**­QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS DO CENTRO-SUL PIAUIENSE**

**Autores:** Anne Lívia Cavalcante Mota¹, Açucena Leal de Araújo², Dinah Alencar Melo Araujo³,Ana Roberta Vilarouca da Silva4, Thereza Maria Magalhães Moreira5

**Instituições:** 1 – Enfermeira. Pós-graduanda em Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde / Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, Ceará. Apresentadora. 2 - Enfermeira. Pós-graduanda em Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde / Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, Ceará. 3 – Acadêmica de Bacharelado em Enfermagem / Universidade Federal do Piauí. Picos, Piauí. 4 – Enfermeira. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Picos, Piauí. 5 – Enfermeira e Advogada. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, Ceará.

**Resumo:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve aspectos subjetivos relacionados à satisfação com a função exercida, salário e o ambiente de trabalho que deve dispor de horários e condições dignas, tecnologias e equipamentos. Deve compreender o bem-estar físico e emocional, autoestima, equilíbrio entre trabalho e lazer, oportunidades de crescimento profissional, autonomia e respeito aos direitos trabalhistas e recompensas justas por horários extras de serviço. **O**bjetivou-se verificar os níveis de satisfação em relação a Compensação Justa e Adequada referente à QVT de docentes universitários. Este trabalho representa um recorte de uma pesquisa maior que consistiu em um estudo descritivo realizado com professores efetivos de uma Universidade Pública localizada no município de Picos/PI. Aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Piauí – UFPI, sob parecer nº 2.269.341. Utilizou-se um instrumento estruturado baseado no Modelo Teórico de Walton, composto por oito dimensões relacionadas a avaliação da QVT. Neste trabalho foram analisados os dados obtidos da dimensão “Compensação Justa e Adequada”. Para mensuração dos dados desta dimensão foi utilizado a escala do tipo *Likert* para verificar o nível de concordância em cada indicador da dimensão, tendo como alternativas: MI = muito insatisfeito; I = insatisfeito; N = neutro; S = satisfeito; MS = muito satisfeito; Não = não se aplica. A coleta dos dados ocorreu de setembro a outubro de 2017. Os dados foram organizados e analisados pelo programa estatístico *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Pela aplicação do formulário que contém a dimensão “Compensação Justa e Adequada” realizou-se a análise descritiva por meio do cálculo da média e desvio padrão dos indicadores: salário pago pelas atividades de professor, plano de benefícios oferecidos pela universidade, remuneração das atividades extraclasse e equidade salarial interna e externa. Obtivemos maiores valores percentuais nos graus de insatisfação quanto ao salário pago pelas atividades de professor (44,1%), plano de benefícios oferecidos pela universidade (43,1%), equidade salarial externa (36,3%) e remuneração das atividades extraclasse (28,4%), tendo apenas o indicador equidade salarial interna com grau de satisfação (30,4%). Ao calcularmos a média geral da dimensão obtivemos um valor de 2,35 e um desvio padrão de ± 0,87, o que nos permite concluir que esta dimensão foi ponderada pelos professores como insatisfatória. Diversos são os fatores que colocam o profissional em risco, entretanto a saúde do docente está ligada a fatores sociais, tecnológicos e econômicos e eles são susceptíveis a comprometimentos psicológicos, físicos e ergonômicos. Assim, será alcançada a QVT ao reconhecer as causalidades que levam ao adoecimento, para, assim elaborar e aplicar medidas protetivas da saúde para essa classe profissional.

**Descritores:** Qualidade de Vida. Docentes. Saúde do trabalhador.