem para a transformação de sua natureza (ARVEY et al., 1998).

Para Dejours (1987), o trabalho representa uma valorização das habilidades e interesses do indivíduo, propiciando a aplicação do seu conhecimento e contribuindo para a formação da sua identidade e realização pessoal e profissional. A profissão constitui uma referência essencial para a inserção do indivíduo no meio social (DOURADO et al., 2008).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT traz importantes considerações sobre trabalho, sob a ótica do conceito de trabalho decente, promovendo oportunidades para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2018).

A dignidade é que faz o indivíduo merecedor de respeito e consideração, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais contra o tratamento degradante e desumano, garantindo condições mínimas para uma vida saudável, participação ativa nos destinos da própria existência e na vida com os demais seres humanos (SARLET, 2001).

O professor é um profissional que desempenha diversas atividades, enfrenta pressões de fontes variadas e desenvolve um leque de capitais, competências e habilidades, demonstrando diferentes relações com o conhecimento (SILVA; MAFRA, 2014). Além disso, os autores lembram que essa categoria profissional tem passado por significativas transformações em um curto período de tempo. Anteriormente, ser professor era sinônimo de poder, intelectualidade e status social e que atualmente essa profissão enfrenta forte precarização e desvalorização. Assim, em face dessas considerações, é possível que os docentes venham a perceber a acumulação de papéis como algo que promove efeitos negativos devido ao aumento de demandas e a dificuldade de conciliá-las, assim como o contrário, reconhecendo-a como algo que acarreta benefícios, por propiciar desenvolvimento, autonomia e gratificação.

Dessa forma, partindo do pressuposto de que o trabalho docente gera malefícios e benefícios aos indivíduos, este estudo pressupõe que conhecer a perspectiva dos docentes sobre o trabalho, em especial sobre o trabalho decente preconizado pela OIT, possibilita contribuições teóricas e práticas.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O trabalho faz parte da história humana, não somente por suas diferentes formas que emergiram ao longo dos séculos, mas por ser um modificador do próprio homem, mediando a constituição da sua identidade pela contínua produção da sua existência, e por configurar-se também como um permanente construtor da sociedade (ALBORNOZ, 2008).

Tomando a classe trabalhadora como a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, este estudo elege como objeto de investigação um tipo específico de trabalhador: trata-se do professor universitário, empregado na universidade pública. O trabalho docente não escapa dos processos de reestruturação, que tem como algumas de suas consequências a sua intensificação, bem como a precarização das suas condições (OLIVEIRA et al., 2004).

Mesmo satisfeitos com a profissão e com a instituição em que atuam, os docentes sofrem com o aumento da carga de trabalho, com a precarização das condições laborais, com a mercantilização do ensino e com a desvalorização da jornada do professor perante a sociedade (FROTA; TEODÓSIO, 2012). Os autores ainda mencionam que o aumento do número de Instituições de Ensino Superior - IES, o destaque maior sobre o resultado econômico e a dificuldade do professor em se manter atualizado são os maiores pontos de sofrimento no trabalho docente nos tempos atuais. Codo et al. (2004) indicam em seus estudos que algumas doenças acometem esses profissionais, devido principalmente às impróprias e precárias condições para o exercício dessa profissão.

Diante desse cenário, faz-se urgente repensar algumas questões que envolvem a docência, como os tempos pedagógicos e formativos, os espaços e os recursos necessários para realizar a ação pedagógica qualificada, valorização da atividade docente, jornada única, formação continuada, melhoria da remuneração e garantia de condições dignas de trabalho.

Têm-se observado que as condições de precarização do trabalho docente são similares ao processo vivenciado pela classe trabalhadora em geral, portanto, considera-se relevante analisar o trabalho docente em relação aos critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT. Propõe-se desta forma, a seguinte questão de pesquisa: *Quais as características do trabalho*

*dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho?*

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### 1.2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos consistem em:

- a) Analisar a percepção dos docentes acerca de suas atribuições sob a ótica do conceito de Trabalho Decente definido pela OIT;
- b) Identificar quais critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT são melhor atendidos pela Instituição Federal de Ensino Superior estudada.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Em especial no campo acadêmico, o trabalho docente tem sido objeto de investigação de muitos pesquisadores, principalmente pela crescente precarização dessa profissão (SILVA; MAFRA, 2014). Bastos (2007) e Freitas (2007) defendem que aliado à precarização do trabalho docente está um aumento significativo das exigências por qualificação, competência e produtividade. Com essas transformações, o trabalho dos professores universitários muitas vezes ultrapassa os limites considerados decentes para o exercício da profissão docente, pois além de atuarem como educadores, ainda atuam como orientadores, pesquisadores, coordenadores, dentre outras ocupações, o que reforça a necessidade de compreender melhor alguns aspectos desta profissão (SILVA; MAFRA, 2014).

Academicamente, os estudos sobre trabalho decente apresentam uma lacuna relativa à falta de uma teoria que venha a resolver as questões de forma definitiva. Em relação ao trabalho decente, foram encontrados apenas 316 estudos sobre o tema na *Web of Science - WOS* (pesquisa realizada em agosto de 2018), dos quais 203 trabalhos foram publicados entre



os anos de 2013 e 2018. Sobre o trabalho docente foram encontrados 408 trabalhos publicados na WOS no mesmo período, dos quais 265 são dos últimos cinco anos. Dessa forma, trabalho decente e trabalho docente se constituem como potenciais campos de pesquisa a serem explorados, por serem relativamente recentes. Um dado importante é que foi encontrado na base apenas um estudo sobre trabalho decente e trabalho docente simultaneamente: As condições de trabalho docente e o pós-estado de bem-estar social (BRITO et al., 2017).

A WOS consiste em uma base multidisciplinar que indexa somente os periódicos mais citados em suas respectivas áreas. É também um índice de citações, informando, para cada artigo, os documentos por ele citados e os documentos que o citaram. Possui hoje mais de 9.000 periódicos indexados (PERIÓDICOS CAPES, 2018).

Vale destacar que a escolha destas temáticas se deve ao fato de considerar que o momento atual é mais que oportuno para se discutir o trabalho decente, em especial o de professores universitários. O campo de investigação do trabalho docente vem crescendo em função das mudanças no contexto social e do aumento significativo da oferta de cursos de graduação e pós-graduação no Brasil (SILVA; MAFRA, 2014). Essa expansão do ensino superior tem refletido na mercantilização do ensino e conseqüente precarização das condições de trabalho dos professores, com impactos significativos sobre a saúde mental e física desses profissionais (LIMA, 2012). A importância deste trabalho se justifica pela necessidade de mais estudos empíricos relacionados a questões do trabalho, especificamente o trabalho docente, em vista de estar estimulando debates sobre essa temática.

Além disso, os instrumentos de avaliações existentes direcionados à análise das temáticas são incipientes, possuindo apenas algumas referências em contextos documentais. As ferramentas de análise são em sua maioria textuais. Grande parte das análises disponíveis baseia-se em paradigmas teóricos, que são colocados de forma subjetiva e apresentam dificuldades de medição. Apenas em março 2017 foi publicado um estudo de construção de validação de uma escala de trabalho decente (DUFFY et al., 2017), a qual será utilizada neste estudo.

O presente estudo ainda se justifica como importante instrumento de análise da inserção e adaptação de professores no mercado de trabalho, especificamente em uma Instituição Federal de Ensino Superior. Além disso, é uma análise da percepção que os docentes têm frente às suas atribuições como forma de proporcionar maior satisfação e motivação por parte da organização. Dessa forma, o estudo pode vir a subsidiar a organização

para reavaliação de critérios, processos e procedimentos, visando atender a um padrão de gestão norteado pela responsabilidade social corporativa, tendo por base os critérios da OIT.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo se divide em cinco capítulos, sendo esta introdução, a revisão de literatura, aspectos metodológicos, resultados e discussões e considerações finais.

No Quadro 1 apresenta-se a descrição sobre cada capítulo.

Quadro 1 – Estrutura do estudo

CAPÍTULO		DESCRIÇÃO
1	Introdução	Contextualiza-se o tema do estudo, situação problemática, objetivos e justificativa.
2	Revisão de Literatura	Contempla-se a revisão bibliográfica sobre trabalho, trabalho decente e trabalho docente no ensino superior.
3	Aspectos Metodológicos	Apresenta-se a unidade de análise e o delineamento da pesquisa, bem como o procedimento de coleta de dados, as etapas de análises, as considerações éticas, dentre outras variáveis.
4	Resultados e Discussão	Contém os resultados da pesquisa, além de discussões sobre o atendimento dos indicadores de trabalho decente da OIT e suas relações com o trabalho docente.
5	Considerações Finais	Apresenta as conclusões finais da pesquisa, a partir do objetivo do estudo e da metodologia utilizada, contribuindo com considerações para o aprimoramento do ambiente corporativo da instituição estudada, a fim de atender aos paradigmas de trabalho decente docente.

Fonte: Elaboração própria.

Apresentados o tema do estudo, situação problemática, objetivos e justificativa que irão nortear esta pesquisa, parte-se a seguir para a explanação da revisão de literatura que baseou a parte teórica deste estudo.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A seguir será apresentada a abordagem teórica e conceitual a respeito do trabalho, sua história e significado, posteriormente dividida em duas partes. A primeira aborda o contexto do trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, e sua relação com a sustentabilidade social. A segunda compreende questões relativas ao trabalho docente no ensino superior.

### 2.1 TRABALHO, HISTÓRIA E SIGNIFICADO

O trabalho é uma temática relevante, principalmente pela importância que confere à vida do indivíduo em sociedade. Silva e Mafra (2014, p. 3) destacam “(...) que o trabalho é uma das formas mais importantes de socialização do ser humano, e é por intermédio dele que o indivíduo estabelece suas relações sociais, busca atingir seus objetivos, suas necessidades e realizações”. Diante disso, o trabalho ganha dimensões e sentidos particulares, caracterizando as pessoas em suas individualidades e em sociedade.

No decorrer do tempo, o conceito de trabalho sofreu modificações. Para a grande maioria dos pesquisadores, a origem do termo trabalho encontra-se no latim *tripalium* (ou *trepalium*), instrumento de tortura, de martirização (BASTOS et al., 1995). Em consonância, Bueno (1988) menciona que por muito tempo o trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo. Com o protestantismo, a partir do século XVI, o trabalho tornou-se símbolo de dignidade humana e, posteriormente, no século XVIII, com a industrialização, passou a ser considerado algo além de mera sobrevivência, uma fonte de realização (CARMO, 1992).

Segundo Aranha (1996):

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura (ARANHA, 1996, p 15).

Assim, o trabalho humano possui além de caráter econômico, um componente ético, uma vez que é um meio de afirmação do trabalhador, proporcionando satisfação das necessidades do indivíduo e de sua família. Sob esse aspecto, o homem é um sujeito de direitos e jamais objeto ou instrumento do sistema produtivo para obtenção de vantagens

econômicas (BARZOTTO, 2007). O trabalho é então compreendido como contribuição ao bem geral, sendo um meio de integração do indivíduo ao todo social e não somente um meio de suprir necessidades (ROSENFELD, 2011; ROSENFELD; PAULI, 2012).

Conforme Codo et al. (1994), os significados reais do trabalho são subjetivos e não são descobertos com facilidade, já que dependem de uma análise rigorosa e criteriosa, na qual é essencial observar o cotidiano, as representações do trabalhador e os princípios da organização.

Essa temática tem sido amplamente discutida, especialmente pelo contexto contemporâneo do trabalho e pelas transformações da sociedade, que desafiam as organizações a buscarem estratégias para a formação de novas relações, tentando fortalecer a significação do trabalho para os indivíduos (ANDRADE et al., 2012; COSTA et al., 2007). Posto isso, nos tópicos a seguir apresenta-se uma breve revisão acerca do tema.

### **2.1.1 Trabalho decente**

Segundo Silva e Mafra (2014), a partir da revolução industrial entra em cena um novo contexto do trabalho, repleto de mudanças políticas, econômicas, sociais e, sobretudo, tecnológicas. O mundo do trabalho se deparou então com graves questões como o enfraquecimento do emprego formal, precarização, informalidade e reduções salariais. A precarização das condições de trabalho cresceu e aumentou os níveis de desemprego, má distribuição de renda e exclusão social, compondo fatores capazes de modificar as relações entre organizações, e entre empregadores e empregados, individual e coletivamente.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT tem apoiado e promovido o trabalho decente. Dessa forma, além da necessidade permanente da promoção das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, tem se estabelecido também como uma maneira de provocar debates sobre as questões relacionadas ao trabalho e ao trabalhador (BARZOTTO, 2007; OIT, 2018; PICANÇO, 2015; ROSENFELD; PAULI, 2012). O conceito de trabalho decente, formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2018).

Segundo a OIT, o trabalho decente se operacionaliza em quatro objetivos estratégicos convergentes: o respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2018; ARIGONY, 2016; BRASIL, 2015; ROSENFELD; PAULI, 2012). Picanço (2015) então conclui que “[...] o trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e capaz de garantir condições dignas de vida” (PICANÇO, 2015, p. 575).

No Brasil, num período recente, além da promoção permanente desses quatro objetivos, o trabalho decente tem se caracterizado pelo apoio ao esforço nacional de combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens (OIT, 2018).

A promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD começou a ser debatida no Brasil no início dos anos 2000. Ela foi oficializada em 2006 e define três prioridades a partir dos conceitos de trabalho decente da OIT: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2018; OIT, 2018; PICANÇO, 2015).

O Brasil estabeleceu também agendas subnacionais de trabalho decente. O estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009 a Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com os mesmos objetivos (OIT, 2018).

Conforme Arigony (2016), a concepção de trabalho decente ganhou também forte destaque internacional, concebido como prioritário no Fórum Econômico Mundial e Fórum Social em 2000, na Cúpula do Milênio das Nações Unidas, na Cúpula Mundial das Nações Unidas de 2005 e na Declaração do Conselho Econômico e Social da ONU de 2006. Em 2008, a OIT reafirmou a importância da política do trabalho decente com uma declaração sobre justiça social para uma globalização equitativa.

Portanto, o trabalho decente, visto pela OIT, contribui com importantes considerações para sua caracterização, exigindo adequação aos quatro eixos estratégicos já citados: respeito às normas internacionais de trabalho e aos direitos laborais; geração de mais e melhores

empregos e salários; proteção social pela extensão da seguridade; e fortalecimento do diálogo social tripartite, tudo com vistas à erradicação da pobreza, eliminação das desigualdades sociais e garantia da governabilidade democrática objetivando o desenvolvimento sustentável (ARIGONY, 2016; OIT, 2018).

Arigony (2016) afirma que é evidente a intenção da OIT de ver inter-relacionados seus objetivos e propósitos, a partir dos elementos que integram o conceito de trabalho decente. O primeiro eixo, que trata do respeito aos direitos fundamentais do trabalho, repercute nos outros três eixos, por estar ligado à liberdade, remuneração adequada, igualdade, seguro e diálogo social, representação e também à própria noção de dignidade do trabalhador.

O Brasil assinou diversas Convenções da OIT que tratam de temas relacionados a Direitos Trabalhistas, as quais, embora internacionais, são consideradas ordenamento jurídico a ser respeitadas (MENDES et al., 2010). Pode-se citar a Convenção sobre o trabalho forçado de 1930; a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização de 1948; a Convenção sobre igualdade de remuneração de 1951; a Convenção sobre discriminação de 1958; a Convenção sobre a idade mínima de 1973; a Convenção sobre a proteção à maternidade de 2000, entre outras (OIT, 2018).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, ao referir que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos, adota a igualdade como pressuposto para o reconhecimento da dignidade (PIOVESAN; IKAWA, 2004; ROSENFELD; PAULI, 2012). Revela-se assim a necessária preservação de condições justas e favoráveis a qualquer indivíduo nas relações de trabalho, sem qualquer distinção.

Assim, a isonomia e a eliminação da discriminação no trabalho em função de gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual ou outra circunstância qualquer, são próprias de qualquer definição mínima de decência e dignidade (ARIGONY, 2016; SARLET, 2001).

Com relação ao segundo eixo, geração de mais e melhores empregos, estabelece, além da criação de postos de trabalho, a promoção de qualidade no ambiente laboral, jornada de trabalho e remuneração adequadas (ARIGONY, 2016).

O terceiro eixo, ainda segundo Arigony (2016), encontra-se relacionado com a segurança no trabalho, no qual podem ser apontados benefícios de caráter universal, como saúde pública, recolocação e orientação profissional, além de outros programas e benefícios que atendam indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade.

No quarto eixo encontra-se o diálogo social, representando a necessidade de representação e voz ao trabalhador, com vistas à equidade nas relações de trabalho.

Percebe-se que os pilares fundamentais do trabalho decente têm suas próprias características, estando claramente relacionados entre si, garantindo de forma nítida a dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador (ARIGONY, 2016; BARZOTTO, 2007; GOSDAL, 2007; OIT, 2018; PIOVESAN; IKAWA, 2004; SARLET, 2001).

Duffy et al. (2017) desenvolveram nos Estados Unidos uma Escala de Trabalho Decente numa perspectiva psicológica e demonstraram vários aspectos de validade com 2 amostras de adultos em atividade, resultando em uma escala final de 15 itens com 5 fatores / subescalas correspondentes a 5 componentes do trabalho decente: (a) condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras, (b) acesso aos cuidados de saúde, (c) compensação adequada, (d) horas que permitem tempo livre e descanso, e (e) valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais. O desenvolvimento desta escala proporciona uma ferramenta útil para pesquisadores e profissionais que buscam avaliar a obtenção de trabalho decente entre adultos empregados.

No Brasil, a Organização Internacional do Trabalho, em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, lançou em 2014 um sistema inédito de indicadores municipais de trabalho decente. Baseado no Censo Demográfico de 2010 e em outras fontes de informações, o sistema traz, em uma plataforma *online*, relatórios sobre cada uma das 5.565 cidades brasileiras existentes na época, com um conjunto de dados distribuídos em dez áreas temáticas (OIT, 2018; PORTAL BRASIL, 2014).

No Quadro 2 apresentam-se os indicadores ou áreas temáticas de trabalho decente lançados pela OIT em 2014:

Quadro 2 - Áreas temáticas do trabalho decente

Indicadores de trabalho decente	
1.	Oportunidades de emprego
2.	Rendimentos adequados e trabalho produtivo
3.	Jornada de trabalho decente
4.	Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar
5.	Trabalho a ser abolido
6.	Estabilidade e segurança no trabalho
7.	Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
8.	Ambiente de trabalho seguro
9.	Seguridade social
10.	Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores



Segundo Arigony (2016), existem outras variáveis importantes para avaliação do trabalho decente, relacionadas com saúde, segurança e condições gerais de trabalho, “tanto de trabalhadores terceirizados quanto dos colaboradores internos, impondo uma visão abrangente do trabalhador” (ARIGONY, 2016, p. 37).

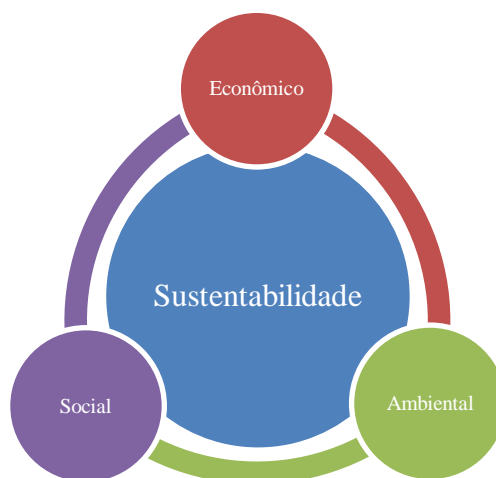
Na mesma linha, Picanço (2015) acredita que “o conceito de trabalho decente foi adotado pela OIT muito mais na condição de uma agenda para políticas públicas do que para a mensuração de indicadores no mercado de trabalho” (PICANÇO, 2015, p. 575). Assim, “o grau de ‘decência’ do trabalho não pertence à ocupação, e sim, à relação de trabalho do indivíduo com a empresa e, no caso dos autônomos e empregadores, as decisões tomadas em relação à contribuição ou não à previdência social” (PICANÇO, 2015, p. 576).

Dessa forma a OIT incentiva a criação de uma rede de proteção social, abrangendo não somente a relação de emprego formal, mas também aqueles trabalhadores que não estão vinculados diretamente a uma relação de emprego formalizada, como autônomos e trabalhadores domésticos (BARZOTTO, 2007), remetendo à noção de cidadania e direitos sociais (ROSENFELD; PAULI, 2012).

#### *2.1.1.1 A sustentabilidade social e o trabalho decente*

As organizações estão cada vez mais voltadas à competitividade, o que faz com que estejam atentas à adoção de estratégias voltadas à inovação e inseridas no conceito de Desenvolvimento Sustentável - DS em virtude da consciência humana sobre o fim dos recursos naturais. O conceito de DS foi cunhado na década de 80, pela ex-ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland (IPIRANGA et al., 2011), sendo definido como o “desenvolvimento capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer com a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações” (WCED, 1987, p. 9).

Segundo Ávila (2014), vários autores procuram encontrar uma forma de sistematizar e operacionalizar a sustentabilidade nas organizações. Assim, o conceito de DS ganhou diversas conotações e vários modelos alcançaram destaque, tanto no meio acadêmico quanto no empresarial. Um dos principais modelos é o denominado *Triple Bottom Line – TBL*, conhecido como o Tripé da Sustentabilidade, estabelecido em três pilares: econômico, social e ambiental (ELKINGTON, 2012), ilustrado na Figura 1:

Figura 1 – O *Triple Bottom Line*

Fonte: Elaborado com base em Elkington (2012).

A dimensão ambiental supõe que o modelo de produção e consumo garanta que os ecossistemas possam manter sua capacidade de resiliência, amenizando o impacto ambiental negativo e compensando o que não é possível amenizar (ELKINGTON, 2012; NASCIMENTO, 2012; SACHS, 2004).

A segunda dimensão, a econômica, supõe o aumento da eficiência da produção e do consumo de bens e serviços, com economia crescente de recursos naturais, devendo levar em conta outros aspectos que envolvem o setor em que a organização atua (ELKINGTON, 2012; NASCIMENTO, 2012; SACHS, 2004).

A dimensão social da sustentabilidade, do ponto de vista organizacional, ancora-se na responsabilidade social interna, direcionada aos colaboradores e às suas condições de trabalho e, na externa, referente ao relacionamento da empresa com a comunidade (ELKINGTON, 2012). Assim, a dimensão social refere-se ao alcance de igualdade social razoável, com divisão de renda justa, emprego pleno e/ou autônomo com qualidade de vida digna e igualdade no acesso aos recursos e serviços sociais (ELKINGTON, 2012; NASCIMENTO, 2012; SACHS, 2004).

O TBL mostra-se assim importante para as estratégias da organização, como forma de possibilitar avaliação da postura organizacional com relação ao atendimento e concretização de práticas responsáveis, por meio do atendimento articulado dos vetores ambiental, econômico e social, possibilitando uma visão global da sustentabilidade (ARIGONY, 2016; ELKINGTON, 2012).

Labuschagne et al. (2004) propuseram um sistema destinado a medir a sustentabilidade por meio da sua dimensão social, com foco nos recursos humanos internos, população externa, *stakeholders* e questões macrossociais. Esta dimensão da sustentabilidade encontra-se fortemente relacionada aos colaboradores, a partir da gestão de pessoas e seu papel na organização.

Os indicadores de sustentabilidade social propostos por Labuschagne et al. (2004) podem ser observados no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3 - Indicadores de sustentabilidade social

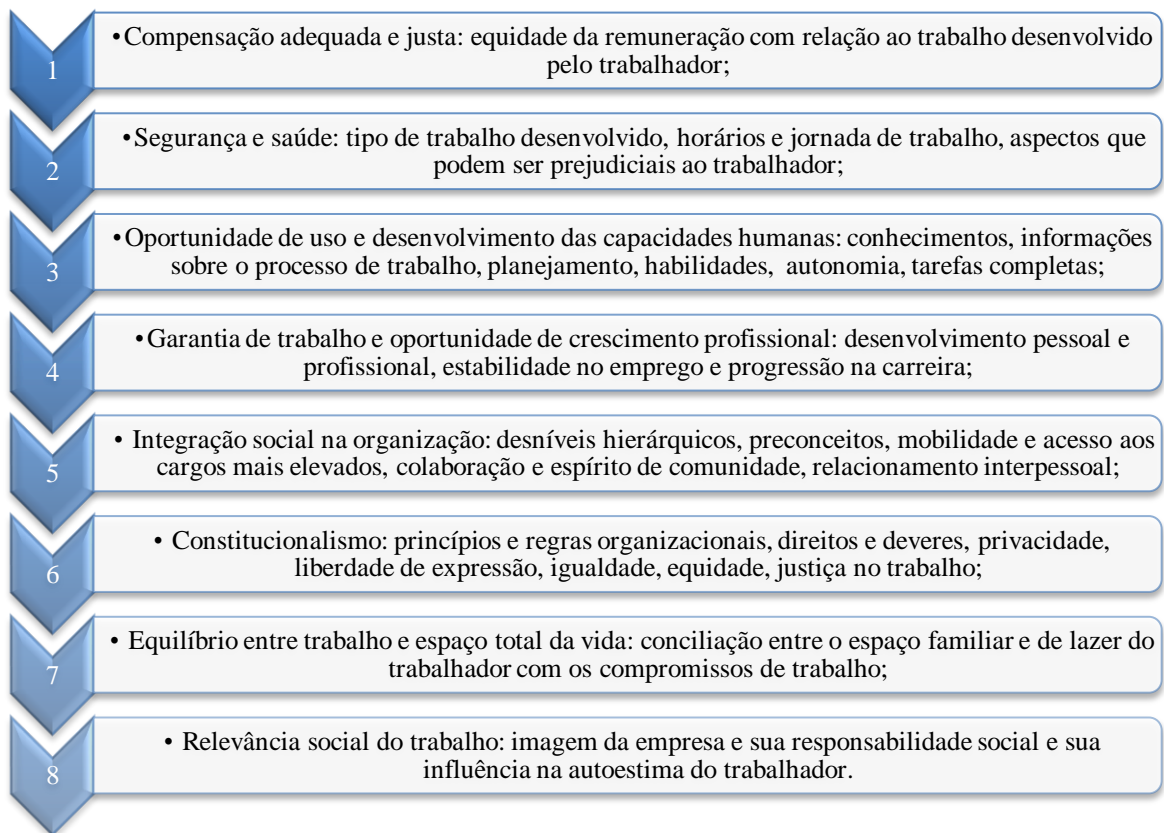
<b>Recursos humanos internos</b>	<b>Estabilidade no emprego</b>	Oportunidades de trabalho
		Compensações no emprego
	<b>Práticas no emprego</b>	Práticas de segurança e disciplinares
		Contrato de trabalho
		Equidade
		Fontes de labor
		Diversidade
		Discriminação
		Flexibilidade no trabalho
	<b>Saúde e segurança</b>	Incidentes de segurança e saúde
<b>Desenvolvimento de capacidades</b>	Pesquisa e desenvolvimento	
	Desenvolvimento de carreira	
<b>População externa</b>	<b>Capital humano</b>	Saúde
		Educação
	<b>Capital produtivo</b>	Habitação
		Infraestrutura de serviços
		Mobilidade de serviços
		Serviços públicos e regulamentares
		Apoio a instituições de educação
	<b>Capital comunitário</b>	Estímulo sensorial
		Segurança
		Propriedades culturais
		Crescimento e prosperidade econômica
		Coesão social
		Patologias sociais
		Subsídios e doações
		Apoio a projetos comunitários
	<b>Participação dos <i>stakeholders</i></b>	Audiências coletivas
Audiências seletivas		
Compromisso com <i>stakeholders</i>		
Possibilidade de influenciar nas decisões		
Empoderamento dos <i>stakeholders</i>		
<b>Questões macrossociais</b>	Prosperidade econômica	
	Oportunidades de negócios	
	Monitoramento	
	Legislação	
		Cumprimento das leis

Fonte: Elaborado com base em Labuschagne et al. (2004).

Assim, é possível perceber que a dimensão social da sustentabilidade vem ao encontro do conceito de trabalho decente da OIT, no qual o trabalho produtivo deve ser remunerado adequadamente, desempenhado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, garantindo vida digna aos trabalhadores e às suas famílias. “Nessa perspectiva, a produtividade passa então a ser buscada de forma articulada com a qualidade de vida no trabalho, que reflete positiva ou negativamente na motivação, satisfação pessoal e compromisso do trabalhador” (ARIGONY, 2016, p. 35).

Diversos estudos surgiram com a finalidade de avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, a qual impõe o atendimento de um piso mínimo de segurança, tanto no tocante às relações sociais do trabalho, quanto à remuneração e à segurança do trabalhador ao realizar as suas atividades e tarefas. Destacam-se os estudos de Walton (1973), que propõe oito fatores inter-relacionados que influenciam a QVT, conforme a Figura 2:

Figura 2 - Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado com base em Walton (1973).

Para Limongi-França e Rodrigues (2002), há uma ligação direta entre as condições humanas e de ética do trabalho, que englobam não só questões relativas aos riscos à segurança e saúde, mas também a temas relacionados ao próprio significado do trabalho para os colaboradores.

Além dos estudos mencionados, muitos órgãos, instituições e normas vêm promovendo e incentivando a sustentabilidade social nas empresas, a chamada Responsabilidade Social Corporativa - RSC.

Segundo Carroll (1999), na década de 1960 foi verificado um grande acréscimo de debates acadêmicos sobre responsabilidade social. De fato, durante a década de 1960, a literatura expandiu-se consideravelmente e passou a concentrar-se na questão do que a responsabilidade social realmente expressava e sua importância para as empresas – geração de lucro –, e para a sociedade – ações sociais (CAROLL; SHABANA, 2010). Frederick (1960, p. 60) menciona que “os recursos também devem ser usados para objetivos sociais amplos”. Para Friedman (1962) a empresa deveria usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar os lucros para seus acionistas. Já para McGuire (1963), a responsabilidade social exige que as empresas manifestem certas responsabilidades para com a sociedade, que se ampliem além de suas obrigações econômicas e legais.

De acordo com Carroll e Shabana (2010) à medida que a década de 1960 evoluía para a década de 1970, o destaque específico no conceito de RSC avançou principalmente por intermédio das contribuições acadêmicas na literatura e, aos fatos lentamente resultantes da prática empresarial. No final de 1970, Carroll (1979, p. 500) definiu que “a responsabilidade social de uma empresa engloba as expectativas econômicas, legais, éticas e filantrópicas que uma sociedade tem das organizações em um determinado momento”. O conceito de Carroll ainda é considerado o modelo mais aceito atualmente e usado com sucesso para fins de pesquisa há mais de 25 anos (CAROLL; SHABANA, 2010; VASCONCELOS et al., 2016).

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma instituição que vem promovendo e incentivando a RSC nas empresas. Sua missão é “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa” (INSTITUTO ETHOS, 2018).

Destaca-se nesse contexto também a *Social Accountability 8000 - SA8000*, como uma norma internacional de avaliação do trabalho decente e responsabilidade social, cujo principal objetivo é garantir os direitos dos trabalhadores. A norma é composta por requisitos que envolvem aspectos relativos ao trabalho infantil, ao trabalho forçado, saúde e segurança,

liberdade de associação, discriminação, práticas disciplinares, horários de trabalho, remuneração justa e sistemas de gestão, na busca da melhoria contínua (SAI, 2018).

A ISO 26000 é outra norma internacional que fornece orientações sobre os princípios da responsabilidade social, os quais estão estritamente ligados ao conceito de trabalho decente por meio do seu tema central “práticas trabalhistas”, abordando emprego e relações de trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança no trabalho; desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho. Assim, “o trabalho decente é condição para a dignidade humana na vida de relações, o que vai muito além da simples atividade laboral” (ARIGONY, 2016, p. 42).

É possível perceber por esta breve explanação teórica que o trabalho decente está bastante atrelado aos conceitos de responsabilidade social e sustentabilidade social, incluindo os principais indicadores voltados para a melhoria das condições de trabalho, saúde, segurança e desenvolvimento humano.

Cabe salientar aqui que o sentido e a dimensão do trabalho alteraram-se ao longo do tempo e as consequências dessas mudanças são sentidas nos diferentes campos profissionais, dentre esses o campo acadêmico em que se opera o trabalho docente (SILVA; MAFRA, 2014).

### **2.1.2 Trabalho docente no ensino superior**

Conforme Murad et al. (2017), desde a Grécia antiga o professor tinha a responsabilidade de ajudar os jovens cidadãos livres a compreenderem o mundo, de forma que se libertassem pelo conhecimento. A figura do professor então já era considerada uma necessidade. Tais responsabilidades e contexto foram se modificando ao longo do tempo, sobretudo em relação as condições para a prática docente.

Os autores Tardif e Lessard (2005) destacam que o trabalho docente pode ser considerado uma chave para o entendimento das transformações pelas quais a sociedade do trabalho passa. Ainda, dão ênfase às condições, às tensões e aos dilemas pelos quais os docentes são submetidos, bem como suas vivências, pois entendem que é na ação e na interação desses profissionais que se estrutura a organização do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho reconheceu a importância do trabalho docente na sociedade e o definiu como um trabalho decente, tendo em vista que os professores são responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida (OIT, 1984). Na concepção da OIT, o trabalho decente é aquele que oferta oportunidades para que homens e mulheres

possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Existe então um viés de crescimento, desenvolvimento e valorização que implica a atividade docente, transformando o homem e sua natureza (CODO, 1997). Conforme Silva e Mafra (2014, p.8), “compreender o trabalho docente é antes de mais nada compreender que esse, assim como outros trabalhos, exerce um papel fundamental na vida dos atores envolvidos”.

Gasparini et al. (2005) ressaltam que a missão do professor foi ampliada para além da sala de aula, garantindo uma interação entre a sala de aula e a sociedade. Kupfer (2004) complementa salientando que os docentes tem ainda o papel de dar continuidade à função de socialização da família, especialmente em relação à construção e inserção de valores e ideais que possibilitem modificações estruturais, enriquecendo a personalidade dos alunos. Murad et al. (2017, p. 132) salientam que, “diante dessa multiplicidade de atividades inseridas no trabalho docente, os significados atribuídos a esse trabalho assumem percepções e análises variadas, reforçando ainda mais a complexidade de compreensão desse trabalho na realidade contemporânea”.

Sobre o trabalho dos professores no âmbito do ensino superior, Torres (2006) afirma que pensar no professor universitário engloba a reflexão sobre suas condições de produção, trabalho, seus papéis e suas realidades produtivas, isto porque passou a ser exigido o desenvolvimento de novos saberes e competências em um contexto no qual as influências do capitalismo, do Estado e das reformas educativas na universidade ganham expressão na direção de pedagogias produtivistas e eficientes.

Brito et al. (2017) corroboram ao pensar que as condições de trabalho do profissional em educação implicam pensar as condições de emprego deste profissional, sua forma de contratação, remuneração, carreira e estabilidade. Implicam também compreender que essas condições são determinadas pela organização do trabalho no capitalismo.

Essa profissão envolve diversas linhas de atuação, envolvendo ensino, pesquisa e extensão, demandando múltiplas competências. Sob esse aspecto, trata-se de um trabalho complexo que envolve formação, conhecimento, saber, identificação, prática e mudança. Um trabalho decente, desafiador, que transforma a realidade social e que tem diferentes significados para os sujeitos envolvidos (BASTOS, 2007).

Além de todas as questões já apresentadas, cabe mencionar ainda que, num passado não muito distante, ser professor do ensino superior era sinônimo de poder, de intelectualidade, de prestígio social. Todavia, nos dias atuais, essa profissão enfrenta o desafio da precarização e da desvalorização conceitual (SILVA; MAFRA, 2014).

O docente do ensino superior tem se caracterizado pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões. É um profissional que desenvolve diversas atividades intelectuais, que enfrenta as mais variadas tensões, que desenvolve múltiplas competências e habilidades, produzindo ou disseminando o conhecimento. (ROWE; BASTOS, 2009).

Até os anos de 1960, grande parte dos docentes desfrutava de uma relativa segurança material, com emprego estável e respeitado (CRUZ et al., 2010). Contudo, atualmente, ser professor do ensino superior deixou de representar esse *status*, pois muitos docentes têm sofrido crises no exercício de sua ocupação, em função das mudanças tecnológicas, sociais, políticas e ambientais. Nesse sentido, “o mestre, que anteriormente era visto como uma figura profissional essencial para a sociedade, passou a ser visto enquanto o profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho” (CRUZ et al., 2010, p. 149). Assiste-se a um quadro de precarização do trabalho docente e aumento da jornada de trabalho, em todos os grupos dessa profissão, configurando um sofrimento do docente em exercer suas atividades (SILVA; MAFRA, 2014).

Mancebo et al. (2006) reforçam que o trabalho do professor universitário tem perdido suas principais raízes, de trabalho decente, de valor e de boa remuneração. No Brasil, estudos diversos centram seus esforços na problemática da precarização do trabalho docente como Esteve (1999), Cruz e Lemos (2005), Mancebo et al. (2006), Bosi (2007), Freitas (2007), Freitas e Cruz (2008), Cruz et al. (2010), Cupertino e Garcia (2012), Murad et al. (2017), Brito et al. (2017), dentre outros estudiosos. Porém, boa parte desses estudos são do campo da Educação, da Pedagogia e da Psicologia. Pouco ainda se tem avançado nesse debate no campo da Administração (SILVA; MAFRA, 2014).

Silva e Mafra (2014) destacam que refletir sobre o processo de precarização do trabalho docente envolve reconhecer a crescente depreciação da atividade dos professores em virtude dos poucos investimentos em ações para melhorar a educação superior, seja do ponto de vista das condições de trabalho ou da remuneração ou do reconhecimento social desses trabalhadores. A precarização dessa profissão se concretiza ainda pelas contratações temporárias de professores que se tornaram estratégias do sistema educacional em vigência para reduzir custos (MANCEBO, 2007).

Bosi (2007) chama esse processo de mercantilização do trabalho docente e das atividades de ensino. Para ele, o aumento da força de trabalho e a adoção de critérios excepcionalmente quantitativistas de mensuração e de qualificação da produção do trabalho docente são os sinais mais marcantes da precarização do trabalho do professor universitário.



Outros fatores a serem analisados referem-se à produção de conhecimento que seja rentável economicamente, flexibilização do trabalho e aumento expressivo das exigências por qualificação profissional, além das cobranças institucionais por eficiência, competência e produtividade. Esteve (1999) destacou que isso gerou crescentes contradições no papel dos professores, deteriorando a sua imagem e ao mesmo tempo lançando novas responsabilidades. Somadas a essas responsabilidades estão as determinações legais da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/1996) que preconiza que compete ao trabalho docente as atribuições de ensino, pesquisa e extensão, gerando ainda mais desafios para a profissão (SILVA; MAFRA, 2014).

Essas diretrizes apontam condições essenciais para melhores resultados na educação, que envolvem maior flexibilidade das leis e normas de contratação docente, incentivos salariais seletivos, recompensas não monetárias, ampliação do tempo exigido para aposentadoria, maior ênfase na formação por habilidades que nos conteúdos informativos e a premiação das escolas e professores pelos bons resultados nas avaliações externas (BRITO et al., 2017).

Ball (2010) ratifica essa ideia quando afirma que a preocupação com as questões educacionais cede lugar às demandas do mercado, compreendendo a educação enquanto um bem de consumo, e os docentes transformados em mercadoria ou obrigados a assumir essa “forma”, mercantilizando sua força de trabalho e seu conhecimento.

A profissão docente implica em diferentes configurações de atuação, pois o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão requerem competências múltiplas (BASTOS, 2007). Os papéis de professor e de pesquisador exigem enfoques psicológicos diversos e demandam padrões de relação diferenciados e nem sempre podem ser conciliados facilmente (SILVA; MAFRA, 2014).

Frota e Teodósio (2012) compreenderam que apesar de satisfeitos com a profissão e com a instituição em que atuam, os professores sofrem com o aumento da carga de trabalho, com a precarização das condições laborais, com a mercantilização do ensino, e com a desvalorização da jornada do professor perante a sociedade. Os autores ainda mencionam que o aumento do número de IES, a ênfase maior no resultado econômico e a dificuldade do professor em se manter atualizado são os maiores pontos de sofrimento no trabalho docente nos tempos atuais.

Outro aspecto que envolve as condições de trabalho docente está relacionada ao adoecimento, à frustração do professor e sua insatisfação com o trabalho. Diante desse contexto, marcado pela performatividade, o professor passa a trabalhar em um ritmo

acelerado para dar conta das demandas que surgem o tempo todo, muitas vezes eles não dão conta de realizar todas as tarefas na instituição e acabam realizando essas atividades em casa, durante a noite ou nos finais de semana, nos momentos que deveriam ser destinados/reservados para o descanso e o lazer e, isso pode trazer graves consequências à saúde desse profissional (BRITO et al., 2017).

Os estudos de Codo et al. (2004) indicam que algumas doenças acometem esses profissionais, devido principalmente às impróprias e precárias condições para o exercício dessa profissão.

Poderia ser enumerado aqui um conjunto de sentimentos [...] que rodeia a profissão docente. Sem muito esforço, menciona-se [...] o quadro de disputas profissionais no local de trabalho em função das cobranças impostas pela CAPES, a fragmentação das atividades e das relações socioprofissionais, a desvalorização em termos econômicos e sociais, o aumento significativo das exigências e das tarefas incumbidas ao professor, dentre outros tantos fatores. Acrescenta-se a isso a evidente lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito do professor. Em termos prescritivos as atividades são bem delineadas, os horários adequadamente definidos e as regras são claras e precisas. Entretanto, na prática, exige-se um engajamento muito maior, que ultrapassa o tempo estabelecido, que se estende para fora dos muros das instituições e se adentra para a vida social do docente, provocando ambivalências e contradições entre o trabalho e a vida social. [...] é necessário pensar os efeitos deletérios desse quadro para a saúde física e mental desses profissionais e mais que isso, discutir caminhos que apontem para uma mudança social na organização desse trabalho. [...] As dificuldades de conciliação entre o trabalho prescrito e o real não ficam restritas às atividades de pesquisa, elas se estendem para as práticas de ensino, extensão, coordenação e orientação, provocando sentimentos de sofrimento e desprazer em muitos profissionais (SILVA; MAFRA, 2014, p. 11).

Diante destas constatações, alguns estudiosos defendem que a academia é um espaço de risco para a saúde, podendo promover depressões, estresses, doenças psicossomáticas, síndromes diversas, como *burnout*, síndrome do pânico, etc. (BASTOS, 2007). Isso pode trazer ainda questões do absenteísmo trabalhista e abandono da profissão do professor (ESTEVE, 1999).

Silva e Mafra (2014) destacam que são essas e outras questões do trabalho docente que merecem ser revisadas e pensadas, não somente para aumentar as discussões nesse campo de investigação, mas para estimular o estabelecimento de práticas de proteção e manutenção da saúde do professor. É essencial entender como o professor universitário vivencia o trabalho e se sente em relação a ele. É preciso compreender porque um trabalho considerado decente, intelectual e representativo se configurou na atualidade como um trabalho precário, doente, provedor de sofrimento, angústia e desprazer.

As reflexões pontuadas acerca das condições de trabalho docente delineiam um quadro preocupante e tais apontamentos chamam a atenção para a necessidade de realizar uma

investigação que contemple estas perspectivas de forma aprofundada. Diante do exposto, esse trabalho busca preencher uma lacuna no que tange à mensuração e compreensão do trabalho decente docente.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A fim de alcançar os objetivos propostos, serão abordados, na sequência, os aspectos metodológicos, partindo primeiramente de um delineamento da pesquisa, seguindo para a população e amostra, os procedimentos de coleta e análise dos dados e, finalmente, as considerações éticas que cercam o desenvolvimento da pesquisa.

#### 3.1 UNIDADE DE ANÁLISE

Para Babbie (1999), unidades de análise de uma pesquisa são geralmente pessoas, mas também podem ser famílias, grupos, cidades, estados, nações, indústrias, clubes, entre outros. No presente estudo, determinou-se como unidade de análise os docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, abrangendo professores tanto da sede como de todos os demais *campi*.

##### 3.1.1 A Instituição analisada

A Instituição analisada é uma Instituição Federal de Ensino Superior, sediada no Rio Grande do Sul, Brasil. Possui, além da sede, mais três campi. A regulamentação das suas atividades está ancorada na Lei n. 9.394, Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996; pelo seu Estatuto, aprovado em 2014 e pelo Regimento Geral, aprovado em 2011; e por uma Resolução de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 2014. A Instituição foi federalizada em 1965.

No ensino presencial, oferece 132 cursos/habilitações de graduação e 105 cursos de pós-graduação, sendo 30 de doutorado, 55 de mestrado, 19 de especialização e um programa de pós-doutorado. Na graduação, são 12 cursos superiores de tecnologia, 36 de licenciatura plena e 84 de bacharelado. Além disso, possui três unidades de educação básica, técnica e tecnológica que atuam na educação continuada de nível técnico e no ensino de jovens e adultos. A Instituição incorporou o Ensino a Distância (EaD) no ano de 2004.

O corpo discente é constituído de 29.000 estudantes, em todas as modalidades de ensino. No ensino presencial, a graduação, totaliza 19.111 estudantes; na pós-graduação, 4.656; e na educação básica e técnica, 2.237 estudantes. No ensino a distância, são 1.975 estudantes de graduação, 969 de pós-graduação e 52 na educação básica e técnica. O quadro de pessoal conta com 4.758 servidores, incluindo docentes do ensino superior, docentes da

educação básica, técnica e tecnológica e técnico administrativos em educação. Destes, 1.858 são docentes permanentes de nível superior e 158 da educação básica, técnica e tecnológica, além de 2.007 técnicos administrativos em educação.

### 3.2 DELINEAMENTO E DEFINIÇÃO DE TERMOS

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como quantitativa. A pesquisa quantitativa busca trabalhar com informações numéricas, geralmente, envolvendo a aplicação de testes estatísticos visando generalizar os resultados da amostra para a população interessada (GIL, 2006; MALHOTRA, 2012).

Em relação aos objetivos, este estudo caracteriza-se como descritivo. A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno (VERGARA, 2000), buscando a observação e registro dos fatos que ocorrem espontaneamente, não havendo interferência do pesquisador (ANDRADE, 1998). De acordo com Malhotra (2012), a pesquisa descritiva visa descrever características de grupos, estimar comportamentos ou verificar o grau de relação entre as variáveis do estudo.

### 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa teve como base uma amostragem por conveniência dos professores do ensino superior da IFES estudada que se dispuseram a responder ao questionário proposto, a fim de contribuir com a pesquisa. Ao total são 1.858 professores neste segmento (dados de 2018).

### 3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

O instrumento de coleta de dados foi um questionário fechado dividido em três blocos: um sobre o perfil do respondente, outro contendo a escala de trabalho decente de Duffy et al. (2017) elaborada a partir de cinco componentes do trabalho decente: (a) condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras, (b) acesso aos cuidados de saúde, (c) compensação adequada, (d) horas que permitem tempo livre e descanso, e (e) valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais, e outro bloco contendo uma questão aberta. Assim, cada componente ainda se divide em três itens cada um, perfazendo um total 15 itens na escala (Apêndice A). A escala utilizada é do tipo *likert* de sete pontos, variando de

discordo totalmente a concordo totalmente, onde as pontuações mais elevadas em cada item indicam níveis mais altos de trabalho decente.

O questionário passou por uma adaptação antes da aplicação final, a partir de duas etapas: (1) tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo e (2) avaliação do instrumento pelo público-alvo (BORSA et al., 2012). Além disso, nos itens 3.1, 3.2, 4.1 e 4.2 a palavra ‘não’ foi suprimida e a avaliação dos itens foi invertida em relação ao instrumento original.

Em algumas situações, pode haver mudanças nos passos propostos, tanto entre eles quanto dentro deles. Por exemplo, pode-se ter a inserção de pequenos estudos-piloto antes da tradução reversa, a realização de grupos focais, ou mesmo a não avaliação do instrumento pelo público-alvo. Por vezes, alguns instrumentos são muito simples, de fácil entendimento, não sendo necessária a avaliação pelo público-alvo (BORSA et al., 2012), como foi considerado neste caso.

### 3.5 COLETA DOS DADOS

Tomando-se como referência os estudos sobre trabalho decente e trabalho docente encontrados, foi adotado o instrumento de trabalho decente elaborado e validado por Duffy et al. (2017) para a realização da pesquisa *survey* (MALHOTRA, 2012) com os docentes do ensino superior.

A coleta de dados foi realizada por meio do envio *online* dos instrumentos para contatos de banco de dados que o Centro de Processamento de Dados - CPD da instituição dispõe. O procedimento *survey* foi escolhido por se tratar de coleta de dados primários de indivíduos, envolvendo a interrogação direta de pessoas cujo comportamento é desejável conhecer acerca do problema estudado para, na sequência, mediante análise quantitativa, chegar às conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2006; HAIR et al., 2005).

A coleta dos dados foi realizada de 12 de janeiro a 08 de fevereiro de 2019, totalizando 258 respostas obtidas.

### 3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

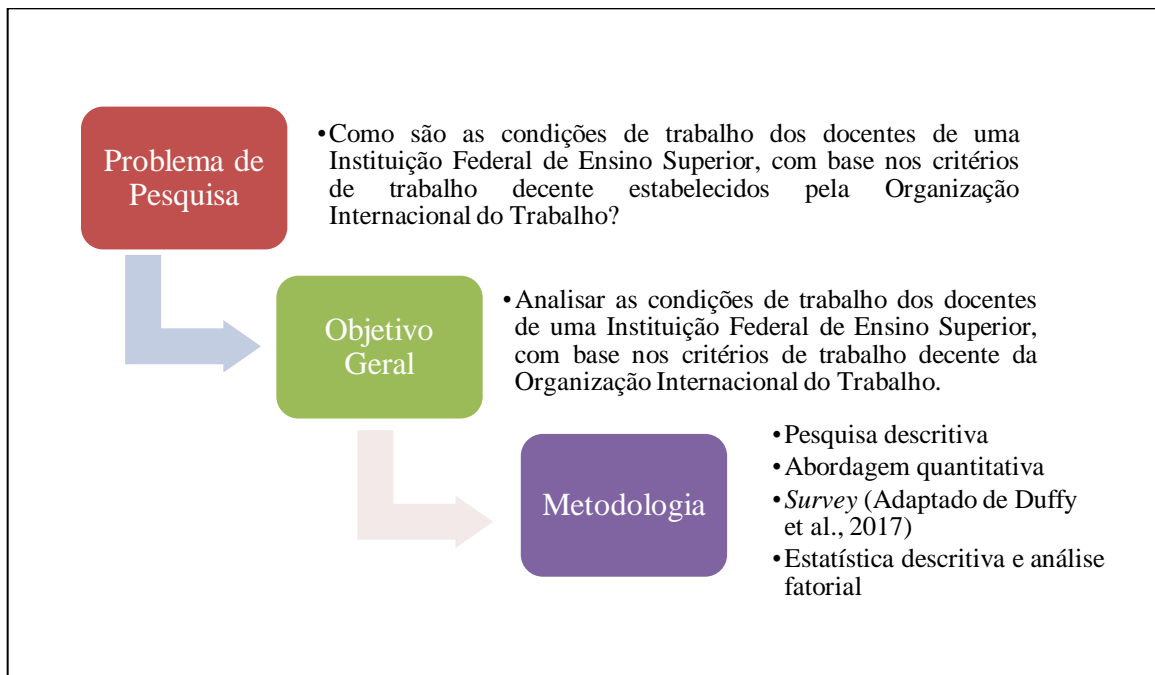
Os dados colhidos por meio dos questionários foram codificados e preparados utilizando o *Software Excel 2013*. Para a realização das análises foi utilizado o *Software Stata 12.0*.

Os dados foram analisados por meio de métodos de estatística descritiva e análise fatorial sobre todo o conjunto de relações interdependentes entre as variáveis do trabalho decente (HAIR et al., 2005). Técnicas de análise fatorial exploratória (AFE) foram utilizadas para auxiliar na escolha da estrutura que fosse mais plausível para a amostra (BORSA et al., 2012). Segundo Borsa et al. (2012) e Malhotra (2012), a análise fatorial têm por objetivo agrupar uma grande quantidade de variáveis observadas a um número reduzido de fatores que explicam o conjunto de variáveis observadas, tornando os dados mais gerenciáveis.

Para análise de confiabilidade do modelo proposto foi utilizado o método da consistência interna (*Alfa de Cronbach*), “o qual estabelece o grau no qual os itens da pesquisa estão referindo-se a um mesmo fator, ou seja, a confiabilidade para qual um grupo de itens do questionário está medindo a dimensão a que se propõe” (CORMACK; RIZZO, 2011, p. 5).

No intuito de elucidar o percurso metodológico que foi realizado para atingir o objetivo proposto, elaborou-se o desenho geral dessa pesquisa, ilustrado na Figura 3.

Figura 3 – Desenho geral da pesquisa



Fonte: Elaboração própria.

### 3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a concretização deste estudo, tomaram-se cuidados éticos com a intenção de esclarecer aos participantes quaisquer dúvidas relativas à pesquisa, bem como garantir-lhes a livre participação e desistência a qualquer momento da pesquisa sem sofrer sanções ou penalidades de qualquer tipo. Além disso, buscou-se assegurar aos participantes a confidencialidade e sigilo de suas identidades no momento da divulgação dos resultados.

Para tanto, o projeto foi registrado no Gabinete de Projetos - GAP do Centro de Ciências Sociais e Humanas - CCSH da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Após a realização do exame de qualificação, o mesmo foi encaminhado para apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa - CEP da UFSM, para a obtenção do registro no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética - CAAE. Somente após a aprovação do CEP, foi dado início a coleta de dados.

Sendo assim, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice C), o Termo de Confidencialidade (Apêndice D) e o instrumento de coleta de dados seguiram todos os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde - CNS



(CNS, 1997), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde.

Destaca-se que os participantes da pesquisa poderão ter acesso aos dados coletados, que serão arquivados na sala 4303, prédio 74C da Cidade Universitária Professor José Mariano da Rocha Filho – Campus da Universidade Federal de Santa Maria, sob responsabilidade da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga (orientadora e pesquisadora responsável), durante o período de cinco anos, conforme a Lei dos Direitos Autorais nº 9.610 (BRASIL, 1998). Após o referido período essa documentação será incinerada.

### **3.7.1 Riscos do estudo**

O risco envolvido em participar desta pesquisa talvez pode estar presente no momento do preenchimento do questionário, uma vez que poderia ocorrer algum desconforto ou cansaço pelo tempo gasto no preenchimento do questionário. Nesse caso, podia-se interromper o preenchimento do questionário por alguns minutos, retomando-o assim que o respondente se sentir disposto a continuar, ou considerar sua desistência a qualquer momento sem danos algum ao respondente.

### **3.7.2 Benefícios do estudo**

Os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos, visto que as informações coletadas contribuirão para o avanço do conhecimento na área, bem como para novas pesquisas que possam ser desenvolvidas sobre as temáticas abordadas pelo estudo.

Discorrido o percurso metodológico adotado e o modo como os dados foram analisados, apresenta-se, na próxima sessão, os resultados e discussões desta pesquisa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As próximas seções são referentes aos resultados da pesquisa. Inicialmente são registradas as estatísticas descritivas. Logo a seguir são apresentados os resultados da análise fatorial. Ao final é realizada a análise da questão aberta frente ao cenário do trabalho docente decente encontrado.

### 4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A amostragem total obtida foi de 258 respostas, de um total esperado de 319 para satisfazer as condições de amostragem. Mesmo o questionário sendo direcionado a um público específico, no caso os professores do ensino superior da Instituição, era difícil prever outras questões de perfil que estes poderiam apresentar e ainda qual seria o perfil predominante dos mesmos. O perfil foi questionado com a intenção de relacioná-lo às respostas dos questionamentos, a fim de atender ao objetivo geral da dissertação, que foi – vale a pena retomá-lo a esta altura do estudo - analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho.

#### 4.1.1 Perfil dos respondentes

Faz-se necessário uma breve análise do perfil dos respondentes (Bloco 1 do instrumento de pesquisa), pois estas informações podem influenciar a percepção dos colaboradores da IFES estudada a respeito de cada um dos indicadores de trabalho decente da OIT. Estas informações podem ser visualizadas no Quadro 4:

Quadro 4 – Análise geral do perfil dos respondentes

(continua)

PERFIL DO RESPONDENTE			
	Características	Valor Absoluto	Frequência
Gênero	Masculino	130	50,38%
	Feminino	128	49,61%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>

Quadro 4 – Análise geral do perfil dos respondentes

(conclusão)

<b>PERFIL DO RESPONDENTE</b>			
<b>Estado Civil</b>	Casado(a)	137	53,10%
	Solteiro(a)	69	26,74%
	União Estável	31	12,01%
	Divorciado(a)	20	7,75%
	Viúvo(a)	1	0,38%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Número de Filhos</b>	Nenhum	106	41,08%
	Um	60	23,25%
	Dois	68	26,36%
	Três	19	7,36%
	Quatro	5	1,94%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Idade dos Respondentes</b>	18 a 30 anos	13	5,04%
	31 a 40 anos	88	24,11%
	41 a 50 anos	59	22,87%
	51 a 60 anos	75	29,07%
	acima de 60 anos	23	8,9%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Cor</b>	Branca	242	93,79%
	Parda	15	5,81%
	Preta	1	0,38%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Faixa de Renda Familiar</b>	De R\$ 3.152,01 a R\$ 7.880,00	21	8,13%
	De R\$ 7.880,01 a R\$ 15.760,00	162	62,79%
	R\$ 15.760,01 ou mais	75	29,06%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Grau de Instrução</b>	Ensino Superior Completo	22	8,52%
	Pós-Graduação Incompleta	5	1,93%
	Pós-Graduação Completa	231	89,53%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>
<b>Tempo na IFES</b>	Até 1 ano	2	0,77%
	De 1 a 5 anos	65	25,19%
	De 5 a 10 anos	73	29,06%
	De 10 a 20 anos	49	18,99%
	De 20 a 30 anos	48	18,60%
	Acima de 30 anos	21	8,13%
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaboração própria.

Com base do Quadro 4, é possível perceber que a porcentagem de respondentes foi equivalente entre homens e mulheres. Em relação ao estado civil e ao número de filhos, percebe-se que a grande maioria é casado e não possui nenhum filho.

A idade dos respondentes é bastante variável, sendo que a faixa etária com maior concentração é de colaboradores entre 30 e 60 anos, representando mais de 86% dos docentes da Instituição, o que pode ser explicado pela observação de que antes dos 30 anos o profissional raramente completou a formação necessária para atuar como docente no nível superior. Percebe-se também uma predominância de pessoas de cor branca trabalhando nesta IFES (mais de 93% dos professores respondentes).

Quando questionados sobre a faixa de renda familiar, a grande maioria respondeu que a família recebe de R\$ 7.880,01 a R\$ 15.760,00 (quase 63% dos respondentes). É possível que esta remuneração sofra influência do grau de instrução desses profissionais e da responsabilidade exigida dos mesmos, pois 89,53% deles possui pós-graduação completa.

Além disso, o tempo de atuação na IFES é bem variado, desde professores que fazem parte do quadro de servidores a menos de 5 anos até professores que já trabalham na Instituição a mais de 30 anos.

Assim, pode-se dizer que a relação entre homens e mulheres na IFES é equivalente, que os graus de instrução dos professores em geral são altos, as rendas familiares são elevadas, o que pode sugerir alguma conformidade com alguns critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT em 2014. Convém clarificar que este é um delineamento superficial e simples. Posteriormente estas informações serão analisadas com mais profundidade.

#### **4.1.2 Estatística descritiva para os construtos de trabalho decente**

Para melhor identificar se as respostas foram homogêneas ou se os participantes diferiram em suas respostas para cada questão (Q0X) do bloco 2 (S02), foi construído o Quadro 5.

Quadro 5 - Estatística descritiva para os construtos de trabalho decente

<b>Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras</b>			
	<b>S02Q01</b>	<b>S02Q02</b>	<b>S02Q03</b>
<b>Moda</b>	6,00	6,00	7,00
<b>Média</b>	5,53	4,96	6,09
<b>Variância</b>	2,21	3,37	1,66
<b>Desvio Padrão</b>	1,49	1,84	1,29
<b>Acesso aos cuidados de saúde</b>			
	<b>S02Q04</b>	<b>S02Q05</b>	<b>S02Q06</b>
<b>Moda</b>	Moda	Moda	Moda
<b>Média</b>	Média	Média	Média
<b>Variância</b>	Variância	Variância	Variância
<b>Desvio Padrão</b>	Desvio Padrão	Desvio Padrão	Desvio Padrão
<b>Compensação adequada</b>			
	<b>S02Q07</b>	<b>S02Q08</b>	<b>S02Q09</b>
<b>Moda</b>	6,00	6,00	6,00
<b>Média</b>	5,47	5,05	4,95
<b>Variância</b>	2,37	2,94	2,65
<b>Desvio Padrão</b>	1,54	1,72	1,63
<b>Horas que permitem tempo livre e descanso</b>			
	<b>S02Q10</b>	<b>S02Q11</b>	<b>S02Q12</b>
<b>Moda</b>	6,00	6,00	3,00
<b>Média</b>	4,29	4,33	3,99
<b>Variância</b>	3,42	3,54	3,43
<b>Desvio Padrão</b>	1,85	1,88	1,85
<b>Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais</b>			
	<b>S02Q13</b>	<b>S02Q14</b>	<b>S02Q15</b>
<b>Moda</b>	6,00	6,00	6,00
<b>Média</b>	5,03	5,10	4,87
<b>Variância</b>	2,53	2,44	2,16
<b>Desvio Padrão</b>	1,59	1,56	1,47

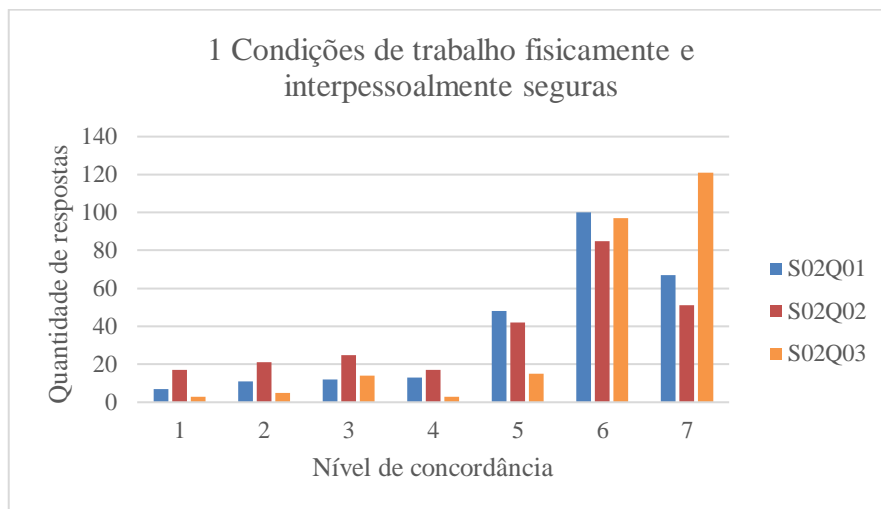
Fonte: Elaboração própria.

O Quadro 5 sintetiza as medidas descritivas para as questões de trabalho decente especificando moda, média, variância e desvio padrão para cada variável de construto. A moda refere-se ao valor que ocorre com maior frequência, ou seja, a opção (de 1 a 7) mais escolhida entre os participantes da pesquisa para cada questão. A variância e o desvio padrão são medidas de dispersão dos dados. Quanto maior a variância, mais distantes da média os valores estão. O desvio padrão é menos sensível, pois considera menor peso a valores muito

distantes da média. Contextualizando, conclui-se que quanto maior o desvio padrão, mais os participantes diferem em suas respostas para cada questão.

Além do Quadro 5, foram também construídos Histogramas, que são gráficos de frequência para ilustrar de que modo os dados estão distribuídos, um para cada dimensão pesquisada, conforme segue.

Figura 4 – Dimensão 1

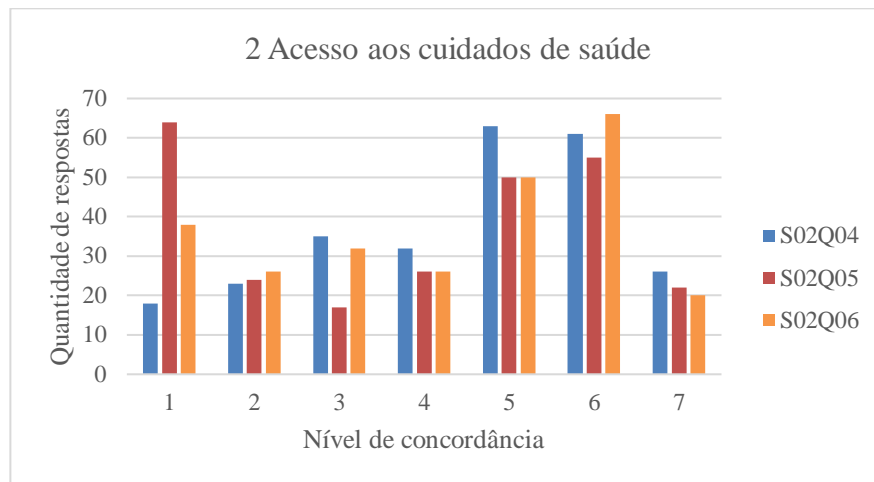


Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar, conforme o histograma acima, que no que se refere às condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras, a instituição analisada parece atender em nível bem elevado à dimensão estudada, pois o maior índice de respostas foi observado no nível 6, onde os respondentes concordam com a afirmativa indicada. Os níveis 7 e 5 também foram várias vezes mencionados nesta dimensão.

Sabe-se que uma organização dificilmente atingirá 100% todas as dimensões, pois cada uma se comporta de uma maneira, assim como cada indivíduo respondente também.

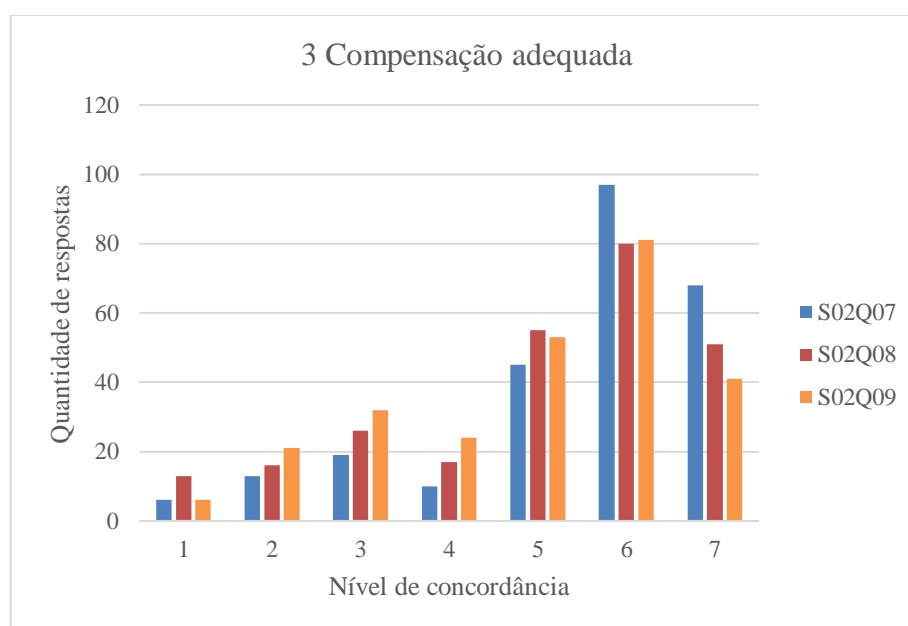
Figura 5 – Dimensão 2



Fonte: Elaboração própria.

A dimensão 2, Acesso aos cuidados de saúde, teve uma variabilidade maior nas respostas, não atingindo um nível tão bom de respostas quanto a dimensão anterior. É difícil explicar o porquê dos resultados, porém é um ponto a se prestar atenção, pois houveram muitas respostas em nível 1, significando discordância total em relação às afirmações. Muitos respondentes também concordaram com as afirmativas ou se mostraram indiferente a estas.

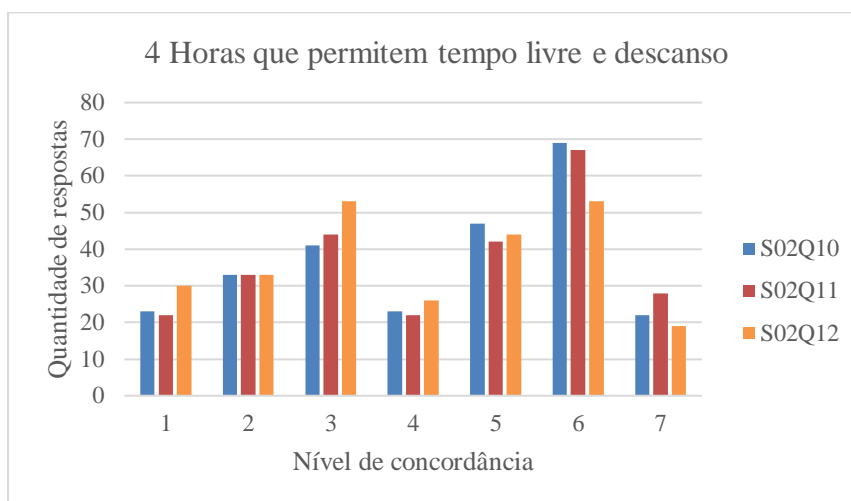
Figura 6 – Dimensão 3



Fonte: Elaboração própria.

Em relação à Compensação adequada, os professores respondentes consideram, em sua maioria, que a instituição atende às afirmações do questionário, com algumas poucas exceções. Talvez isso se deva ao fato da unidade de análise ser uma IFES e também pelo nível de escolarização exigida para se ocupar o cargo de docente de uma universidade pública.

Figura 7 – Dimensão 4



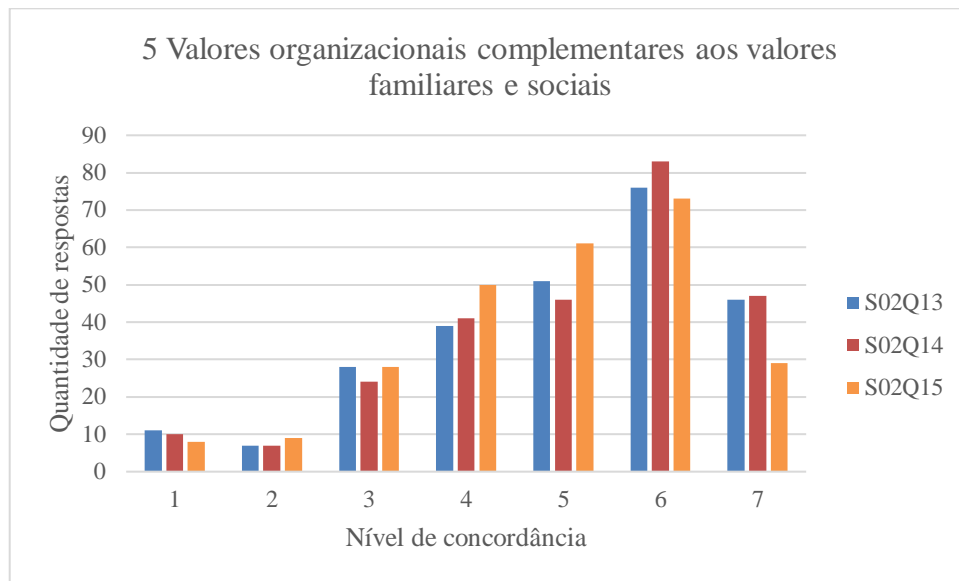
Fonte: Elaboração própria.

Na quarta dimensão, Horas que permitem tempo livre e descanso, as respostas alcançaram níveis menores em maior quantidade. Isso significa que uma grande parte dos docentes considera ter pouco tempo para descanso, para o lazer ou para a família e amigos. Este fator, com certeza, pode trazer riscos para a saúde deste profissional, pois fica desmotivado, cansado, estressado, se sentido (e sendo) cobrado em diversas instâncias.

Mesmo assim a dimensão não pode ser considerada pouco atendida, pois muitos profissionais consideram que possuem tempo livre. Mesmo assim, é importante que a instituição fique atenta a estas questões, estabelecendo planos de ação ou outras medidas que possam sobrecarregar menos estes profissionais.



Figura 8 – Dimensão 5



Fonte: Elaboração própria.

Conforme pode ser observado na Figura 8, a dimensão Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais atende em grande parte os critérios de trabalho decente. A maior parte das respostas se concentra nos níveis mais altos, 5 ou 6, apesar das pequenas variações encontradas.

Como mencionado, as imagens apresentam os histogramas para os construtos do Bloco 2 (Escala de Trabalho Decente). No eixo horizontal têm-se os limites dos níveis nos quais os dados foram agrupados enquanto o eixo vertical representa as frequências absolutas ou relativas (número de pessoas). Neste caso, foi possível mensurar a quantidade de vezes que os participantes da pesquisa escolheram um dos sete níveis de respostas, que variaram de 1 a 7, sendo: 1 discordo totalmente; 2 discordo; 3 discordo pouco; 4 indiferente; 5 concordo pouco; 6 concordo; e 7 concordo totalmente.

Em geral, destaca-se que houve um crescente na escolha dos participantes para os níveis de resposta de 1 a 6. O nível 6 apresenta uma predominância condizente com medidas descritivas como a moda. Para os níveis 1 a 4, observa-se que poucos participantes acreditam que a realidade institucional é completamente condizente com as referidas perguntas que as dimensões abordam, talvez porque o atendimento do Trabalho Decente é muito dinâmico e é raro chegar ao 100% de certeza de que as instituições e empresas estão atuando a plenamente em prol dessa condição.

## 4.2 ANÁLISE FATORIAL

Nesta seção apresenta-se o modelo fatorial e seus diversos passos de análise, utilizada principalmente para reduzir e resumir os dados.

A amostra é adequada para a realização da análise fatorial, pois seu valor no teste KMO – que compara as correlações simples com as correlações parciais – é de 0,8256, sendo que o valor mínimo indicado é 0,7, indicando que a análise fatorial é apropriada (MALHOTRA, 2012).

O método de análise fatorial escolhido foi o de análise dos componentes principais, o qual leva em conta a variância total dos dados. Tal método é recomendado quando a preocupação maior é determinar o número mínimo de fatores que respondem pela máxima variância nos dados. (MALHOTRA, 2012).

Realizada a análise fatorial, cinco fatores foram considerados importantes para a construção do modelo, assim como o modelo elaborado anteriormente pelos autores Duffy et al., 2017. Os cinco fatores foram considerados relevantes por possuírem *engevalue* (ou autovalor) superior a um, o que representa a variância total explicada por fator. Porém, o modelo ainda precisou ser rotacionado, a fim de facilitar a interpretação. A rotação não afeta a porcentagem explicada da variância total, apenas redistribui-as. Diferentes métodos de rotação podem resultar na identificação de diferentes fatores (MALHOTRA, 2012). Neste caso, utilizou-se o procedimento *varimax*.

Após a rotação dos fatores, cada variável X faz parte de um único fator (levando-se em conta as cargas fatoriais). Assim, cada fator foi renomeado e realocado, de acordo com suas características específicas e composição, o que pode ser observado de maneira mais sistematizada no Quadro 6 a seguir:

Quadro 6 – Principais fatores e sua composição

FATORES	VARIÁVEIS INCLUÍDAS NO FATOR	AUTO VALOR
<b>1</b> Horas que permitem tempo livre e descanso	S02Q10 Eu tenho tempo suficiente para atividades não relacionadas ao trabalho;	0,9014
	S02Q11 Tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho;	0,9220
	S02Q12 Eu tenho tempo livre durante a semana de trabalho.	0,9034
<b>2</b> Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais	S02Q13 Os valores da minha organização correspondem aos valores da minha família;	0,8948
	S02Q14 Os valores da minha organização se alinham aos valores da minha família;	0,8888
	S02Q15 Os valores da minha organização correspondem aos valores da minha comunidade.	0,8226
<b>3</b> Compensação adequada	S02Q07 Eu sou devidamente pago pelo meu trabalho;	0,8943
	S02Q08 Eu sinto que eu seja pago o suficiente com base em minhas qualificações e experiência;	0,9292
	S02Q09 Eu sou recompensado adequadamente pelo meu trabalho.	0,8067
<b>4</b> Acesso aos cuidados de saúde	S02Q04 Eu recebo bons benefícios de saúde do meu trabalho;	0,7718
	S02Q05 Eu tenho um bom plano de saúde no trabalho;	0,8944
	S02Q06 Meu empregador oferece opções aceitáveis para a saúde.	0,8676
<b>5</b> Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras	S02Q01 Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho;	0,8030
	S02Q02 No trabalho, me sinto seguro de abuso emocional ou verbal de qualquer tipo;	0,7995
	S02Q03 Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.	0,8042

Fonte: Baseado na saída do *Software Stata*.

Os resultados mostraram que a maior carga fatorial padronizada ficou com Horas que permitem tempo livre e descanso. Tais resultados são demonstrados também nos estudos de Brito et al. (2017), onde o professor passa a trabalhar em um ritmo acelerado para dar conta das demandas que surgem o tempo todo. Muitas vezes eles não dando conta de realizar todas as tarefas na escola e acabam realizando essas atividades em casa, durante a noite ou nos finais de semana, nos momentos que deveriam ser destinados/reservados para o descanso e o lazer e, isso pode trazer graves consequências à saúde desse profissional.

As respostas às questões sobre Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais receberam cargas fatoriais padronizadas acima de 0,82 nas questões que se referiram a: valores organizacionais correspondentes aos valores da família; valores organizacionais que se alinham aos valores da família; e valores organizacionais correspondentes aos valores da comunidade. Tais achados são consistentes com as afirmações de para Dejours (1987) e Dourado et al. (2008), em suas considerações sobre o trabalho representar uma valorização das habilidades e interesses do indivíduo, propiciando a aplicação do seu conhecimento e contribuindo para a formação da sua identidade e realização pessoal e profissional, constituindo uma referência essencial para a inserção do indivíduo no meio social.

A Compensação adequada apareceu com expressividade na pesquisa, pontuando cargas fatoriais de 0,80 a 0,92, quanto a ser devidamente pago pelo trabalho; sentir que é pago o suficiente com base nas qualificações e experiência; e ser recompensado adequadamente pelo trabalho. Um dos maiores desafios enfrentados pela categoria docente é o aumento da força de trabalho e a adoção de critérios excepcionalmente quantitativistas de mensuração e de qualificação da produção do trabalho docente. Estes são os sinais mais marcantes da precarização do trabalho do professor universitário (BOSI, 2007). O autor chama esse processo de mercantilização do trabalho docente e das atividades de ensino. Outros fatores a serem analisados referem-se à produção de conhecimento que seja rentável economicamente, flexibilização do trabalho e aumento expressivo das exigências por qualificação profissional, além das cobranças institucionais por eficiência, competência e produtividade. Esteve (1999) destacou que isso gerou crescentes contradições no papel dos professores, deteriorando a sua imagem e ao mesmo tempo lançando novas responsabilidades a estes profissionais.

O acesso aos cuidados de saúde recebeu cargas de 0,77 a 0,89 nas questões sobre receber bons benefícios de saúde do trabalho; ter um bom plano de saúde; e oferecimento de opções aceitáveis para a saúde. Alguns estudiosos defendem que a academia é um espaço de risco para a saúde, podendo promover depressões, estresses, doenças psicossomáticas, síndromes diversas, como *burnout*, síndrome do pânico, etc. (BASTOS, 2007). Isso pode trazer ainda questões do absenteísmo trabalhista e abandono da profissão do professor (ESTEVE, 1999).

Silva e Mafra (2014) destacam que são essas e outras questões do trabalho docente que merecem ser revisadas e pensadas, não somente para aumentar as discussões nesse campo de investigação, mas para estimular o estabelecimento de práticas de proteção e manutenção da saúde do professor. É essencial entender como o professor universitário vivencia o trabalho e

se sente em relação a ele. É preciso compreender porque um trabalho considerado decente, intelectual e representativo se configurou na atualidade como um trabalho precário, doente, provedor de sofrimento, angústia e desprazer.

As menores cargas fatoriais (abaixo de 0,80) sobrecaíram nas Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras. Na revisão de literatura foi observado que um quadro de precarização do trabalho docente e um aumento da jornada de trabalho, em todos os grupos dessa profissão têm configurando algo que se pode chamar de sofrimento do docente ao exercer suas atividades (SILVA; MAFRA, 2014).

Os achados, de uma maneira geral, demonstram que o instrumento de pesquisa está adequado, apesar de ser um instrumento novo e pouco testado, pois todas as questões foram consideradas importantes e se mantiveram no mesmo agrupamento inicial, apenas variando a ordem dos fatores.

#### **4.2.1 Alfa de Cronbach**

Para análise de confiabilidade do modelo proposto foi utilizado o método da consistência interna, “o qual estabelece o grau no qual os itens da pesquisa estão referindo-se a um mesmo fator, ou seja, a confiabilidade para qual um grupo de itens do questionário está medindo a dimensão a que se propõe” (CORMACK e RIZZO, 2011, p. 5).

De uma forma geral, o Coeficiente Alfa de Cronbach mede a correlação entre as respostas em um questionário através da análise do perfil das respostas dadas pelos respondentes.

O *Alfa de Cronbach* pode variar de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 0 significa total ausência de consistência entre os itens, enquanto 1 demonstra presença de total de consistência interna. A grande maioria dos autores utiliza como limite de aceitação do *Alfa de Cronbach* o valor de 0,70, porém, recomenda-se um limite menor de 0,60, quando se utiliza instrumentos novos. (CORMACK e RIZZO, 2011).

Os *Alfa de Cronbach* para os Fatores 1, 2, 3, 4 e 5 são, respectivamente: 0,9353; 0,9167; 0,9113; 0,8630 e 0,7932. Assim, em todos os fatores o *Alfa de Cronbach* é superior aos limites (0,7) para o fator ser considerado confiável e válido.

Além disso, conclui-se, com a análise fatorial, de uma maneira geral, que a amostra é adequada no teste KMO, o modelo é formado por cinco fatores e, calculando os *Alfas de Cronbach*, todos os fatores parecem ser significativos para o modelo.

### 4.3 RESULTADOS DA PERGUNTA ABERTA

Ao final do questionário foi indagado aos respondentes: “Você professor, acredita que as condições de trabalho decente docente são afetadas por outras questões além das previstas no instrumento? Comente.” O Quadro 7 contém algumas das respostas obtidas, vinculadas aos fatores de trabalho decente pesquisados (quando encontradas relações) ou agrupadas por meio de outras questões que surgiram durante a pesquisa.

Quadro 7 – Condições que afetam o trabalho decente docente

(continua)

FATORES	CONDIÇÕES
<p><b>1</b> <i>Horas que permitem tempo livre e descanso</i></p>	<p>Quem está na pós-graduação é muito afetada pelo nível de exigência e publicações. Para os que estão só na graduação as condições são boas.</p> <p>No Ensino Superior, uma situação que prejudica a qualidade de vida e as condições de trabalho é a pressão por produção (direta ou velada, dependendo do departamento), mesmo quando não há condições estruturais adequadas. Somos forçados a "fazer milagre" nos laboratórios e grupos de pesquisa, e muitas vezes desembolsar recursos próprios (gráudos) para garantir a continuidade das pesquisas. Por exemplo: pagar conserto de equipamentos que estragam, comprar reagentes que terminam, ir a campo com veículo próprio, etc. Por outro lado, se não entramos nesse "ritmo", somos vistos como maus profissionais, por não trabalhar "por amor à camiseta". Há também uma comparação eterna entre profissionais de diferentes categorias. Parece que, por não ter ponto, você precisa ficar o tempo todo justificando o quanto você trabalha (inclusive para pessoas que NÃO trabalham, e só se dedicam a cuidar da vida dos colegas). Se você não faz trabalhos no final de semana (como correções, responder e-mails, escrever artigos, terminar relatórios...</p> <p>Sim. Há quantidade excessiva de reuniões e comissões ou grupos de trabalho. Não há distribuição de representação docente dentro do departamento. Tem que se rever os regimentos afim de possibilitar a diminuição da sobrecarga e gestão.</p> <p>Sim. Sinto que meu curso conta com número reduzido de docentes, isso em comparação com outros cursos do mesmo centro. a relação aluno/professor passa de 25/1, isso acaba ocorrendo em sobrecarga e na impossibilidade de atingir a produção esperada em pesquisa.</p>
<p><b>2</b> <i>Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais</i></p>	<p>O maior problema que afeta as condições de trabalho é a falta de ética, tanto de colegas professores ou TAEs como de alunos. Isso torna a execução correta do trabalho cada vez mais difícil.</p>
<p><b>4</b> <i>Acesso aos cuidados de saúde</i></p>	<p>Entendo que deveríamos ter melhor benefícios em relação ao plano de saúde privado.</p>

Quadro 7 – Condições que afetam o trabalho decente docente

(continuação)

<b>FATORES</b>	<b>CONDIÇÕES</b>
<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <p><i>Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras</i></p>	Infraestrutura inadequada, tanto na sala de permanência quanto nas salas e laboratórios de aula.
	A interação com os colegas do curso. Cada qual deve respeitar a opinião do colega para que possamos trabalhar em harmonia.
	Sim, além da questão tempo tem a questão do espaço de trabalho. A falta de espaço, de condições para produção interfere na qualidade do que produzimos.
	Sim. Um exemplo é o assédio moral sofrido no período das avaliações.
	Sim. Condições físicas, de infraestrutura entre outras.
	Sim. Acredito que o ambiente de trabalho (sala, equipamentos, laboratórios, etc.) são pontos importantes que devem ser levados em conta na avaliação, pois estes afetam diretamente a parte motivacional tanto dos professores como dos alunos.
	O trabalho docente é impactado pelas condições de infraestrutura (e aí entram questões como insalubridade, instalações, acesso ao acervo bibliográfico, equipamentos, softwares, laboratórios, etc.), bem como com as relações com colegas docentes e TAEs. E, evidentemente, o trabalho docente é impactado pelas relações em sala de aula, com os alunos. Cada curso terá suas especificidades e estas darão tons diferentes a tais condições. Por mais boa vontade que um professor tenha, alguns requisitos de área são fundamentais para o exercício da docência. Se, por exemplo, ministro uma disciplina prática e o laboratório é insuficiente, parte da turma pode compreender as dificuldades de ensino-aprendizagem e parte poderá atribuir a uma questão física como uma deficiência do professor. Porém, o que temos é uma deficiência da instituição. Outro ponto que afeta as condições de trabalho dizem respeito a uma compreensão das novas gerações, conectadas... e ao alto índice de alunos com indícios de problemas psicológicos.
	Outras questões que afetam o trabalho decente docente estão relacionadas ao produtivismo acadêmico ditado pelos editais de fomento à pesquisa e à extensão, bem como para acesso e desenvolvimento na carreira; também estão relacionadas ao assédio moral no ambiente de denunciamento e controle provocado em algumas situações que envolve o protagonismo estudantil, especialmente a interpretação equivocada da avaliação docente pelo discente, via de regra, podendo representar instrumento avaliativo subjetivo. Ademais, o funcionamento da universidade, quando não igualitário para os três turnos (caso especial do noturno) em termos de infraestrutura, afeta diretamente o trabalho docente, prejudicialmente, na minha percepção.
	Sim, infraestrutura, apoio psicológico.
	Sim, como toda profissão, o docente é afetado pelo ambiente em que vive e pessoas que se relacionam, em meu caso particular, os problemas que os alunos enfrentam me afetam muito (problemas financeiros, doenças - entre elas a ansiedade e depressão, falta de perspectiva na vida) e sempre encaminho-os à psicóloga da universidade, mas muitas vezes o problema não é resolvido ou amenizado.
	Infraestrutura, número de alunos por turma.
	Estamos muito preocupadas com a situação emocional dos alunos. De alguma forma nos sentimos vulneráveis e em risco.
	Acredito que é afetado pela relação com os alunos, que a relação com os colegas também compromete muito as condições de trabalho e que as novas tecnologias estão impactando essa relação de trabalho de uma maneira nunca antes pensada e/ou vivenciada na área
	Não há segurança jurídica para o professor. Caso aconteça algo com algum aluno durante atividades práticas a culpa recai sobre o professor. Em função disso eu e vários professores reduzimos muito as atividades práticas. Isso é ruim para a formação e para o docente.
Sem dúvida: - condições políticas, principalmente por interesses privados que, via lobby com políticos governantes, tentam desestruturar o ensino público; - estrutura de trabalho, desde condições físicas até materiais de expediente, que na falta prejudicam o desenvolvimento de atividades.	
Talvez pela forma com que alguns alunos tratam o professor no dia a dia.	

Quadro 7 – Condições que afetam o trabalho decente docente

(continuação)

FATORES	CONDIÇÕES
<i>Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego</i>	Acredito que as condições de trabalho se adequam a um estabelecimento definido em estâncias inacessíveis de poder que estabelece diretrizes de trabalho e condições para enquadrar as pessoas em determinados esquemas à serviço desta estrutura de poder.
	Relações interpessoais e de poder.
<i>Reconhecimento e valorização profissional</i>	Sim. Falta de incentivo ao professor.
	Reconhecimento pelos comandantes do governo federal.
	Acredito que tem a ver com a realização profissional. Além do ambiente de trabalho e dos benefícios econômicos e sociais, o encontro enquanto profissional é primordial.
	Acredito que em linhas gerais o trabalho docente, no ensino superior, sofre em função da percepção do próprio povo em relação ao ensino, associado a interpretações totalmente equivocadas muitas delas estimuladas junto a opinião pública [pelo simples fato de não serem devidamente esclarecidas].
	O docente de ensino superior é professor, algo por si só desvalorizado em país com base colonial-extrativista de lucro em commodities agrícolas] muito forte e que apenas o dinheiro gera status ou valorização [não importando como se obtém tal dinheiro].
	O docente acumula funções administrativas, de pesquisa, de ações comunitárias e extensão universitária. Destaco a pesquisa, em país que não sabe se valer de seus próprios resultados-conhecimento científico para retornar a população o valor de seus impostos [população mesmo, não estão falando apenas dos 18% de classe média nacionais] com melhorias em grande escala.
<i>Condições externas</i>	Ainda, a suposta desvalorização que parte da comunidade aponta, em especial em redes sociais a respeito do trabalho docente, também pode impactar, de certa forma, no trabalho docente.
	Trabalhar na residência e na pós-graduação aumentam o volume de trabalho pelo docente, porém não são valorizadas e muito menos recompensadas pela instituição, porém a ação de ambas é de extrema importância para o crescimento e desenvolvimento tecnológico e científico da Instituição e do país. Além de contribuir para a divulgação e reconhecimento da Instituição.
	Há condicionantes externos que afetam o trabalho, mas que não estão sob o domínio da IFES, como a política governamental de financiamento de ensino superior.
	Certamente, questões como políticas públicas influenciam muito no trabalho docente (políticas educacionais, políticas de saúde e políticas trabalhistas).
	Contexto sócio-político.
	Infelizmente questões alheias afetam nosso trabalho como docente, principalmente questões ligadas a religiosidade e a política.
	Sim. Pelo estilo de gestão e pela burocracia do serviço público.
	Questões políticas influenciam fortemente no ambiente de trabalho em IFES.
	Acredito que as condições de trabalho decente docente sejam afetadas diretamente pela atual conjuntura política, pela aparente intolerância ao diferentes e às diferentes opiniões e, em especial, devido à falta de valorização e escuta das necessidades do próximo.
	Sim, principalmente por momentos de instabilidades políticas e de problemas agravados pelas condições econômicas do país!
Sem dúvida: políticas públicas regionais e nacionais, sistemas de avaliação de desempenho que não incorporam as "regras naturais do jogo" da subárea da música, e péssima gestão de recursos federais por parte do governo em Brasília afetam de maneira negativa, enquanto que minha ligação emocional com a docência e com a arte, as amizades entre colegas de trabalho e as possibilidades de crescimento e expansão na carreira colaboram positivamente para a decência na docência.	
Em instituições públicas, acredito que as condições de trabalho são afetadas pelas prioridades do governo federal e das políticas internas de distribuição dos recursos.	



Quadro 7 – Condições que afetam o trabalho decente docente

(conclusão)

<i>FATORES</i>	<i>CONDIÇÕES</i>
<i>Outros fatores</i>	Sim, incentivo à capacitação.
	Preparação de aulas, correções de provas e trabalhos. Alunos chorões.
	Sim. Pela cultura do produtivismo acadêmico a qualquer custo e a falta de solidariedade e colaboração entre os pares.
	Gestão de sala de aula, gestão de cursos, gestão pessoal. Investimentos na saúde e na formação profissional.
	Sim, como encargos administrativos, qualidade do ambiente de trabalho (ambiente físico), volume de trabalho, relação com alunos (número de alunos atendidos por disciplina), atendimento a alunos com limitações de aprendizagem, entre várias outras questões.
<i>Demais comentários</i>	Acredito que o trabalho docente seja imensamente afetado pelo desejo do professor de fazer ser melhor, de se preocupar com o aluno, com seu aprendizado, principalmente. Percebo muitos professores deixando os alunos se virarem, sem cumprir as horas de atividade presencial. Os alunos precisam buscar conhecimento sim, mas tem direito a 15, 30, 60, 90 horas de aula com orientação presencial dos professores. Vejo que um trabalho decente depende muito de um docente decente. Depende de cada professor. A universidade oferece muitas condições, mas alguns preferem se esconder atrás de queixas colocando a culpa na universidade, sem um bom exame de consciência sobre suas atitudes!
	Boa parte da recompensa pelo trabalho docente é a devolutiva de interesse e participação dos acadêmicos, o que é bastante variável de turma a turma, mas, de modo geral, é cada vez maior. Nesse sentido, é necessário repensar o modelo de ensino-aprendizagem adotado como regra, pelo menos no meu curso.

Fonte: Elaboração própria.

Foram várias as respostas à pergunta aberta, algumas selecionadas aqui, que afirmam que existem, além das variáveis propostas no questionário, algumas outras que não fizeram parte do mesmo e que se fizeram presentes agora na questão aberta, onde o respondente teve maior liberdade para expor suas opiniões, sentimentos, crenças e valores. Talvez aqui, pela riqueza de detalhes, o trabalho apresenta uma contribuição maior.

Muitos professores mencionaram a falta de segurança que sentem em sala de aula ou nas suas relações de trabalho como um todo. Segurança tanto física como emocional. Segurança de seus alunos e si mesmos, quando envolvidos com a turma ou com os colegas.

Outros mencionaram a falta de oportunidades causadas pelas relações de poder na instituição. Ainda, questões de políticas em âmbito nacional que fazem parte da sua rotina de trabalho, implicam nas oportunidades na instituição em que atuam e em diversas condições de trabalho docente decente.

Mencionaram a questão da produtividade exagerada, da perda da qualidade de vida em função disso, do tempo dispensado na preparação de aulas, correção de trabalhos, gestão, entre outras tantas atividades que o professor hoje é obrigado a desempenhar para ser reconhecido, valorizado, e que muitas vezes esse esforço todo não é recompensado de maneira justa pela sociedade ou mesmo por colegas de profissão.

Segundo Arigony (2016) “o trabalho decente é condição para a dignidade humana na vida de relações, o que vai muito além da simples atividade laboral” (ARIGONY, 2016, p. 42). Assim, é importante observar que todas essas questões para melhoria do ambiente interno e externo da IFES aqui estudada. O trabalho decente está bastante atrelado aos conceitos de responsabilidade social e sustentabilidade social, incluindo os principais indicadores voltados para a melhoria das condições de trabalho, saúde, segurança e desenvolvimento humano.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, mostra-se necessário retomar os objetivos inicialmente propostos, agora com as evidências e resultados colhidos por meio do instrumento quantitativo aplicado com os docentes do ensino superior da IFES.

Sendo assim, o objetivo inicial era de analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como objetivos específicos tinha-se: a) analisar a percepção dos docentes acerca de suas atribuições sob a ótica do conceito de Trabalho Decente definido pela OIT e; b) identificar quais critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT são melhor atendidos pela Instituição Federal de Ensino Superior estudada.

A situação encontrada durante o estudo na IFES demonstra uma adequação aos termos gerais do trabalho decente, havendo, todavia, que evoluir em busca de condições mais ideais. Os principais pontos de fragilidade são o tempo livre, destinado ao descanso e ao lazer.

Este estudo trouxe importantes resultados, no sentido de transformar achados empíricos das realidades vivenciadas pelos professores em evidências científicas aptas a auxiliar a compreensão do trabalho destes profissionais, revelando um ambiente com alguns obstáculos para o exercício de um trabalho considerado decente para os decentes.

O estudo trouxe ainda evidências relevantes sobre um tema bastante atual, potencializando a possibilidade de serem realizados novos estudos com vistas a alargar e enriquecer a compreensão sobre a temática.

O estudo pode subsidiar esta e outras IFES no sentido de reavaliar e aprimorar seu ambiente de trabalho para o atendimento de critérios mais próximos do decente em alguns vetores para seus docentes, refletindo em práticas de responsabilidade social com ganhos internos e externos ao ambiente de trabalho da organização.

Como limitações do estudo, pode-se citar o tempo e os procedimentos burocráticos necessários à aprovação do projeto pelo comitê de ética em pesquisa da instituição, além do pouco tempo restante para a coleta dos dados, os quais também foram coletados em um período considerado de férias dos professores.

Pode-se sugerir para estudos futuros a ampliação da base de pesquisa, incluindo a dimensão qualitativa, que por sinal é muito rica em detalhes. Sugere-se também a realização da pesquisa em outras IFES, além de outros tipos de organizações com realidades distintas.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar./abr. 2012.
- ARANHA, M. L. A. Filosofia moderna, racionalismo e empirismo. In.: ARANHA, M. L. A. **História da educação**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 1996.
- ARIGONY, M. M. **Trabalho decente das mulheres na Polícia Civil do estado do Rio Grande do Sul**. 2016. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria – RS, 2016.
- ARVEY, R. D.; RENZ, G. L.; WATSON, T. W. Emotionality and job performance: implication for personnel selection. In: FERRIS, G. R. (ed.). **Research in personnel and human resources management**. Greenwich: JAI, Vol. 16, 1998.
- ÁVILA, L. V. **A perspectiva da sustentabilidade no plano de desenvolvimento institucional: um estudo das instituições federais de ensino superior**. 2014. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria – RS, 2014.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.
- BALL, S. J. Performatividade e fabricações na economia educacional: rumo a uma sociedade performativa. **Educação e Realidade**, v. 2, n. 32, p. 37-55, maio/ago. 2010.
- BARZOTTO, L. C. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BASTOS, A. V. B. O Ofício Acadêmico: singular ou plural? **O & S**, v.14, n.43, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e Validação de Instrumentos Psicológicos. **Paidéia**, v. 22, n. 53, p. 423-432, 2012.
- BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Revista Educação & Sociedade**, vol. 28, n. 101, p.1503-1523, 2007.

- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa Nacional de Trabalho Decente**. 2015. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/mais-informacoes/trabalho-decente/programa-nacional-de-trabalho-decente>. Acesso em 17 de fev. 2017.
- BRASIL. **Lei de Direitos Autorais**. 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9610.HTM](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9610.HTM). Acesso em 21 de ago. 2018.
- BRITO, R. D.; PRADO, Jr.; NUNES, C. P. As condições de trabalho docente e o pós-estado de bem-estar social. **Revista Tempos e Espaços Educação**, v. 10, n. 23, p. 165-174, 2017.
- BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.
- CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Moderna, 1992.
- CAROLL, A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**, p. 497-505, 1979.
- CAROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; ANDRADE, J. B.; CODO, W. (Org.). **Trabalho, organização e cultura**. São Paulo: Capital, p. 21-40, 1997.
- CODO, W. et al. **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.
- CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. Petrópolis: Vozes, 2ª edição, 1994.
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Diretrizes e Normas Regulamentadoras Sobre Pesquisa Envolvendo Seres Humanos**. 1997. Disponível em: <http://www.fm.unb.br/labcor/etic251.htm>. Acesso em 21 de ago. 2018.
- CORMACK, A. M.; RIZZO, J. C. Construção e validação de um instrumento de pesquisa: um estudo de caso em uma rede de empresas da cadeia produtiva de petróleo e gás. In: XXI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2011, Belo Horizonte, **Anais...** Belo Horizonte/MG: ENEGEP 2011.
- COSTA, M. et al. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 21, n. 4, p. 217-222. 2007.
- CRUZ, R. M. et al. Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docência - REID**, p.147-160, 2010.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**. v. 17, n. 24, p. 59-80, 2005.

CUPERTINO, V. GARCIA, F. C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. In: XXXVI ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...** 2012.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho**: estudos em psicopatologia do trabalho, São Paulo: Ed. Cortez, 1987.

DENCKER, A. de F. M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.

DOURADO, D. C. P. et al. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5, 2008, Salvador. **Anais...** Salvador. Disponível em: [www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod\\_evento=4&cod\\_evento\\_edicao=36](http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=4&cod_evento_edicao=36). Acesso em: 27 fev. 2018.

DUFFY, R. D. et al. The development and initial validation of the decent work scale. **Journal of counseling psychology**, v. 64, n. 2, p. 206-221, mar. 2017.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade, canibais com garfo e faca**. São Paulo: M. Books do Brasil Ltda, 2012.

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: EDUSC. 1999.

FREDERICK, W.C. The growing concern over social responsibility. **California Management Review**, vol. 2, p. 54-61, 1960.

FREITAS, M. E. de. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Organizações & Sociedade**, v.14, n.42, Jul/Set, 2007.

FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M. Saúde e trabalho docente. A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável In: XXVIII ENEGEP. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.

FRIEDMAN, M. **The social responsibility of business is to increase its profits**. New York Times, v. 126, 1962.

FROTA, G. B.; TEODÓSIO, A. S. S. Profissão docente, profissão decente: estratégias de professores frente ao sofrimento no trabalho em um ambiente de inovação pedagógica. In: XXXVI ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...** 2012.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, p. 189-199, Maio/Agosto 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr., 2007.

HAIR, J. F. Jr. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

INSTITUTO ETHOS. **Sobre o instituto**. Disponível em: [http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/missao/#.V8i\\_sfkrLrc](http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/missao/#.V8i_sfkrLrc). Acesso em 1 de fev. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **ISO 26000**. Disponível em: [http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/iso26000.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp). Acesso em: 27 de jan. 2018.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Indicadores de trabalho decente**. Disponível em: [http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho\\_decente](http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho_decente). Acesso em 17 de fev. 2018.

IPIRANGA, A. S. R.; GODOY, A. S.; BRUNSTEIN, J. **Revista de Administração Mackenzie**. Edição especial, v. 12, n. 3, p. 13-20, mai/jun 2011.

KUPFER, M. C. **Freud e a educação**: o mestre do impossível. 3ª. ed. São Paulo: Scipione, 2004.

LABUSCHAGNE, C.; BRENT, A. C.; VAN ERCK, R. P. G. Assessing the sustainability performances of industries. **Journal of Cleaner Production**, v. 13, n. 4, p. 373-385. 2004.

LIMA, L. A. **Os impactos das condições de trabalho sobre a subjetividade do professor de ensino superior privado de Campinas**. 2012. Tese de Doutorado (Educação). Faculdade de Educação, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 20, n. 1, p. 77-83, 2007.

MANCEBO, D.; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Revista Educar**, v. 37, n. 28, p. 37-53, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MCGUIRE, J. **Business and Society**. New York: McGraw-Hill. 1963.

MENDES, G. F.; COELHO, I. M.; BRANCO, P. G. G. **Curso de direito constitucional**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MURAD, I. et al. O significado do trabalho docente: uma análise da percepção dos professores de uma IFES de Minas Gerais. **Revista Foco**, v. 10, n. 3, p.125 - 145, ago./dez. 2017.

NASCIMENTO, E. P. Trajetória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. **Estudos avançados**, v. 26, n. 74, 2012.

OLIVEIRA, S. R. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII Encontro Nacional da ANPAD. **Anais...** Curitiba: EnANPAD, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>. Acesso em 28 de jan. 2018.

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.

PERIÓDICOS CAPES. Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific). **Detalhes da base**. Disponível em: [http://buscador-periodicos-capes-gov-br.ez47.periodicos.capes.gov.br/V/UK52894R484ETD9J178LSEKKH91J8MX245E-09683?func=find-db-info&doc\\_num=000002653](http://buscador-periodicos-capes-gov-br.ez47.periodicos.capes.gov.br/V/UK52894R484ETD9J178LSEKKH91J8MX245E-09683?func=find-db-info&doc_num=000002653). Acesso em 16 de ago. 2018.

PICANÇO, F. S. Juventude e trabalho decente no Brasil – uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 569-590, set./dez. 2015.

PIOVESAN, F; IKAWA, D. A violência doméstica contra a mulher e a proteção dos direitos humanos. Procuradoria Geral do Estado. Grupo de Trabalho de Direitos Humanos. **Direitos humanos no cotidiano jurídico**. São Paulo, 2004.

PORTAL BRASIL. **Cidadania e Justiça**. 2014. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/11/sistema-de-indicadores-de-trabalho-decente-e-lancado-nesta-sexta-28>. Acesso em 17 de fev. 2018.

ROSENFELD, C. L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 247-268. 2011.

ROSENFELD, C. L.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 319-329, mai./ago. 2012.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IES's públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: XXXI ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro. 2009.

SACHS, I. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.



SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, I. C.; MAFRA, F. L. N. Trabalho docente, trabalho decente ou trabalho doente? Reflexões sobre o trabalho de professores universitários na contemporaneidade: In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2014, Gramado, RS. **Anais...** Gramado, RS: Anpad, 2014.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?>. Acesso em 1 de mai. 2017.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TORRES, V. B. de A. **Os saberes docentes do professor universitário do curso de direito expressos no discurso e na prática**: limites e possibilidades. 2006. 167p. Dissertação. (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006.

VASCONCELOS, A. et al. A relação entre a percepção de práticas de responsabilidade social corporativa e a intenção de rotatividade dos profissionais. **REAd** | Porto Alegre, v. 85, n° 3, p. 210 – 234, set./dez. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21. 1973.

WCED. World Commission on Environment and Development. **Nosso futuro comum**, 1987. Disponível em: <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>. Acesso em 20 de abr. 2017.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVO

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVOS										
BLOCO 1 – PERFIL DO RESPONDENTE										
<b>1 Gênero do respondente:</b> ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro		<b>4 Idade do respondente:</b> ( ) 18 a 30 anos ( ) 31 a 40 anos ( ) 41 a 50 anos ( ) 51 a 60 anos ( ) acima de 60 anos		<b>5 Cor:</b> ( ) Branca ( ) Preta ( ) Parda ( ) Amarela ( ) Indígena						
<b>2 Estado civil:</b> ( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Divorciado(a) ( ) União estável										
<b>3 Número de filhos (se houver):</b>										
<b>6 Faixa de renda familiar:</b> ( ) Até R\$ 1.576,00 ( ) De R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00 ( ) De R\$ 3.152,01 a R\$ 7.880,00 ( ) De R\$ 7.880,01 a R\$ 15.760,00 ( ) R\$ 15.760,01 ou mais										
<b>7 Grau de instrução:</b> ( ) Ensino Superior Completo – Curso: _____ ( ) Pós-Graduação Incompleta – Curso: _____ ( ) Pós-Graduação Completa – Curso: _____				<b>8 Tempo na IFES:</b>						
				<b>9 Cargo na IFES:</b>						
BLOCO 2 – ESCALA DE TRABALHO DECENTE (DUFFY <i>et al.</i> , 2017)										
As questões a seguir relacionadas buscam mensurar a CONCORDÂNCIA em relação a cada dimensão de trabalho decente apresentada. Assinale o grau (nota) que melhor traduza a sua concordância sobre as ações adotadas pela empresa, na qual: <b>1 discordo totalmente; 2 discordo; 3 discordo pouco; 4 indiferente; 5 concordo pouco; 6 concordo; e 7 concordo totalmente.</b>										
<b>1 Physically and Interpersonally Safe Working Conditions</b>				<b>Nível de concordância</b>						
1.1 I feel emotionally safe interacting with people at work.				1	2	3	4	5	6	7
1.2 At work, I feel safe from emotional or verbal abuse of any kind.				1	2	3	4	5	6	7
1.3 I feel physically safe interacting with people at work.				1	2	3	4	5	6	7
<b>2 Access to Health Care</b>				<b>Nível de concordância</b>						
2.1 I get good healthcare benefits from my job.				1	2	3	4	5	6	7
2.2 I have a good healthcare plan at work.				1	2	3	4	5	6	7
2.3 My employer provides acceptable options for healthcare.				1	2	3	4	5	6	7
<b>3 Adequate Compensation</b>				<b>Nível de concordância</b>						
3.1 I am not properly paid for my work.				1	2	3	4	5	6	7
3.2 I do not feel I am paid enough based on my qualifications and experience.				1	2	3	4	5	6	7
3.3 I am rewarded adequately for my work.				1	2	3	4	5	6	7
<b>4 Hours that Allow for Free Time and Rest</b>				<b>Nível de concordância</b>						
4.1 I do not have enough time for non-work activities.				1	2	3	4	5	6	7
4.2 I have no time to rest during the work week.				1	2	3	4	5	6	7
4.3 I have free time during the work week.				1	2	3	4	5	6	7
<b>5 Organizational Values Complement Family and Social Values</b>				<b>Nível de concordância</b>						
5.1 The values of my organization match my family values.				1	2	3	4	5	6	7
5.2 My organization's values align with my family values.				1	2	3	4	5	6	7
5.3 The values of my organization match the values within my community.				1	2	3	4	5	6	7

**APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVO  
TRADUZIDO E QUESTÃO ABERTA**

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVOS										
BLOCO 1 – PERFIL DO RESPONDENTE										
<b>1 Gênero do respondente:</b> ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro		<b>4 Idade do respondente:</b> ( ) 18 a 30 anos ( ) 31 a 40 anos ( ) 41 a 50 anos ( ) 51 a 60 anos ( ) acima de 60 anos			<b>5 Cor:</b> ( ) Branca ( ) Preta ( ) Parda ( ) Amarela ( ) Indígena					
<b>2 Estado civil:</b> ( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Divorciado(a) ( ) União estável										
<b>3 Número de filhos:</b>										
<b>6 Faixa de renda familiar:</b> ( ) Até R\$ 1.576,00 ( ) De R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00 ( ) De R\$ 3.152,01 a R\$ 7.880,00 ( ) De R\$ 7.880,01 a R\$ 15.760,00 ( ) R\$ 15.760,01 ou mais										
<b>7 Grau de instrução:</b> ( ) Ensino Superior Completo ( ) Pós-Graduação Incompleta ( ) Pós-Graduação Completa  Curso: _____				<b>8 Tempo na IFES (em anos):</b>						
				<b>9 Cargo na IFES:</b>						
BLOCO 2 – ESCALA DE TRABALHO DECENTE (DUFFY <i>et al.</i> , 2017)										
As questões a seguir relacionadas buscam mensurar a CONCORDÂNCIA em relação a cada dimensão de trabalho decente apresentada. Assinale o grau (nota) que melhor traduza a sua concordância sobre as ações adotadas pela empresa, na qual: <b>1 discordo totalmente; 2 discordo; 3 discordo pouco; 4 indiferente; 5 concordo pouco; 6 concordo; e 7 concordo totalmente.</b>										
1 Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras				Nível de concordância						
1.1 Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
1.2 No trabalho, me sinto seguro de abuso emocional ou verbal de qualquer tipo.				1	2	3	4	5	6	7
1.3 Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
2 Acesso aos cuidados de saúde				Nível de concordância						
2.1 Eu recebo bons benefícios de saúde do meu trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
2.2 Eu tenho um bom plano de saúde no trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
2.3 Meu empregador oferece opções aceitáveis para a saúde.				1	2	3	4	5	6	7
3 Compensação adequada				Nível de concordância						
3.1 Eu sou devidamente pago pelo meu trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
3.2 Eu sinto que eu seja pago o suficiente com base em minhas qualificações e experiência.				1	2	3	4	5	6	7
3.3 Eu sou recompensado adequadamente pelo meu trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
4 Horas que permitem tempo livre e descanso				Nível de concordância						
4.1 Eu tenho tempo suficiente para atividades não relacionadas ao trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
4.2 Tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
4.3 Eu tenho tempo livre durante a semana de trabalho.				1	2	3	4	5	6	7
5 Valores organizacionais complementares aos valores familiares e sociais				Nível de concordância						
5.1 Os valores da minha organização correspondem aos valores da minha família.				1	2	3	4	5	6	7
5.2 Os valores da minha organização se alinham aos valores da minha família.				1	2	3	4	5	6	7

5.3 Os valores da minha organização correspondem aos valores da minha comunidade.	1	2	3	4	5	6	7
<b>BLOCO 3 – PERGUNTA ABERTA</b>							
Você professor, acredita que as condições de trabalho decente docente são afetadas por outras questões além das previstas no instrumento? Comente.							

## APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE



Universidade Federal de Santa Maria  
 Centro de Ciências Sociais e Humanas  
 Programa de Pós-Graduação em Administração  
 Curso de Mestrado Acadêmico em Administração

**Título do projeto:** Trabalho decente docente: um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

**Mestranda:** Calusa Grendene Maculan

**Pesquisadora responsável:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

**Instituição/Departamento:** UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas

**Local da coleta de dados:** Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

**Telefone e endereço postal completo:** (55) 3220-9296. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4303

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Prezado (a) Senhor (a), você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você decida participar. O objetivo do estudo consiste em analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho. Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo as questões elaboradas que abordam questões de perfil, como idade, gênero, escolaridade, entre outros e questões que buscam mensurar as condições de trabalho docente na instituição. Acreditamos que esta seja importante porque fornecerá subsídios para o melhor gerenciamento destas questões, acarretando em benefícios para o indivíduo e conseqüentemente para os papéis que ele desempenha.

Assim, considera-se que os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos. As informações coletadas contribuirão para o avanço do conhecimento na área de trabalho decente docente, bem como para novas pesquisas que possam ser desenvolvidas sobre as temáticas abordadas pelo estudo. O risco em participar desta pesquisa poderá estar presente no momento preenchimento do questionário, uma vez que você poderá sentir algum desconforto e cansaço pelo tempo gasto no seu preenchimento, devido a sua extensão. Assim, em caso de cansaço, você pode interromper o preenchimento do questionário e descansar por alguns minutos, retomando-o assim que se sentir disposto a continuar.

**ESCLARECIMENTO:** Caso exista dúvida quanto a sua participação favor entrar em contato com a pesquisadora responsável, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, pelo telefone (55) 3220-9296 ou e-mail [luciagm@ufsm.br](mailto:luciagm@ufsm.br). Qualquer outra consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria – Av. Roraima, nº1000, Prédio da Reitoria, 2º andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009 E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep).

Salienta-se que sua participação neste estudo é totalmente voluntária, ou seja, você somente participa se quiser. Você poderá desistir da participação no estudo em qualquer momento, podendo retirar este consentimento, sem que isto acarrete em multa ou outra penalidade qualquer, e sem perder os benefícios aos quais tenha direito. Eventual desistência não interferirá no seu adequado tratamento hoje ocorrente. Não haverá compensação financeira, e também, nenhum custo para o participante. A identidade do participante permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, na publicação dos resultados. As informações coletadas serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente trabalho. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Os questionários respondidos ficarão sob responsabilidade do grupo de pesquisa e informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)/Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), situado na Av. Roraima, 1.000, prédio 74C, sala 4303, Cidade Universitária – Bairro: Camobi – Santa Maria/RS, sob a responsabilidade da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, por um período de 5 anos. Após este período os dados serão destruídos. Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Comitê de Ética em Pesquisa. Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita ocasião em que serão acionados os profissionais competentes para seu atendimento.

Eu, \_\_\_\_\_, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício.

Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expressei minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Santa Maria, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do (a) voluntário (a)



\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga  
Pesquisadora responsável

**ESCLARECIMENTO:** Caso exista dúvida quanto a sua participação favor entrar em contato com a pesquisadora responsável, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, pelo telefone (55) 3220-9296 ou e-mail [luciagm@ufsm.br](mailto:luciagm@ufsm.br). Qualquer outra consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria – Av. Roraima, nº1000, Prédio da Reitoria, 2º andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009 E-mail: [cep.ufsm@gmail.com](mailto:cep.ufsm@gmail.com). Website: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep).

## APÊNDICE D - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE



Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Ciências Sociais e Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Administração  
Curso de Mestrado Acadêmico em Administração

**Título do projeto:** Trabalho decente docente: um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

**Mestranda:** Calusa Grendene Maculan

**Pesquisadora responsável:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

**Instituição/Departamento:** UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas

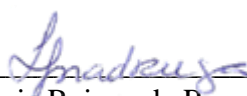
**Local da coleta de dados:** Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

**Telefone e endereço postal completo:** (55) 3220-9296. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4303

### TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Os pesquisadores do presente estudo comprometem-se a preservar a privacidade dos participantes do estudo, cujo os dados serão coletados por meio de questionário estruturado, identificados por números, não nomeados, validado para aplicação aos docentes da Universidade Federal de Santa Maria. Comprometem-se, igualmente, que essas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente trabalho e as informações só poderão ser divulgadas de forma anônima. Os questionários respondidos ficarão sob responsabilidade da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga e informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas no Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria, situado na Av. Roraima, 1.000, prédio 74C, sala 4303, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil por um período de 5 anos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo comitê de ética em pesquisa da UFSM em 09/01/2019, com o número do CAAE 05508818.0.0000.5346 e do parecer 3.109.776.

Santa Maria, 09 de janeiro de 2019.

  
\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga  
Pesquisadora responsável