

JOEMAR BRAGA ALVES

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES EM UMA
INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE ENSINO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Sistemas de Gestão. Área de Concentração: Sistema de Gestão pela Qualidade Total.

Orientador:

Martius Vicente Rodriguez y Rodriguez, D.Sc.

Niterói

2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

JOEMAR BRAGA ALVES

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES EM UMA
INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE ENSINO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em
Sistemas de Gestão da Universidade Federal
Fluminense como requisito parcial para obtenção do
Grau de Mestre em Sistemas de Gestão. Área de
Concentração: Sistema de Gestão pela Qualidade
Total.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Martius Vicente Rodriguez y Rodríguez, D. Sc. (orientador)

Prof. _____

Prof. _____

Dedico este trabalho

Ao meu filho Gabriel que nas muitas noites em claro foi meu amigo e companheiro e ao meu sobrinho que, ainda na barriga de minha irmã Marijoe, ouvi pela primeira vez as batidas de seu coração(139bpm).

AGRADECIMENTOS

A Minha Mãe Marilene Braga Alves (*in memorium*) que sempre amou e através de seu amor me fez aprender a dar amor.

Ao meu filho Gabriel: luz da minha vida, o sonho dos meus sonhos e pedaço de minha alma.

A minha esposa Rose, pelo seu companheirismo.

A minha Vovó Maria Helena que, até hoje, no limite de suas potencialidades, me ensina a lutar pela vida, demonstrando sua força, garra e vontade de viver.

Ao meu pai Joel, que fez o que foi possível para me educar.

Ao meu tio Manoel Evaristo, que mesmo vivendo neste mundo capitalista e cruel das grandes concorrências, confiou em mim.

Aos colegas, pelo convívio e convivência.

Aos Professores que dividiram seus conhecimentos.

Ao Prof. Martius Vicente Rodriguez y Rodriguez, pela orientação deste trabalho.

A todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste estudo.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar as percepções de qualidade de vida no trabalho dos professores universitários, utilizando os modelos de competências para o bem-estar organizacional e a Abordagem Biopsicossocial (BPSO). No estudo em questão foi realizada uma pesquisa exploratória descritiva em uma determinada faculdade que foi eleita para o desenvolvimento da pesquisa. O estudo caracterizou-se como descritivo, buscando, desta maneira, identificar as variáveis que determinaram os critérios de qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores do ensino superior. Foi utilizada uma pesquisa “survey”, que pode ser conceituada como a coleta de dados sobre características, ações ou opiniões de determinado grupamento de pessoas, por meio de um instrumento de coleta de dados. O objetivo mostrou como esses professores percebem a qualidade de vida no trabalho, ou seja, de forma positiva ou negativa e em que questões ou fatores encontram-se as principais deficiências que podem ser, por exemplo, saúde, carreira, condição socioeconômica ou outras mais consideradas na pesquisa.

Palavras-chave: Condições de trabalho. GQVT. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

The present work has as object demonstrates the perceptions of life quality in the academical teachers' work being used the models of competences for the organizational well-being the Abordagem Biopsicossocial (BPSO). In the study in subject a descriptive exploratory research was accomplished at a certain university that was chosen for the development of the research. The study was characterized as descriptive, looking for, of this sorts things out, to identify the variables that determined the criteria of life quality in the work in the teachers' of the higher education perception. A research "survey" was used, that it can be considered as the collection of data on characteristics, actions or opinions certain grupamento of people, through an instrument of collection of data. The result will show as those teachers notice the life quality in the work, in other words, in way positive or negative and in that subjects or factors are the main deficiencies that can be, for instance, health, career, condition socioeconomic or other more considered in the research.

Word-key: Work conditions. GQVT. People's administration.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Modelos de Pesquisa Walton	26
Quadro 2	Modelos de Pesquisa Hackman e Oldham	27
Quadro 3	Dimensões de QVT	28
Quadro 4	Modelos de Pesquisa Werter e Davis	29
Quadro 5	Modelos de Pesquisa Nadler e Lawler.....	30
Quadro 6	Modelo Teórico Belanger.....	30
Quadro 7	Modelo Teórico Hunne e Cummings.....	31
Quadro 8	Modelo Teórico Limonji-França.....	35
Quadro 9	Variáveis qualitativas.....	40
Quadro 10	Abordagem Biopsicossocial	40
Quadro 11	Qualidade de Vida no Trabalho.....	57
Quadro 12	Produtividade.....	58
Quadro 13	Legitimidade.....	58
Quadro 14	Perfil do Gestor.....	59
Quadro 15	Práticas e Valores.....	59
Quadro 16	Nova Competência.....	59
Quadro 17	Abordagem Biopsicossocial.....	61

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Necessidade Humanas	22
Gráfico 1	Faixa etária	63
Gráfico 2	Sexo dos entrevistados	64
Gráfico 3	Escolaridade	64
Gráfico 4	Estado Civil	65
Gráfico 5	Faixa salarial	65
Gráfico 6	Número de dependentes	66
Gráfico 7	Outra ocupação	67
Gráfico 8	Número de Instituições em que leciona	67
Gráfico 9	Sindicato ou Associação	68
Gráfico 10	Curso e Graus em que leciona	69
Gráfico 11	Resultados	69
Gráfico 12	Resultados	72
Gráfico 13	Resultados	76
Gráfico 14	Resultados	79
Gráfico 15	Resultados	82
Gráfico 16	Resultados	84

LISTA DE SIGLAS

ASSESFAT	Associação Educacional e Social Nossa Senhora de Fátima
BPSO	Biopsicossocial
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
FAMERC	Faculdade Mercúrio
GQVT	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
IBOPE	O Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
UCLA	Universidade da Califórnia em Los Angeles
UNB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA	11
1.2 SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	13
1.3 OBJETIVOS	14
1.3.1 Objetivo Geral	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 QUESTÕES DA PESQUISA.....	15
1.5 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA	16
1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	17
1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
2 REVISÃO DE LITERATURA	19
2.1 QUALIDADE DE VIDA	19
2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	21
2.2 A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - LIMONJI-FRANÇA:	32
2.3 A ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL	36
2.4 COMPREENSÃO DA PROFISSÃO DOCENTE NAS ATUAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO – RELATOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT	41
2.5 ADOECIMENTO DOS PROFESSORES.....	42
2.6 SÍNDROME DE “BURNOUT”	45
2.7 CONDIÇÕES MOTIVACIONAIS QUE ATUAM DIRETAMENTE NO DESEMPENHO PROFISSIONAL.....	49
3 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO	52
3.1 Identificação	52
3.2 Missão	53
3.3 Perfil da instituição na questão da excelência de ensino.....	53
4 METODOLOGIA CIENTÍFICA DA PESQUISA	55
4.1 METODOLOGIA APLICADA	55
4.2 A PRÉ-TESTAGEM.....	61
5 RESULTADOS	63
6 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	88
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	89
ANEXOS	94

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

Não é muito estranho que a maioria das pessoas sonhe, em um dia, ganhar na “Supersena” e parar de vez de trabalhar; olhando para a outra face da moeda, quantas vezes ouve-se falar de pessoas que, logo que param de trabalhar, entram em depressão e até mesmo adoecem (MORAES, 2007).

A relação com o trabalho fica, então, dentro de um contexto bipolar. Muitas vezes ele é tido como ruim, indesejado, uma grande batalha que deve ser travada, mas por outro lado, também, é concebido como algo que dá sentido à vida, satisfaz o ego, delinea a identidade pessoal e impulsiona o desenvolvimento pessoal.

Em virtude disso, pode-se observar que a abertura de um espaço para o desenvolvimento de pesquisas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, procurando desenvolver e implementar melhorias de condições de vida e bem-estar, é resultado da busca incessante, ou seja, constante, pela produtividade e dos processos mutacionais que visam à colocação estratégica e competitiva das empresas e instituições no mercado. Diante de tal fato, ou seja, das condições de solvência necessárias às organizações, o tema apresenta-se em dupla polarização em muitos ângulos.

Atualmente, grandes empresas, tais como a Shell e a IBM, apostam que é possível tratar de qualidade de vida no trabalho no mesmo instante em que se trata da competitividade empresarial. Thomas Watson Jr., presidente da IBM, atribuiu o diferencial de sucesso e fracasso de uma organização, à maneira como esta estimula o talento e a energia das pessoas que emprega (RODRIGUES, 2007).

Para outras instituições, a qualidade de vida no trabalho não é muito importante. Dentro de uma visão racionalista, as organizações capitalistas existem para fazer com que as pessoas trabalhem e atinjam metas, não importando muito a maneira como isso ocorre.

Por outro lado, pode-se observar que o homem sempre se preocupou com a melhoria de sua qualidade de vida, desde suas origens, quando, ainda, polia a pedra para colocar na ponta de um bambu para transformar em lança, um instrumento que seria utilizado na sua caçada.

Com o aparecimento da Revolução Industrial, muitos foram os fatores que contribuíram para que a qualidade de vida no trabalho fosse cada vez mais levada em consideração pelos funcionários de chão de fábrica. Segundo Walton (1973), as primeiras iniciativas sobre o tema tiveram seu desenrolar com o surgimento das leis trabalhistas que regulamentavam o repouso semanal e as horas de trabalho.

O século XX teve, como característica principal, uma aproximação indevida entre o indivíduo e o trabalho. Pode-se, observar, que as primeiras atitudes tomadas dentro das empresas se referiam a questões trabalhistas. Em um primeiro estágio, houve o surgimento da racionalização do trabalho, por meio de métodos científicos, com vistas ao aumento da produção e, conseqüentemente, obtenção de maiores lucros. Despontam-se, nesta época, as Teorias da Administração Científica de Taylor e Clássica de Fayol.

No início da década de 50, Eric Trist e colaboradores desenvolviam um modelo científico que agrupasse o trinômio: indivíduo, trabalho e organização. Essa nova técnica, este novo modelo recebeu o nome de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Com a evolução dos tempos, muitos estudiosos focaram suas considerações na humanização do cargo, responsabilidade social, saúde e, sendo assim, até os dias de hoje, define-se qualidade de vida no trabalho como algo a ser considerado de forma mais abrangente.

Pontue-se que, dentre os vários aspectos utilizados para definir qualidade de vida no trabalho, uma vez que esta foi compreendida e desenvolvida por diversos estudiosos e pesquisadores, nenhuma delas é mais pertinente ou menos importante que a outra: a escolha do modelo a ser utilizado na avaliação da qualidade de vida no trabalho deve levar em consideração a cultura da organização (LIMONJI-FRANÇA, 2003) adotando como missão, e considerando em suas normas, regulamentos e políticas de qualidade de vida no trabalho que apontem para sua melhoria.

Os que buscam melhores condições de trabalho têm assistido a um quadro repleto de transformações nas questões referentes ao trabalho. Diante de tal fato, ressalta-se a importância de se desenvolver programas formais de QVT. Até o presente momento, observa-se que muito do que consta nas literaturas, sobre qualidade de vida no trabalho, tem sido desenvolvido e implementado nas grandes organizações, cujo desenvolvimento e iniciativas são oriundas de suas matrizes, dentro de uma linha, na maioria das vezes, formalmente estruturada.

Objetivando estender este estudo para outros setores e outras organizações, principalmente as instituições de ensino superior, é que se lança, nesta pesquisa, o grande

desafio de se estudar sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho dos professores universitários da FAMERC (Faculdade Mercúrio).

Saúde é um direito humano fundamental, reconhecido por todos os foros mundiais e em todas as sociedades. Como tal saúde se encontra em pé de igualdade com outros direitos garantidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948: liberdade, alimentação, educação, segurança, nacionalidade etc.

A saúde é amplamente reconhecida como o maior e o melhor recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma das mais importantes dimensões da qualidade de vida.

Dentre os vários conceitos atribuídos a Qualidade de Vida, esta apresenta uma acepção mais ampla, segundo Moreira (2007), quando influenciada por estudos sociológicos, sem fazer referência a disfunções ou agravos à saúde.

A Qualidade de Vida pode ser definida, também, como a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

A Carta de Ottawa - um dos documentos mais importantes que se produziram no cenário mundial sobre o tema da saúde e qualidade de vida - afirma que são recursos indispensáveis para se ter saúde: paz, renda, habitação, educação, alimentação adequada, ambiente saudável, recursos sustentáveis, equidade.

A Qualidade de Vida dos professores não foge completamente ao que se disse, até o momento, entretanto, existem outros comentários a serem realizados quando o interesse é a Qualidade de Vida no trabalho, ou seja, no exercício da profissão docente.

Assim, a contextualização do tema em questão está na análise da percepção dos professores sobre as condições de trabalho de uma forma geral, considerando os aspectos técnicos, éticos, financeiros, isto é, um conjunto de fatores que influenciam a qualidade de vida dos professores e os impedem de desenvolver suas atividades com apreço e maior dedicação.

1.2 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Nos dias atuais, a preocupação com a avaliação e a gestão da qualidade de vida dos colaboradores de qualquer empresa pode ser considerada ponto fundamental a ser abordado,

visto a intensa competitividade e produtividade que os profissionais devem apresentar para sobreviver no mercado organizacional global e competitivo.

Diante desse fato, observa-se que muitas instituições de ensino, para não dizer quase todas, não procuram identificar qual a situação, quais as variáveis, quais os fatores que vêm afetando a qualidade de vida no trabalho de seus professores, que são uma das pedras fundamentais na construção do ensino.

Fatores estes que ocasionam a degradação da qualidade de vida do indivíduo, os quais, quando não sanados no próprio ambiente de trabalho, como o desrespeito profissional: a falta de condições ambientais, a falta de recursos didáticos; ou a nível individual, como a desmotivação financeira, a impossibilidade de capacitação, acarretam sintomas psicológicos e até doenças psicossomáticas ou cardiovasculares, como por exemplo, a depressão ou o estresse, os quais levam à diminuição da produtividade do profissional e, conseqüentemente, da qualidade do ensino ministrado por ele.

O que torna relevante um enfoque no sentido de analisar a percepção dos professores quanto aos níveis de qualidade de vida e sugerir modificações no ambiente institucional de ensino, pois a falta de conhecimento dos motivos que estão causando sua baixa produtividade e qualidade do ensino só agrava a situação. Há de se considerar que o mínimo de motivação e de perspectiva pessoal precisa estar presente, para que o profissional, seja lá que atividade exerça, tenha condições de dar o melhor de si.

Sendo assim, a questão principal a ser investigada no presente estudo indaga:

Qual a percepção da qualidade de vida dos professores do ensino superior, aplicando-se para isso o modelo de competências para o bem-estar organizacional e a abordagem biopsicossocial?

1.3 OBJETIVOS

É fundamental ter os objetivos bem definidos durante uma pesquisa para propor uma boa metodologia, assim como, analisar os resultados e propor a continuação da pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

Demonstrar como os professores universitários percebem a qualidade de vida no trabalho, ou seja, de forma positiva ou negativa, e em que questões ou fatores se encontram as principais deficiências.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho dos professores, com base no modelo das competências para o bem-estar organizacional e a abordagem biopsicossocial.
- Verificar o desempenho das variáveis extraídas dos modelos teóricos propostos diante de diversas variáveis demográficas (sexo, idade, profissão, nível de instrução formal, faixa salarial) dos professores pesquisados.

Para que estes objetivos sejam atingidos, precisa-se, então, partir para o desenvolvimento e evolução teórica do assunto.

1.4 QUESTÕES DA PESQUISA

- Qual a percepção da qualidade de vida no trabalho dos professores universitários?
- Como se caracteriza qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho?
- Como se expressa a compreensão da profissão docente segundo relatos da Organização Internacional do Trabalho (OIT)?

- Quais as principais doenças dos professores, considerando as condições de trabalho?
- O que é Síndrome de “*burnout*”?
- Os indicadores de qualidade de vida no trabalho guardam alguma relação com a condição socioeconômica?
- Quais os aspectos mais evidentes na QVT dos professores do ensino superior, por meio da abordagem biopsicossocial e organizacional?

1.5 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Atualmente, vive-se em um mundo competitivo, onde as grandes organizações, as grandes empresas enxugam cada vez mais seus quadros de funcionários, utilizando-se de muita tecnologia e automação (ALVES, 2004).

Pode-se perceber que a preocupação com o ser humano é necessária, pois o ambiente organizacional competitivo não dá espaço para o desempenho ruim e, com isso, exige muito do profissional. Todavia, o que se observa é que muitas dessas organizações exigem do funcionário, mas não apresentam sequer um programa formal de QVT.

Muitas instituições de ensino não se preocupam em avaliar qual a QVT dos seus docentes, e o resultado disso tudo é o aumento da fila do INSS, com profissionais qualificados repletos de problemas de saúde e encostados, esperando a sua aposentadoria precoce e, quando isso não ocorre, tal fato vai refletir na qualidade do ensino destes docentes, prejudicando, portanto, todo o sistema educacional.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho, o que também implica em parte da qualidade de vida de cada indivíduo, está cada vez mais prejudicada, em função de diversos fatores de responsabilidade de cada pessoa, e outros que fogem ao seu controle, podendo ser incluídos, também, os fatores organizacionais. Cada indivíduo pode adotar hábitos pessoais que levem a uma melhor qualidade de vida; entretanto, a qualidade de vida no trabalho, na maioria das vezes, ocorre em função de um conjunto de fatores que independem do profissional.

O estudo pretende abrir espaço para o desenvolvimento de uma gestão da qualidade de vida no trabalho dos professores das instituições de ensino superior. Neste caso em questão,

foram escolhidos, para a pesquisa, os cursos de graduação de uma determinada faculdade, no intuito de promover algumas contribuições significativas que podem ser referenciadas:

- a) Acadêmica:
 - Criar uma abertura para a discussão sobre a QVT nas instituições de ensino superiores;
 - Expor ao conhecimento dos interessados quais os fatores positivos e negativos de uma carreira no magistério superior.
- b) Aos docentes os quais participaram efetivamente da pesquisa.
- c) As instituições de ensino superiores e, principalmente, a FAMERC que, a partir deste estudo, poderá nortear-se para o desenvolvimento de políticas e programas voltados para a gestão da qualidade de vida no trabalho dos professores.
- d) Aos coordenadores, que poderão, a partir deste estudo, procurar atender, de certa forma, às expectativas de seus professores.
- e) A todas as organizações empresariais, à medida que o estudo aborda a importância de se considerar as questões de saúde no ambiente de trabalho.
- f) A todos aqueles que almejam seguir a profissão de professor, pois poderão, de alguma forma, analisar alguns pontos positivos e negativos atinentes à carreira de magistério superior.

1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

No aspecto de pesquisa de campo, o estudo vai limitar-se a discutir a qualidade de vida dos professores universitários da FAMERC, localizada no bairro da Pavuna, no Estado do Rio de Janeiro – Baixada Fluminense. Entretanto, no aspecto de revisão de literatura, o estudo procurará ser amplo, sem ser exaustivo, em sua pesquisa, uma vez que a escolha dos autores será realizada abrangendo apenas os últimos dez anos, apesar de que, em alguns momentos, precisou-se lançar mão de conceitos expressos por autores há mais de dez anos.

1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho se estruturará em cinco partes:

O Capítulo 1 – A primeira parte contém uma pequena introdução, que apresenta a pesquisa como um todo, ou seja, a contextualização do tema, a situação-problema, seus objetivos gerais e específicos, suas questões, justificativas e relevâncias, incluindo-se, ainda, as delimitações e estrutura da pesquisa.

O Capítulo 2 – A segunda parte contém a revisão da literatura sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, e discute-se sobre os principais enfoques adotados por diversos pesquisadores e seus modelos científicos desenvolvidos acerca da qualidade de vida no trabalho. Dentre eles, cita-se: Walton, Hackman & Oldham, Werther & Davis, Nadler & Lawler, Belanger e Huse & Cummings. Nesta parte, ainda, conceituam-se os fatores críticos que compõem o modelo conceitual de competências para a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, desenvolvido por Limonji- França. Dentro desse preâmbulo, discute-se, também, a compreensão da profissão docente, segundo os relatos da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o adoecimento dos professores, a abordagem biopsicossocial, a síndrome de Bournout e as condições motivacionais que atuam diretamente no desempenho profissional docente. Concluindo esta parte, encerra-se com a identificação da instituição utilizada para a pesquisa, sua missão e seu perfil na questão da excelência de ensino.

Capítulo 3 – A terceira parte contém a metodologia utilizada e os recursos necessários à realização do estudo. Trata-se de uma pesquisa exploratória, onde foi utilizado um instrumento de coleta de dados, para uma amostra aleatória não-probabilística de professores universitários atuantes na instituição de ensino eleita para pesquisa.

Capítulo 4 – A quarta parte contém a apresentação dos resultados encontrados no estudo e a análise dos mesmos, procurando-se atestar se os objetivos pretendidos foram alcançados, tecendo considerações pertinentes.

Capítulo 5 – A quinta parte contém as considerações finais ligadas ao objetivo do estudo, tecendo comentários e relações dos fatores críticos de sucesso da GQVT e dos aspectos da abordagem biopsicossocial com a QVT.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A dificuldade encontrada por alguns autores, para definir “qualidade de vida”, está no fato de envolver muitos fatores e, ainda, porque qualidade de vida muda de pessoa para pessoa, depende do tipo de vida e de expectativa de cada um.

Na década de 90, o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços, passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. Dessa forma, o termo tem sido utilizado tanto para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir à saúde, conforto, bens materiais.

Na visão de Nassar e Gonçalves (1999), a qualidade de vida pode ser compreendida como uma percepção subjetiva do sujeito sobre o bem-estar em sua vida, agrupado em algumas dimensões, como: o bem estar físico e material, as relações com outras pessoas, as atividades sociais, comunitárias e cívicas, o desenvolvimento pessoal, as realizações e as recreações.

Para Vahl Neto (1999) a expressão “qualidade de vida” é de origem recente. Surgiu nos últimos 30 anos, oriunda de problemas ambientais decorrentes da industrialização descontrolada. Considera-se que, avaliar a qualidade de vida, implica na adoção de múltiplos critérios de natureza biológica, psicológica e socioestrutural. Assim, vários são os elementos apontados como determinantes ou indicadores de bem-estar, como por exemplo: longevidade, saúde biológica, saúde mental, satisfação, controle cognitivo, competência social, produtividade, status social, renda, continuidade de papéis familiares e ocupacionais.

A qualidade de vida é uma opção pessoal decorrente das expectativas e possibilidades das pessoas, estando sujeita à reestruturação constante, possuindo, portanto, dinâmica própria, representando um parâmetro em que todos devem respeitar a individualidade (NOVAES, 1995).

A preocupação com a qualidade de vida não é de hoje, pois o desejo de manter uma vida melhor e mais saudável é antiga. Ao longo dos tempos, os seres humanos têm aspirado satisfazer suas necessidades da melhor forma possível, lutando por isso e criando estruturas de relações que lhes sejam úteis na busca da satisfação. O problema da qualidade de vida, do

bem-estar ou da felicidade é tão antigo como os seres humanos, apenas não se expressa no termo “qualidade de vida”, por isso se diz ser nova a preocupação. Na verdade, o que é nova é a expressão, não a preocupação com a qualidade de vida, com o bem-estar (MARQUES, 2000).

Baltes e Baltes (*apud* MARQUES, 2000) também têm a visão multidimensional da qualidade de vida. Baseiam-se na perspectiva do curso de vida, apregoando a seleção e otimização das capacidades em que o indivíduo tem bom nível de desempenho, compensando, assim, as perdas ocasionais que poderá sofrer, garantindo o bom funcionamento em domínios selecionados e aumento de motivação para a realização.

Para Lipp e Rocha (1996), entende-se, por qualidade de vida, encontrar um equilíbrio em, pelo menos, quatro áreas: social, afetiva, profissional e da saúde. Dizer simples e objetivo, mas que condensa o que a maioria dos outros autores entende por qualidade.

Múltiplos fatores determinam a qualidade de vida de uma pessoa. Para Nahas (2001), a combinação desses fatores, que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resulta em fenômenos e situações que, abstratamente, podem ser considerados como qualidade de vida. Em geral, associa-se a essa expressão fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade. Em sentido amplo, a qualidade de vida é uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais.

De acordo com Nahas (2001), os parâmetros individuais que afetam diretamente na qualidade de vida, principalmente os componentes do estilo de vida, influenciam na saúde e bem-estar. Destaca o autor, que estudos recentes evoluem para uma valorização de fatores como satisfação, realização pessoal, qualidade dos relacionamentos, opções de lazer, acesso a eventos culturais, percepção de bem-estar geral, entre outros. Em qualquer caso, considera-se como pré-requisito, ou componente fundamental sobre o qual se pode edificar uma vida com qualidade, o atendimento das necessidades humanas básicas: o alimento, a moradia, a educação e o trabalho.

Bom Sucesso (2002) acredita que cada um procura a felicidade, a harmonia, o equilíbrio interior, mas as situações que se vivenciam no cotidiano fazem com que as pessoas se sintam esmagadas por conflitos, aflições, angústias e insatisfações. Uma válvula de escape utilizada seria a busca das realizações externas, que pode acalmar as ansiedades e angústias, mas que não soluciona a questão, pois se condicionar, para a conquista das coisas exteriores, não permite o cultivo do campo íntimo, que constitui a essência de cada um. Na vida moderna, é difícil falar de estressores e qualidade de vida. Isso se deve ao fato de que todo o

indivíduo busca certo equilíbrio para melhor poder sobreviver, ou seja, tentar se encaixar no contexto sócio-político-cultural ao qual pertence. Nesse sentido, acredita-se que as pessoas vivem em constante busca, trocando energias com outras pessoas e o meio ambiente e que, durante esse relacionamento, passam por crises/obstáculos, ou seja, a pessoa entra em desequilíbrio, onde experimenta diversas situações, as quais levam a um novo estado/equilíbrio, talvez, porém, tornando-as diferentes em relação ao que eram inicialmente.

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho surgiram na década 50, quando Erich Triste estudava os sistemas sociotécnicos. Na década de 60, ela vem a se impulsionar por influência de muitos pesquisadores e cientistas ligados às ciências sociais, que procuravam melhores formas de organizar o trabalho, a fim de diminuir os efeitos negativos do trabalho na saúde e bem-estar geral dos colaboradores.

Porém, segundo Chiavenato (2005), o termo Qualidade de Vida no Trabalho vai aparecer com esta expressão nos relatos acadêmicos, a partir da década de 70, descrita pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), quando ampliava o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. Nesta época, então, acontece o grande “*Boom*” da qualidade de vida no trabalho. Podem ser destacados, nesta fase, os Estados Unidos da América, pois preocupados com o aumento e expansão da competitividade internacional e o brilhante desenvolvimento dos programas de produtividade japonesa, com foco nos funcionários, começaram uma corrida em busca de programas de qualidade.

Havia uma preocupação, nesta época, com a conciliação entre os interesses dos empregados e empregadores, através de práticas gerenciais que buscassem diminuir os conflitos entre esses. Buscava-se, também, aumentar a motivação nos funcionários, tomando, como base, o desenvolvimento de alguns teóricos tais como Herzberg(1968) e Maslow(1954), os quais foram pesquisadores que prestaram grande contribuição ao desenvolvimento das Teorias de Relações Humanas. Tais pesquisadores clássicos preocupavam-se com indicadores motivacionais atrelados às necessidades humanas, com reflexos no desempenho e na auto-realização do indivíduo.

A seguir, um quadro expositivo para maior entendimento:



Figura 1 –Necessidades Humanas
Fonte: Fernandes (1996)

Com a evolução de estudos e pesquisas neste campo sociológico, o ser humano, no desempenho de suas tarefas, vai-se tornando mais exigente, pois ele vai tomando o conhecimento de suas necessidades com relação a sua função, as suas tarefas, enfim, as suas atribuições. Como conseqüência disto, as empresas e instituições passam a se preocupar com o bem-estar do seu colaborador, investindo, assim, na melhoria da Qualidade de Vida destes dentro do ambiente de trabalho, cujo resultado deste investimento é um espaço de trabalho mais humano, e que tem, por objetivo, atender tanto às aspirações mais altas quanto àquelas mais básicas, procurando encorajar o desenvolvimento das habilidades e capacidades dos colaboradores, considerando o espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas e, que por sua vez, não deve prejudicar a capacidade delas no desempenho de outros papéis na sociedade.

Fernandes (1996) aponta que a terminologia Qualidade de Vida tem sido usada de maneira contínua, para descrever certos aspectos ambientais e humanos, esquecidos, de certa forma, pelas sociedades industriais, em detrimento dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico.

Cabe observar, também, que não há Qualidade de Vida no Trabalho sem que haja uma certa preocupação da empresa em estabelecer uma determinada política de busca pela Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa persiga o objetivo de ser uma empresa de qualidade, dificilmente se poderá desenvolver ou obter qualidade de vida. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades de eventos e festejos, embora estas

sejam importantes e devem, em muito, ser consideradas dentro de uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente, com os aspectos, fatores e critérios ligados à cultura da organização. São fundamentalmente os critérios, as normas, a filosofia organizacional, sua missão, o clima participativo, a felicidade de pertencer à instituição e as expectativas que se possui em relação a ela, em termos de desenvolvimento pessoal, que criam uma verdadeira identificação entre a empresa e o colaborador. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias (MATOS, 1997, p. 40).

O trabalho tem um papel fundamental na inserção dos indivíduos no mundo. Contribui para a formação de sua identidade – a construção da subjetividade – e permite que os indivíduos participem da vida social, elementos essenciais para a saúde. Entretanto, na forma como ele está organizado e é executado por um grande contingente de trabalhadores, na sociedade atual, preponderam seus efeitos negativos, entre eles o adoecimento e a morte. Para a saúde do trabalhador, a explicação do adoecer e morrer dos trabalhadores extrapola os fatores presentes nos ambientes de trabalho e incorpora o significado cultural, político e econômico que a sociedade lhes atribui.

Os fenômenos biológicos são observados na sua dimensão social, e o corpo do trabalhador não mais é visto como um agregado de células, que formam órgãos e sistemas, mas é considerado em suas relações com a natureza, na sua capacidade de criar-se e recriar-se por meio do trabalho. Nessa explicação do mundo, o trabalho organiza a vida dos homens: o que e como produzem, como repartem os frutos do trabalho, o que pensam, o que consomem (onde moram, o que comem, se e onde estudam, como se informam/formam, que tipo de serviços têm disponíveis, entre outros) (CODDO, 1999).

A fundamentação teórica que envolve a qualidade de vida no trabalho é vasta, vários autores definem modelos conceituais que englobam questões gerais na área de QVT.

A expressão qualidade de vida no trabalho, conforme explicitado anteriormente, foi conceituada por Louis Davis em 1970, quando pesquisava sobre o delineamento de cargos. Cabe ressaltar que, para este pesquisador, a definição de qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o colaborador, seu bem-estar e suas tarefas (DAVIS, 1996).

A qualidade de vida no trabalho tem sido referenciada como um termômetro da condição humana no seu ambiente de trabalho e do nível de satisfação das pessoas que desenvolvem o trabalho. O conceito e a preocupação com a qualidade de vida no ambiente de trabalho remete a um profundo respeito à dignidade humana (CHIAVENATO, 2005).

A Shell é um exemplo de organização que se preocupa com as pessoas, pois procura desenvolver melhorias na qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, com vistas a

garantir maior produtividade. Foi realizada, pela empresa, uma pesquisa com 60% de seus colaboradores como a finalidade de se identificar o perfil de saúde e os fatores de risco que envolvem seus funcionários. Tal estudo faz parte de um programa de melhoria de qualidade de vida, implantado em 1961(MARIN apud CHIAVENATO, 1995, p.7).

Quando se coloca em pauta qualidade de vida no trabalho, faz-se necessário levar em consideração o desempenho no cargo e o clima organizacional. Se a qualidade de vida no trabalho for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical (HACKMAN, 1977).

Observando o outro lado da face da moeda, quando se trabalha qualidade de vida no trabalho, pode-se observar que tal fato conduz a um aumento considerável da confiança e a da respeitabilidade organizacional, onde o colaborador inclinar-se-á para o aumento de suas contribuições e a aumentar, ainda mais, suas oportunidades de êxito psicológico, fazendo com que a organização reduza os seus mecanismos de controle.

É importante ressaltar que a qualidade de vida no trabalho não é alcançada somente por meio de critérios individuais, tais como necessidades, valores e expectativas ou, apenas, por critérios situacionais, tais como: estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas e políticas internas, mas, sim, na convergência sistêmica desses critérios individuais e organizacionais (CHIAVENATO, 2005).

Assim, a discussão sobre um modelo de análise das percepções sobre a QVT vai ajudar a esclarecer a visão do lado pessoal e profissional do professor, isto é, a sua inserção dentro do ambiente de trabalho.

Muitos modelos para avaliação da QVT já foram desenvolvidos e com o objetivo de nortear, ainda mais, nosso estudo, pode-se citar alguns deles, abaixo, e seus respectivos enfoques:

A) Modelo de Walton (1973)

O Modelo de Walton (1973) referencia uma gama de oito pontos que incidem diretamente na qualidade de vida no trabalho que foram muito bem definidos por este pesquisador em seu livro: *Quality of Working Life : What is it?*; Este modelo faz uma exposição de fatores e critérios que levam em consideração questões básicas das condições de trabalho que são importantes e, se bem implementadas, direcionam para Qualidade de Vida no trabalho. Incluem-se, neste contexto, as condições físicas do colaborador, os fatores

higiênicos e aspectos relacionados à segurança e também à remuneração, sem, no entanto, descuidar dos demais.

Para Walton (1973, p. 11),

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada, com crescente frequência, para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Para Walton apontado por Chiavenato (2005), oito são os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho. São eles:

- 1) **Compensação justa e adequada:** para ser justo, na hora de recompensar, levando em consideração o aspecto remuneratório, tem-se que observar que é necessário recompensar, dentro dos parâmetros do trabalho realizado pela pessoa, os salários pagos dentro da organização e os pagos fora dela.
- 2) **Condições de segurança e saúde no trabalho:** este fator leva em consideração os aspectos ligados ao tempo de trabalho dos colaboradores e se o ambiente de trabalho que estes ocupam lhes garante condições satisfatórias de saúde e bem-estar.
- 3) **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** criar possibilidades de capacitação aos colaboradores dando o suporte necessário para que este além de desenvolver suas habilidades, possa aplicá-las dentro da organização, permitido, assim, uma maior percepção dessa oportunidade por este próprio dando-lhe tarefas mais autônomas, possibilitando o exercício de seu autocontrole e proporcionado um maior *feedback* no sistema de trabalho que este realiza.
- 4) **Oportunidade de contínuo crescimento e segurança** – no aspecto de conferir a este colaborador oportunidades de estabilidade, de prosseguimento de trabalho na organização dentro de um plano de cargos para ascensão funcional.
- 5) **Integração social na organização do trabalho** – Consiste em tentar, dentro do possível, promover a quebra dos obstáculos de relacionamento entre patrão e empregado, dentro desse aspecto, diminuir ou eliminar as diferenças existentes entre os vários níveis da organização, seja ele estratégico, tático ou operacional apoiado sempre na lealdade e integridade entre todos esses níveis.
- 6) **Constitucionalismo:** Este fator consiste em se determinar certas leis, regulamentos e até mesmo normas gerais de ação para que a organização tenha um rumo e possa julgar de forma íntegra suas questões. Para tanto, deve constar, destas os direitos e

deveres dos colaboradores, sempre observando o princípio da ampla defesa e do estado democrático de direito.

7) Trabalho e espaço total de vida: O indivíduo não deve permanecer todo o tempo em torno do trabalho, pois deve gozar de outras esferas da vida, tais como: lazer, família e atividades sociais.

8) Relevância social da vida de trabalho: A atividade que o colaborador desenvolve deve ser uma atividade social que proporcione um sentimento de realização para ele. O colaborador deve se sentir satisfeito e realizado por fazer parte da empresa em que trabalha. Para isto, a empresa deve agir em prol da sociedade, visando à qualidade, responsabilidade social e, principalmente, observando os critérios de preservação ambiental, fazendo, com isso, que a sua imagem corporativa seja bem vista e respeitada no mercado.

Concluindo, pode-se entender e destacar que, dentro da abordagem de Richard Walton (1973), ficam ressaltados, em seu modelo, com maior ênfase, os critérios de humanização e a responsabilidade social, que serão desenvolvidos a partir dos oito fatores descritos acima.

A seguir, um quadro expositivo para um melhor entendimento dos fatores que devem ser implementados para o desenvolvimento da QVT:

MODELO DE PESQUISA	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> - Compensação justa e adequada - Condições de trabalho seguras e saudáveis - Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas - Integração social - Constitucionalismo na organização - Trabalho e espaço total na vida - Relevância social da vida de trabalho

Quadro 1 – Modelos de Pesquisa
Fonte: Richard Walton (1973)

B) Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Em estudos desenvolvidos por estes pesquisadores, concluíram que a positividade pessoal e o resultado das tarefas desenvolvidas, tais como: a elevação da satisfação no trabalho, o aumento da participação interna, a elevada produtividade, o *turnover* e o absenteísmo reduzidos podem ser alcançados por meio da concatenação de três estados

psicológicos que são: a significação percebida, a responsabilidade percebida e o conhecimento do trabalho que estão presentes numa determinada tarefa (HACKMAN; LAWLER, 1971).

Pode-se afirmar que Hackman & Oldham alcançaram tais considerações finais, ressaltadas acima, tomando como referência cinco dimensões, onde a primeira colocação dos autores afirma que o empenho do colaborador é proporcional ao nível em que ele acredita que pode atingir um resultado positivo.

A segunda colocação expõe as melhores condições de trabalho, como suporte para as necessidades do colaborador, e estas, por si só, influenciam, de forma positiva, na realização dos objetivos empresariais.

A terceira colocação coaduna a avaliação dos resultados e as necessidades psicológicas de cada colaborador.

A quarta colocação aponta a afirmação dos autores de que as necessidades básicas não deveriam ser utilizadas como critérios ou fatores de motivação. E, concluindo, a quinta e última colocação vincula uma relação quase que absoluta entre o esforço individual de cada colaborador e a sua condição de satisfazer suas maiores necessidades (RODRIGUES, 2007).

Os critérios citados acima demonstram que é possível atingir a satisfação dos colaboradores coadunados com os objetivos organizacionais. Tais aspectos são dependentes da percepção dos colaboradores, agindo de forma a moldar comportamentos e a desencadear uma certa motivação interna naqueles que almejam suprir suas necessidades mais desejadas (HACKMAN; LAWLER, 1971 apud RODRIGUES).

A seguir, um quadro expositivo para um maior entendimento dos fatores de qualidade de vida no trabalho considerados por este modelo:

MODELO DE PESQUISA	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Hackman & Oldham (1975)	<ul style="list-style-type: none"> - Variedade de habilidades - Identidade da tarefa -Significado da tarefa - Autonomia - Feedback

Quadro 2 – Modelo de pesquisa Hackman & Oldham
Fonte: J.Hackman e G.Oldhan. (1975)

Pode-se, ainda, definir cada dimensão de Hackman e Oldham nas palavras de Chiavenato, como segue:

DIMENSÕES DE QVT	DEFINIÇÕES
- Variedade de habilidades	O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- Identidade da tarefa	O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa	A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz conseqüências e impactos sobre o trabalho das outras.
- Autonomia	A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las.
- Retroação do próprio trabalho	A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.

Quadro 3 - Dimensões de QVT
Fonte: Chiavenato (2005)

Em resumo, pode-se destacar que tais estudiosos enfatizam os aspectos, ou melhor, os critérios de que, para se alcançar qualidade de vida no trabalho, se deve trilhar o caminho da positividade pessoal e o resultado do trabalho que podem ser adquiridos por meio de três estados psicológicos (Significação Percebida, Responsabilidade Percebida e conhecimento dos resultados do trabalho) existentes dentro de um determinado ambiente empresarial (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

C) Modelo de Werther & Davis (1983)

Estes pesquisadores referenciam, de um modo geral, a valorização dos cargos, ou seja, eles se empenham em analisar a designação e o conteúdo dos cargos, tendo, como base, a análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. Segundo os pesquisadores, a qualidade de vida no trabalho é afetada por vários indicadores que podem ser citados como: a remuneração, a fiscalização no trabalho, as condições ambientais de trabalho, mas é o tipo da tarefa e do cargo que mais vai influenciar o trabalhador. Tal modelo é referencial para construção de carreira individual, já que se apóia na teoria de que o cargo deve incluir as competências de cada colaborador e, com a elevação das competências, acontece a mudança de cargo.

Tomando como base os três níveis adotados dentro de um projeto de cargos, pode-se considerar que, no aspecto organizacional, a referência é feita levando-se em consideração a

eficiência, onde se foca muito a questão da especialização no cargo. No aspecto ambiental, toma-se, como referência, as habilidades dos colaboradores, suas expectativas sociais e disponibilidades ao trabalho. O aspecto comportamental, que pode ser considerado um dos aspectos mais importantes para o êxito de um projeto de cargo, pois referencia dimensões de identidade da tarefa, retroinformação, variedade e autonomia.

A seguir, um quadro expositivo para obter um melhor entendimento dos fatores principais promovidos pelo modelo para a melhoria da qualidade de vida:

MODELO DE PESQUISA	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Werter & Davis(1983)	<ul style="list-style-type: none"> - Elementos Ambientais: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidade de empregados; • Expectativas sociais. - Elementos Comportamentais: <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Variedade; • Identidade da tarefa; • Retroinformação. - Elementos Organizacionais: <ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanística; • Fluxo de trabalho; • Práticas de trabalho.

Quadro 4 – Modelo de pesquisa Werter & Davis
 Fonte: Werther, W.B & Davis, K (1983)

D) Modelo de Nadler e Lawler (1983):

A qualidade de vida no trabalho está baseada em torno de quatro fatores que devem ser implementados dentro da empresa. São eles: a participação dos funcionários nas decisões, a reestruturação do trabalho, através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho, a inovação no sistema de recompensas, para influenciar o clima organizacional e a melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas (NADLER; LAWLER apud CHIAVENATO, 2005).

Aprofundando-se, um pouco mais, tais pesquisadores ainda referendam a importância de se identificar e desenvolver certos aspectos dentro da empresa, tais como: a percepção de necessidades, o foco do problema que é destacado da empresa em questão, a estrutura para identificação e solução dos problemas, destacando sempre e primordialmente o envolvimento amplo da empresa.

A seguir, um quadro expositivo para entendimento dos critérios que devem ser observados para incremento da qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo em questão:

MODELO DE PESQUISA	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Nadler e Lawler (1983)	<ul style="list-style-type: none"> - Participação dos colaboradores nas decisões - Reestruturação do trabalho, através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho - Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional - Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas

Quadro 5 – Modelo de pesquisa Nadler e Lawler
Fonte: David A.NADLER e Edward E.LAWLER (1983)

E) Modelo de Belanger (1983)

Considera algumas variáveis, como: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefas com significados e funções e estruturas organizacionais abertas. A seguir, um quadro expositivo para entendimento dos critérios que devem ser observados para incremento da qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo em questão:

MODELO TEÓRICO	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Belanger (1983)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho em si: <ul style="list-style-type: none"> • Criatividade • Variabilidade • Autonomia • Envolvimento • Feedback - Crescimento pessoal e profissional: <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento • Oportunidades de crescimento • Relacionamento no trabalho • Papéis organizacionais - Tarefas com significado: <ul style="list-style-type: none"> • Tarefas completas

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade aumentada • Recompensas financeiras/não-financeiras • Enriquecimento -Funções e estruturas organizacionais abertas: <ul style="list-style-type: none"> • Clima e criatividade • Transferência de objetivos
--	---

Quadro 6 – Modelo Teórico Belanger
 Fonte: Fernandes, Edna Conte (1996)

F) Modelo de Huse & Cummings (1985)

Estes pesquisadores fizeram uma correlação entre a QVT e produtividade, envolvendo-se em quatro sistemas, que são: a participação do colaborador, o desenvolvimento de projeto de cargos, a inovação no sistema de recompensas e incentivos e melhoria no ambiente organizacional. As implicações da implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho afetam positivamente a comunicação e a coordenação, que são condições preliminares para uma melhor produtividade (HUSE; CUMMINGS, 1985).

Estes autores ainda referendam, em suas pesquisas, alguns fatores mais específicos que viriam a contribuir, da melhor forma possível, para a obtenção da melhoria da qualidade de vida no trabalho, que são: a adequada e satisfatória recompensa, a segurança e saúde no trabalho, o desenvolvimento das capacidades humanas, o crescimento e segurança profissional, a integração social, o direito dos trabalhadores, o espaço total da vida no trabalho e fora dele e relevância social (HUSE; CUMMINGS apud RODRIGUES, 2007).

A seguir, um quadro expositivo para entendimento dos critérios que devem ser observados para incremento da qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo em questão:

MODELO TEÓRICO	FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Huse & Cummings (1985)	<ul style="list-style-type: none"> - Projetos de cargos - Participação do trabalhador - Melhoria no ambiente de trabalho - Inovação no sistema de recompensas

Quadro 7 – Modelo Teórico Huse & Cummings
 Fonte: HUSE, Edgar F.; CUMMINGS, T.-(1985)

Todos os modelos citados, até o presente momento, são adaptáveis às situações de avaliação da qualidade de vida no trabalho, inclusive de ambientes escolares, pois o professor

é um profissional como outro qualquer, necessitando acabar a crença de que ele trabalha por amor à profissão, como se não fosse um ser humano, com desejos e necessidades.

Entretanto, tem-se que pontuar que, apesar de existirem muitos estudos na área da qualidade de vida e inúmeros modelos de pesquisa, muitos deles deixam a desejar quando se referem à questão da gestão da qualidade de vida no trabalho, pois estes, em sua maioria, enfatizam mais os critérios da promoção do cargo para gerar satisfação no trabalho. Dentre eles, pode-se citar os modelos de Hackman & Oldham, Werther & Davis e Huse & Cummings.

Segundo Fisher, os modelos referenciados anteriormente não possibilitam que se abandone a gestão conservadora e mecanicista, mesmo que sejam de extrema importância acadêmica, tanto na sua utilização quanto nos resultados obtidos.

Faz-se mister apresentar critérios de gestão de qualidade de vida no trabalho mais atuais, que tragam a visão não só do homem, de uma maneira geral, como também da organização como um todo, a qual deve apresentar fatores fundamentais para o desenvolvimento e implantação da qualidade de vida no trabalho, que pode ser entendido como uma nova competência.

Sob esta ótica, pode-se entender, segundo Limongi-França, (2003) que o modelo conceitual de competências para a QVT se aplica por meio dos fatores críticos, ou seja, aquelas competências essenciais que a organização precisa apresentar, para que os colaboradores sintam que a empresa é capaz de lhes proporcionar um ambiente voltado para o seu bem-estar. Essas competências essenciais que as empresas devem apresentar, segundo Limongi-França (2003), são: o conceito de QVT, Produtividade, Legitimidade, Perfil do Gestor, Práticas e Valores e Nova competência.

2.2 A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - LIMONJI-FRANÇA:

Segundo a autora e pesquisadora Limonji-França (2003), a gestão da qualidade de vida no trabalho define-se como o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho. Nos tempos atuais, precisa-se dar foco e referendar a responsabilidade social, visando ao desenvolvimento sustentável, pois uma empresa que não sustenta esses valores éticos e morais pode vir a encontrar o seu fracasso rapidamente.

Observa-se, então, a necessidade de buscar meios, formas e ferramentas de gestão com ênfase na promoção da qualidade de vida no trabalho, para que esta empresa sobreviva com colaboradores saudáveis e felizes, gerando produtividade.

Alguns pesquisadores elencam o conceito de responsabilidade social na empresa, destacando a necessidade dos seus administradores direcionarem suas organizações com foco na sociedade.

Em vários estudos desenvolvidos por Limonji (2003), percebe-se a referência de uma grande quantidade de pesquisadores que fez alusão à QVT. Dentre esses, pode-se destacar aqueles que vêem a qualidade de vida no trabalho envolvida diretamente nas esferas do trabalho, crescimento pessoal e sobrevivência com dignidade, segurança, participação e perspectiva de futuro (LIPPITT; CAMACHO, 1996).

Por outro lado, já alguns estudiosos referenciam que, para se obter uma verdadeira gestão da qualidade de vida no trabalho, é necessário se promover a saúde, como destaca Dantas e, ainda, o desenvolvimento de aspectos relativos à humanização do cargo (FERNANDES, 1992).

Apoiado em Limonji-França (2003), pode-se ressaltar que a maioria das experiências práticas em QVT é impulsionada e realizada por muitos profissionais ligados à área da saúde, o que cria uma visão um pouco diferente e até mesmo fora da arquitetura de pensamento de um gestor, pois os especialistas atentam muito mais para critérios técnicos, afastando-se, de certa forma, da visão holística empresarial.

Diante do fato de que este trabalho visa à aplicação dos modelos de gestão da competência do bem-estar organizacional e da análise biopsicossocial e organizacional, com o objetivo de se analisar a percepção da QVT dos professores universitários da FAMERC, tem-se que definir que competências essenciais são essas que as organizações devem apresentar, segundo Limongi-França (2003). São elas:

Conceito QVT: Este conceito apresenta-se como uma orientação gerencial que procura se nortear nos anseios e necessidades dos colaboradores.

Produtividade: é utilizar, ao máximo possível, os recursos, de forma que os resultados atingidos gerem retorno em termos de desenvolver vantagem competitiva. A produtividade está coadunada a um contexto de atividades de gerenciamento que abrangem o controle de processos que incluem, nesse complexo sistêmico, a cadeia produtiva, as interações pessoa-trabalho e sobrevivência organizacional através da competitividade (LIMONJI-FRANÇA, 2003).

Legitimidade: pode-se defini-la como algo que tem um determinado valor opinativo e, na maioria das vezes, está apoiada na legalidade, mas a sua definição transpõe tudo isso, e pode ser entendida como aquilo que se pensa ser verdade, autêntico, o que pode, nesse caso, transpor as fronteiras das normatizações e regulamentações (SALDANHA *apud* LIMONJI, 2003).

Perfil do Gestor: No mundo acirrado em que se vive, é preciso moldar certos perfis de gestores, para que estes desempenhem seus papéis, de maneira a gerar produtividade atendendo, claro, às demandas do mercado. Na pesquisa em questão, serão analisados os coordenadores pedagógicos e a direção da FAMERC, pois entende-se que esses são os gestores.

O perfil do gestor é o grande impulsionador das competências e dos valores das organizações da era pós-industrial, possibilitando uma gestão de qualidade de vida no trabalho de forma mais aguerrida e emparelhada com as necessidades das pessoas e das organizações (LIMONJI-FRANÇA, 2003).

Práticas e valores: Levando-se em consideração o ambiente organizacional competitivo, muitos gestores têm adotado posturas direcionadas a melhorar os hábitos ruins de seus colaboradores, tais como: o combate ao tabagismo, álcool, alimentação inadequada e outros mais, que podem vir a afetar negativamente na produtividade da empresa, causando, assim, uma série de inconvenientes para a empresa.

Segundo Limonji-França (2003), é possível observar, em algumas empresas, o desenvolvimento de programas formais de gestão de QVT, com definição de critérios, procedimentos metodológicos e metas de gerenciamento.

Dentro do discurso sobre competências, as pessoas aparecem com maior frequência, e ocupam um papel importante nos processos de mudança estratégica (PRAHALAD; HAMMEL, 1998).

Nova competência: Segundo Limonji (2003), é um modelo que propõe conceitos de novas competências, referenciando critérios apoiados por disciplinas, valores e práticas que tratam de aspectos socioeconômicos e organizacionais e da situação do indivíduo no ambiente de trabalho. A pesquisadora ainda referenda que a nova competência tem focos em aspectos organizacionais, que levam em consideração todo o contexto empresarial, que podem ser os sistemas de informações gerenciais, a gestão do conhecimento e o próprio alargamento das definições da administração, por meio de várias interfaces sistêmicas.

Dentro deste contexto, ressaltam-se as competências que são desejáveis a um professor universitário: o profissional deve apresentar mestrado ou doutorado na sua área de atuação

que, no caso da pesquisa, deve ser em administração, educação física ou sistemas de informação, pois são os cursos que funcionam na faculdade eleita para pesquisa; além da especialização na área em que atua. O ideal é que a área escolhida, para atuação, seja escolhida por gosto, vocação ou circunstâncias que o motivaram a seguir carreira no magistério superior.

A seguir, um quadro expositivo para entendimento dos critérios que devem ser observados para incremento da gestão da qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo em questão:

MODELO DE PESQUISA	FATORES CRÍTICOS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Limonji-França (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Conceito de QVT - Produtividade - Legitimidade - Perfil do gestor - Práticas e valores - Nova competência

Quadro 8 – Modelo de pesquisa Limonji-França
Fonte: Limonji (2007)

Em resumo, pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho, atualmente, não é vista apenas como a simples execução de exercícios físicos. Não é de hoje que este tema é tratado dentro das organizações, e, a cada momento, vem ganhando cada vez mais importância. Investir na qualidade de vida dos professores pode ser um fator decisivo na melhoria da qualidade dos serviços oferecidos pelos sistemas de ensino sejam eles públicos ou privados.

O problema é que algumas instituições de ensino não sabem como criar um programa eficiente de gestão da qualidade de vida no trabalho dos professores. A importância de se aplicar, no diagnóstico da percepção da qualidade de vida no trabalho dos professores, modelos científicos atuais que levem em consideração não apenas os requisitos do cargo ou da gestão tradicional, mas que apresente critérios que a organização deve apresentar com relação à qualidade de vida no trabalho e que, também, não se esqueça de avaliar o ser humano como um todo, uma vez que este é complexo e imprevisível.

2.3 A ABORDAGEM BIOPSIKOSSOCIAL

Segundo Chiavenato (2005), o ser humano é o combustível que move as organizações. No contexto da gestão de pessoas, a qualidade de vida acontece a partir do momento em que se toma a pessoa em todas as suas esferas, uma vez que elas são um todo complexo, o que é tratado, nestes termos, como uma abordagem biopsicossocial (LIMONJI, 2007).

Limonji-França (2007, p. 64) atesta que:

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora eles sejam sempre interdependentes. Esse conceito advém da medicina psicossomática, e Lipowski é seu precursor.

Sob o ponto de vista biológico, pode-se entender que toda a qualidade de vida, em qualquer ambiente, está ligada, na maioria das vezes, à condição física do corpo. Considerando que o ser humano seja entendido como um todo complexo e se apresente como um elemento biopsicossocial, para se ter um melhor entendimento, compreensão e análise deste, pode-se dividir cada esfera, ou seja, biológica, social ou psicológica, de forma a dar uma melhor compreensão de sua complexidade, pois, separando cada esfera ou dimensão, pode-se ter uma melhor visão de tais estruturas propiciando, então, melhor compreensão e maiores possibilidades de estudo.

Por meio desta abordagem, pode-se perceber se o ser humano tem preocupação com as conseqüências provocadas por uma vida um tanto quanto insalubre e com os fatores ou questões que incidem, por exemplo, na sua parte física, como: alimentação, tabagismo, alcoolismo, consumo de drogas e pouco exercício físico, que podem vir a impulsionar o desenvolvimento de doenças no professor do magistério superior ou no profissional que desenvolve determinados tipos de atividades profissionais, sejam elas insalubres ou não.

Focando, ainda, o lado biológico que está, também, diretamente ligado ao físico como já se viu, pode-se citar que os critérios ergonômicos fazem parte do estudo da adaptação do trabalho ao homem (IIDA, 1993).

Sob este aspecto, o trabalho tem uma interpretação mais ampla do seu conceito, pois não abrange, apenas, os equipamentos empregados para transformar os materiais, mas também todo ambiente em que ocorre a interação homem e trabalho.

Pode-se concluir, então, que os estudos ergonômicos não se limitam a, apenas, analisar o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais de como este trabalho é desenvolvido, programado, executado e controlado para produzir e atingir resultados almejados.

Em se tratando de uma pesquisa de professores universitários, cabe, aqui, destacar os aspectos biológicos encontrados no desempenho da profissão docente.

O professor sofre grandes desgastes de cunho biológico no desempenho de sua profissão, pois segundo várias fontes de pesquisa, inclusive na revista Nova Escola, já foram apontados vários fatores de risco, tais como a realização de movimentos repetitivos na execução de tarefas que envolvem o quadro negro, giz e apagador, o uso da voz por várias horas, devido a sua longa jornada de trabalho, e o tempo que permanece em pé. Neste caso, pode-se destacar que as doenças profissionais são decorrentes de situações a que as pessoas são expostas (MENDES, 1995).

Uma pesquisa realizada pela Revista Nova Escola e o Ibope, no ano de 2007, com 500 docentes da rede pública, concluiu que mais da metade dos entrevistados sofre de algum tipo de distúrbio, principalmente o stress. Esse mal-estar docente, tão freqüente, foi definido pelo pesquisador espanhol José Manuel Esteve, apontado pela Revista como: “Algo que sabemos que não vai bem, mas não somos capazes de definir o que não funciona e por quê (Nova Escola, Ed.211 de Abr de 2008).”

O docente no desempenho de suas tarefas faz uso de sua voz como instrumento de trabalho (ROT et al., p. 2004) e no transcorrer do desempenho desse trabalho cumpre uma grande jornada, acarretando o uso prolongado da voz, uma carga excessiva de trabalhos que o remete a levar trabalho para casa, o que vem a encurtar o seu tempo disponível para descansar e desenvolver um pouco de vida social fora do trabalho.

Atualmente, a grande maioria das instituições de ensino vislumbra, primeiro, o lado da lucratividade e depois o lado da qualidade do ensino, ou seja, muitas instituições de ensino chegam a colocar um número de oitenta e até mesmo cem alunos dentro de uma sala de aula. Tal atitude leva o professor a aumentar a intensidade da voz e, pior, as condições físicas de trabalho, por vezes, são inadequadas, tais como: salas de aula com péssima acústica, sem ar condicionado, sem caneta piloto e, ainda, com muito ruído externo e interno.

Segundo Pentead, devido a tais circunstâncias, a classe docente se apresenta como uma das classes que mais apresentam problemas relacionados com a voz.

Um outro espectro que não se pode deixar de ressaltar dentro da abordagem BPSO, o potencial psicológico que se refere às emoções, afetividade, motivos e lembranças, que dentro

do cenário organizacional, sustenta-se nas questões de valorização do funcionário, desafios existentes e sistemas de participação.

O professor, na sociedade moderna, vem sofrendo com certas situações de desprestígio da profissão e, principalmente, de desrespeito. Uma pesquisa, realizada com professores da rede estadual do Rio Grande do Sul, apontou que, cinquenta por cento deles apresentam algum tipo de problema de saúde, ou seja, um número espantoso. Uma reportagem veiculada no Jornal Nacional, da Rede Globo, mostrou o estado de violência a que o professor está sujeito dentro da escola, ou seja, um aluno agrediu o professor pelas costas, atingindo-o com uma barra de ferro, e o resultado disto tudo é que o professor não quer mais trabalhar na área educacional.

O profissional da educação está constantemente sendo submetido a situações de stress e, agora, com o verdadeiro caos social que se instala, principalmente nas grandes cidades, tem que conviver com a violência na escola. Tais situações, que vão se tornando cada vez mais repetitivas no desempenho do magistério, fazem com que o número de desistências nesta área profissional cresça a cada ano.

Considerando o aspecto da gestão escolar, pode-se considerar que, além dos fatores já citados, o professor tem também que lidar, por vezes, com uma coordenação ou direção que não procura aplicar uma gestão democrática, agravando assim as condições de trabalho do docente. Atualmente, a violência na escola não vem apenas por parte do aluno; ela tem se apresentado, em grande parcela, também, por parte da direção e da coordenação, que, por vezes, como forma de punição, reduzem a carga horária do professor ou o transferem para unidades mais distantes.

Tais formas de violência fazem com que muitos destes profissionais tenham danos à sua saúde, que podem se manifestar de várias formas. Cada ser humano tem uma caixa de ressonância que vai disparar algum problema ao longo dos anos, caso ele não trate, cuidadosamente, de sua qualidade de vida pessoal e profissional.

Os danos à saúde podem se apresentar sob a forma de depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, alteração da libido e outras doenças mais.

Ainda sobre a questão psicológica, pode-se destacar a questão do contrato psicológico de trabalho, onde tal contrato deve ser explicitado de maneira que os colaboradores conheçam as expectativas da organização ou instituição e vice-versa. O contrato psicológico é o pacto de expectativas entre empregador e empregado, onde existe influência e interação mútua. É um contrato informal celebrado entre as partes, que determina comportamentos.

Em virtude de um enorme número de atividades que os professores desempenham, este vem apresentando um alto índice de ocorrência do “*Burnout*”, ou seja, uma resposta emocional a situações de stress crônico, em função de relações intensas, gerando sentimentos de frustração e decepção, quando percebem que não será possível atingir a situação de realização, reconhecimento, boa situação econômica (LIMONJI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

Os aspectos sociais referem-se aos valores, crenças, grupos no qual os professores participam, seus graus de escolaridade, seus relacionamentos com a família, no trabalho, além do ambiente que o envolve e a localidade onde reside. Nos tempos atuais, tentar viver apenas um papel social, ou seja, viver uma única identidade, no caso em estudo, a de professor, torna-se impossível, pois a sociedade capitalista traz, em sua estrutura, a necessidade de se viver vários papéis e a única ordem que existe é mudar o que se é, fazendo com que os indivíduos tenham que assumir papéis, conforme as situações que vão vivenciando (SENNET, 2000).

Diante desse enfoque, cria-se no ser humano uma guerra psíquica interna, contribuindo, assim, para prejudicar a saúde física e mental desse profissional.

Para esta pesquisa, levando-se em consideração o potencial social do professor, pode-se afirmar que este é o responsável por facilitar o processo de ensino-aprendizagem e o processo de comunicação entre todos os participantes de classe, com as tarefas propostas.

O professor é um indivíduo que participa, de modo independente, dentro de classe, pois este faz a organização dos recursos didáticos, dirige os procedimentos e tarefas, agindo dessa maneira como pesquisador e aprendiz (LIMONJI, 2004).

Dessa forma, estando na posição de facilitador do ensino, deve este conhecer aspectos multidisciplinares que envolvam questões sobre responsabilidade social, desenvolvimento sustentável, meio ambiente, humanismo entre outras disciplinas.

Sendo, assim, considerando as três abordagens, ou seja, biológica, psicológica e social e, por se estar tratando do BPSO, tem-se que considerar os aspectos organizacionais que se referem às questões ligadas, segundo Limonji, à imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento, gestão de carreira e outras atividades específicas das empresas, tomando-se em consideração os critérios da cultura e do ambiente (LIMONGI, 2004).

Para um melhor entendimento do que foi discutido, até o presente momento, segue um quadro demonstrativo das variáveis qualitativas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, numa abordagem biopsicossocial e organizacional:

ÁREA DE INVESTIGAÇÃO	SIGNIFICADO DE QVT	MELHORIAS	DIFICULDADES
Biológica	- Saúde - Segurança - Ausência de acidentes	- Sistemas de alimentação - Ginástica Laboral - Controle de doenças	-Existência de tarefas perigosas -Ausências por licenças médicas -Necessidade de alimentação e repouso
Psicológica	-Amor -Paz -Ausência de acidentes	-Valorização do funcionário -Desafios -Sistema de participação	-Cobrança excessiva de resultados -Relacionamento entre os empregados -Falta de motivação e interesse
Social	-Confiança -Amizade -Responsabilidade	-Educação para o trabalho -Benefícios familiares -Atividades culturais e esportivas	-Falta de qualificação de profissionais -Condições culturais e econômicas dos empregados Problemas familiares dos empregados
Organizacional	-Investimento -Humanismo -Competitividade	-Clareza nos procedimentos -Organização geral -Contato com o cliente	-Processos de produção/tecnologia -Pressão dos clientes -Preparo da documentação

Quadro 9 – Variáveis qualitativas
Fonte: Limonji-França, 1996

Diante do conceito desenvolvido por Limonji sobre a gestão da qualidade de vida no trabalho e do conceito da abordagem BPSO foi desenvolvida, a partir dessa base teórica, a combinação de ambos os modelos científicos, ou seja, a combinação do modelo de Competências para a gestão da qualidade de vida no trabalho, com a Abordagem Biopsicossocial e organizacional, conforme o quadro representativo abaixo.

FATORES CRITICOS DE SUCESSO PARA A GQVT	ABORDAGEM BIOPSIKOSSOCIAL			
	Biológico	Psicológico	Social	Organizacional
Conceito de QVT				
Produtividade				
Legitimidade				
Perfil do gestor				
Práticas e valores				
Nova competência				

Quadro 10 – Abordagem Biopsicossocial
Fonte: Limonji; Kanicadan (2006)

2.4 COMPREENSÃO DA PROFISSÃO DOCENTE NAS ATUAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO – RELATOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho assinalam que, desde 1957, tem sido abordada a situação de comprometimento do trabalho dos professores, relacionada com situações particulares do exercício profissional, no quadro de mudanças sociais mais gerais e abrangentes. A referência a estes estudos, registrada numa publicação posterior da OIT, revela que é longa a suposição de existência de situações de desgaste do professor que poderiam estar associadas não só ao excesso de alunos em sala de aula, mas a outras influências da jornada e das condições gerais de trabalho, acrescidas da condição de enfrentamento pelo professor de questões de ordem social e econômica, tais como: desprestígio da profissão e a exposição a situações da vida social moderna, consideradas estressantes (OIT, 1991, p.123).

Nos relatórios subseqüentes sobre o trabalho de professores, divulgados pela OIT em 1981, 1984 e 1991, são explicitados resultados de levantamentos, realizados em diferentes países, que indicam o desgaste dos profissionais, a propensão a exposição contínua a situação de stress, a partir de algumas variáveis como: volume e intensidade do trabalho docente; situações impostas para a carreira, tais como: avaliações de desempenho e concursos para cargos de progressão funcional ou de salários; embates da carreira docente como classe profissional; modificações no status social da profissão, decorrentes de perdas salariais e de significado social da profissão; modificações nas exigências de jornada de trabalho e de indicadores de competência, decorrentes de modificações no trabalho do professor como conseqüências de novas situações sociais (tais como aumento de número de alunos em classe, perda de autonomia no trabalho e desgaste da relação professor aluno), assim como indicação de quadro de doenças profissionais a que os professores estão mais propensos.

Os três relatórios, divulgados pela OIT, sobre as condições de trabalho dos professores, oferecem um conhecimento sistematizado da profissão docente frente às condições degradantes na vida social no final do século XX.

Estes estudos, entretanto, desenvolvidos segundo a perspectiva da Sociologia do Trabalho, foram realizados sob as mesmas dimensões dos estudos que investigam outros grupos profissionais, procurando relacionar situações particulares de saúde e doença com as características do trabalho. Eles possibilitam concluir, de um modo geral, através dos perfis

confeccionados para os professores e das características da profissão, que o grupo profissional está sujeito, como muitas outras categorias ocupacionais, a stress e adoecimento, decorrentes da degradação da qualidade da vida profissional, que estaria associada com a queda de outros indicadores de qualidade de vida da população, em geral. Os relatórios não contemplam dimensões do trabalho docente sob as condições de adversidade social e violência na escola.

2.5 ADOECIMENTO DOS PROFESSORES

A dimensão presente nos estudos, que foi enquadrada nesta perspectiva, está na tentativa de tentar desvendar e compreender como os processos de trabalho dos professores contribuem para favorecer o desgaste e o adoecimento dos trabalhadores desta categoria, revelados por situações particulares de doença que impedem o exercício da profissão.

Os motivos ou situações que mobilizaram os pesquisadores, nessa área, foram as ocorrências sistemáticas e em elevação de licenças médicas, em diferentes sistemas educacionais. São investigações amparadas pela perspectiva da Medicina do Trabalho, mas que se contrapõem a uma visão tradicional da área médica, de cunho individual e biológico, onde as causas das doenças são procuradas nas condições do próprio sujeito.

No enfoque sobre processos de adoecimento dos professores, o que se procura é a explicação da doença ou do quadro de desgaste do sujeito, produzido nas relações de trabalho. As pesquisas sobre a situação de adoecimento na profissão docente são reforçadas por outras sobre a saúde do trabalhador que têm crescido, diante das evidências entre saúde e condições estressantes, e da constatação de que o trabalho, na sociedade atual, assume um caráter cada vez mais antinatural e degradante para determinados segmentos da sociedade.

Há evidências de que, para quase todas as categorias profissionais, cerca de 50% dos casos de stress e de outros tipos de doenças de seus trabalhadores, têm, como causa, situações do ambiente de trabalho (LIPP; ROCHA, 1996).

Neste sentido, os docentes são analisados em função de situações adversas a que são expostos no próprio trabalho e tomam, como ponto de partida, a existência, cada vez mais crescente, de um contingente de professores que se encontram sob tratamento médico e são portadores de laudo médico para justificar afastamento de sala de aula, situação que é registrada nas secretarias e delegacias de ensino que gerenciam os contratos de trabalho dos professores de escolas públicas. Essa perspectiva também se ampara nas dimensões das

análises de perfis profissionais e condições de trabalho desenvolvidas pela OIT (DOMINGUES, 1997; LIPP, 1996). Esses estudos são considerados precursores da abordagem de pesquisa sobre a síndrome de “*burnout*”, que se preferiu tratar como categoria particular.

Da mesma forma que os trabalhos produzidos pela OIT, nessa dimensão de análise dos problemas da profissão docente, não são abordadas as relações entre adoecimento profissional e a exposição dos professores a situações de violência.

Apesar de revelarem dimensões da profissão docente a partir de um olhar externo ao próprio corpo profissional, as pesquisas conduzidas segundo a abordagem da Sociologia do Trabalho (Relatórios da OIT) e da Medicina do Trabalho (adoecimento dos professores), revelaram uma realidade que penetrou facilmente no campo educacional, como também foi apropriada por sindicatos profissionais, que assumiram a crítica das condições de trabalho dos professores e a defesa do resgate da qualidade de vida e de trabalho dos profissionais desta categoria.

Sua grande positividade foi a repercussão que tiveram nos setores envolvidos com a pesquisa e a formação de professores, decorrendo daí uma abordagem particular da crise da profissão docente que tem sido abordada como “o mal estar docente”. Essa nova vertente procura não isolar as situações vividas pelos professores em um quadro de doenças ou de crise profissional, mas enfatiza os aspectos relacionais e produzidos na instituição escolar, devido ao enfrentamento real dos docentes das questões sociais e pedagógicas, do seu tempo, que fazem novas exigências à educação e aos professores e agravam as suas condições de trabalho (ESTEVE, 1999).

Caracteriza-se, assim, por ser uma abordagem essencialmente desenvolvida para o tratamento da profissão docente e de todos os seus problemas na escola atual, nos contextos sociais da escola. Preocupados com o quadro de apatia, desinteresse e insucesso profissional de docentes que abandonaram a carreira, ou que nela se encontram, em um estado de lamúria e autocomplacência, esta vertente discute as condições insatisfatórias do trabalho docente na sua relação com os resultados também insatisfatórios da escola, implicando discutir, junto com as situações particulares de “mal-estar do professor” as condições de “mal-estar da escola” na sociedade atual.

Mais precisamente, encontra-se, nessa perspectiva, a tentativa de procurar entender as dificuldades do professor, como efeito da escola, como instituição, na configuração da sociedade atual e seus problemas. Mas os estudos desenvolvidos nesta perspectiva estão, também, comprometidos em conseguir alterar as situações insatisfatórias de trabalho dos

professores: objetiva desvendar os mecanismos do mal-estar do professor, para reconstruir, com a participação dele, um projeto de revalorização da profissão, da ação docente e da educação.

As contribuições mais significativas, divulgadas no Brasil, são os trabalhos de Nóvoa e sua equipe sobre a situação dos professores em Portugal, e de Perrenoud, na Suíça. A estas contribuições somam-se as análises sobre a história da profissão docente e os processos particulares de percursos de carreira e de profissionalização, associados a padrões culturais específicos, como ingredientes necessários para viabilizar repensar o papel do educador nas atuais condições da sociedade e do que ela demanda da escola (PEREIRA, 2001; CASTRO e VILELA, 2001; BARBOSA, 2003).

Os problemas vividos pelos professores, no atual contexto da pós-modernidade, são examinados e explorados para se tentar chamar a atenção da sociedade, de que o insucesso escolar não é de responsabilidade única do professor, mas está relacionado com a forma em que a sociedade atual trata a própria escola e a educação. Nessa perspectiva, um elemento importante, reconhecido como um dos responsáveis para desencadear e moldar o “mal-estar docente”, é a falta de apoio, as críticas, a negação de legitimidade à escola para desempenhar um papel significativo na formação de sujeitos profissionais e cidadãos (PERRENOUD, 1997; ESTEVE, 1999; NÓVOA, 1995).

Estudar o “mal-estar docente” significa estudar a profissão docente na sua relação, por inteiro, com a escola e o lugar que lhe cabe ou que lhe é negado na sociedade: é estudar o trabalho dos professores no microcosmo da sala de aula, nas relações estabelecidas com alunos, com os pares e com o conhecimento escolar, é desvendar as representações sociais sobre a docência, o lugar atribuído aos professores nas reformas educacionais e nas políticas públicas, é defender os professores devido à importância da profissão, é assumir que é necessário e urgente devolver, para a escola e para os professores, o papel de ser responsável e insubstituível no processo educativo (NÓVOA, 1995; VIDAL, 2000; PERRENOUD, 1997).

Conforme Roy *et al* (2004), a voz é um dos instrumentos de trabalho do professor de maior importância; entretanto, convive com algumas situações que acabam por causar sérios desconfortos ao professor, contribuindo consideravelmente para baixa qualidade de vida. São elas: jornada de trabalho estendida; o que causa o uso da voz por muitas horas seguidas; grande quantidade de turmas o que acarreta em levar trabalho para casa, diminuindo, assim, seu tempo de lazer; turmas com excesso de alunos, precisando o professor elevar o tom de sua voz para ser ouvido pela turma; salas de aula mal projetadas, sem acústica e sofrendo com

barulhos externos e internos a ela; desconhecimento de orientações quanto ao cuidado necessário com a voz.

Essa situação contribui muito para que o professor sinta-se desvalorizado pela instituição quanto à sua boa saúde, causando stress e, conseqüentemente, contribuindo para a baixa qualidade de vida. São aspectos que, de forma isolada, não possuem grande peso, entretanto, fazem parte de um conjunto de outros fatores que desagradam o professor no seu sentimento de respeito humano. O profissional sente-se desprestigiado e desmotivado para desempenhar suas funções, rendendo menos do que poderia.

2.6 SÍNDROME DE “BURNOUT”

Os estudos que analisam a “síndrome de *burnout*”, em professores, discutem as situações da profissão docente que estão relacionadas com uma possível síndrome de desistência frente ao magistério, que se configura como uma desistência psicológica para o desempenho da profissão e que afeta diferentes grupos profissionais, como “uma síndrome da desistência de quem ainda está lá, já desistiu, mas permanece no trabalho” (CODO, 1999, p.34).

Os professores, acometidos por esta síndrome, vivem sob uma situação crônica de tensão emocional, de insatisfação com o que fazem, mas persistem nesta situação de desconforto. Aqui, enquadram-se as pesquisas desenvolvidas na perspectiva da Psicologia do Trabalho, de forma particular sobre a saúde e qualidade de vida de trabalhadores na contemporaneidade e as suas repercussões no próprio ambiente de trabalho.

Trata-se de uma dimensão de análise mais recente e que, no Brasil, tem sido assumida de forma pioneira pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho da Universidade de Brasília (UNB). Essa equipe da UNB tem desenvolvido uma metodologia de trabalho e uma teoria de investigação sobre a relação entre saúde mental e trabalho, desde 1979 (CODO, 1999).

Não existe um consenso sobre a definição da síndrome, mas ela se refere a um processo de resposta ao stress crônico no trabalho. Não é o próprio stress, mas, a forma de reação a ele, com atitudes de desistência e alheamento, durante o exercício das atividades profissionais e frente às responsabilidades do cargo ou da função. Expressa um quadro de condutas negativas com relação ao usuário ou clientes e à organização do trabalho, que

acarretam problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e ao local, afastamento ou rompimento com os compromissos e as responsabilidades da profissão.

A síndrome de “*burnout*” está revelada, numa certa atitude, não só de descontentamento, mas de negação passiva daquilo que faz: o sujeito está perdido e não tem estratégias para enfrentar o que sente. Tem como explicações ou sintomas: um estado de exaustão resultante de trabalhar até a fadiga deixando de lado as próprias necessidades; trabalho executado sob tensão emocional, resultante de contato excessivo com outros seres humanos que também se encontram sob situações insatisfatórias de trabalho e de vida; o trabalho é estressante, frustrante e monótono; é resultante e resulta em discrepância entre esforço e resultado daquilo que o profissional realiza; demonstra impossibilidade de estabelecimento de vínculo afetivo com o trabalho executado (CODO, 1999).

A síndrome de “*burnout*” revela que o profissional acometido desse quadro encontra-se enclacrado em uma situação de trabalho, que não pode suportar, mas da qual também não pode desistir. O trabalhador arma, inconscientemente, uma retirada psicológica, um modo de abandonar o trabalho apesar de continuar nos postos de trabalho (CODO, 1999, p.119). “*burnout*”, a certa altura definido como o “nome da dor de um profissional enclacrado” entre o que pode fazer e o que efetivamente consegue fazer, entre o céu de possibilidades e o inferno dos limites estruturais, entre a vitória e a frustração. Tomando a profissão docente como categoria profissional, a pesquisa da UNB aponta que também o professor está acometido da síndrome. O professor afetado por ela “está presente na sala de aula, mas passa a considerar cada aula, cada semestre, como números que vão se somando em uma folha em branco” (CODO, 1999, p.367).

Os estudiosos da Síndrome de “*burnout*” na profissão docente também têm procurado explicar suas causas na situação da escola da sociedade contemporânea: mudanças da função pedagógica da escola, que, diante do agravamento da crise social foi imbuída de tarefas desafiadoras para as quais os docentes não estão preparados; mudanças do estatuto social do professor marcado por desvalorização social e perda salarial; evidências da proletarização da classe docente nas atuais relações de trabalho; fragilidade da cultura docente que não se reconstruiu na nova realidade da educação e se apegou a valores e princípios já superados; multiplicação e acúmulo de atividades atribuídas ao professor pelas atuais instituições de ensino; influência dos agentes de socialização (mídia) nas personalidades dos alunos e nas relações sociais; sobrecarga de trabalho mental; conflitos entre a vida profissional e a vida doméstica ou familiar (CODO, 1999; GIACON, 2001; FERENHOF; FERENHOF, 2001).

Os estudos de referência para entender “*burnout*” em professores foram, portanto, os desenvolvidos por Wanderley Codo e sua equipe, compreendidos no âmbito de uma grande pesquisa realizada para Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação/CUT, pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho da UNB. Durante dois anos e meio de investigação, de 1996 e 1998, a pesquisa abrangeu professores, funcionários e especialistas em educação da rede pública estadual em diversas regiões do país. Foram entrevistados 52 000 sujeitos em 1 140 escolas, contando com uma equipe multidisciplinar de 15 pesquisadores, 04 coordenadores regionais e cerca de 100 aplicadores de questionários, treinados em todo o país e responsáveis, também, pela observação *in loco* de cada uma das escolas.

A pesquisa foi totalmente financiada pelo conjunto dos sindicatos reunidos na CNTE com apoio da UNICEF e do CNPq e aspectos do relatório foram publicados em forma de livro em 1999, sob o título “Educação, carinho e trabalho: “*Burnout*”, a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação” (CODO, 1999).

Na perspectiva apontada pelos estudos no âmbito dessa pesquisa, a síndrome de “*burnout*” em professores é uma síndrome de “desistência” frente ao magistério, uma desistência psicológica dos professores em exercer a profissão. Está configurada num quadro de apatia, desânimo, situação crônica de tensão emocional e de insatisfação com o que fazem.

Tem como indicadores: a baixa produtividade do professor, como consequência da síndrome; uma situação crônica de tensão emocional, de insatisfação com o que fazem, enquanto persistem nessa situação de desconforto e permanência no trabalho; a revelação de atitudes negativas frente às tarefas típicas da sua função; apresentam dificuldades de relacionamento com os colegas de trabalho e com os alunos; estão em permanente esgotamento emocional e passam a justificar, com isso, sua apatia, sua falta de esforço no trabalho.

De acordo com a pesquisa da UNB pode se concluir que “... existe um outro professor habitando nossas lembranças: um homem ou uma mulher, cansados, abatidos, sem mais vontade de ensinar, ou seja, um professor que desistiu. O que nos interessa são esses professores que desistiram: entraram em “*burnout*”, mas continuam na escola e na sala de aula (CODO, 1999, p.237).

Foram nos estudos sobre a síndrome de “*burnout*”, realizados pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho da UNB, que foi encontrada a primeira aproximação de questões relativas à violência na escola, para a discussão de problemas que afetam a profissão docente. Duas das subequipes de pesquisa, que exploraram as situações de trabalho reveladas pelos professores, assinalaram como a temática da violência está presente no cotidiano dos

professores. Batista e El Moor (1999) revelaram quais as representações que os professores têm sobre violência e agressão, assim como, ainda, agregaram e discutiram dados reveladores de violência na escola, inclusive com possibilidade de comparação entre os Estados brasileiros.

Os autores procuram relacionar o quadro de violência, considerada por eles como estando em processo emergente, à época pesquisada, com o quadro de desgaste dos professores, ou seja, suas implicações na configuração da síndrome de “*burnout*” em professores. Apontam que algumas indagações passam a ser necessárias para melhor possibilitar desvendar as relações entre violência na escola e “*burnout*” em professores. Segundo eles, alguns aspectos devem ser pesquisados para dar respostas às seguintes questões levantadas pela pesquisa:

Os registros de violência na escola constituíam, de fato, uma situação de rotina ou são resultado de uma paisagem construída pela mídia? Quais os tipos de violência que atingem as escolas com mais frequência e qual a sua regularidade? Que recursos de segurança são instalados nas escolas? Quais seus resultados efetivos? Quem são os atores dos quadros de violência existentes nas escolas?

A situação captada pela pesquisa da UNB, que não foi direcionada para desvendar a violência nas escolas, mas que encontrou essa realidade, denunciava a possibilidade de instalação de um quadro de rotinização da violência nas instituições escolares, situação que exigia pesquisas sistematizadas para seu esclarecimento. Finalmente, numa perspectiva de suposição, informam como a realidade escolar seria reveladora do quadro instalado de violência na escola.

O aspecto exterior da escola será já ele revelador da violência: muros poderão ser levantados, outorgando-lhes um aspecto quase feudal, grades e cadeados lembrarão tristes presídios. As janelas, antes abertas, assumirão a feição de um limitado e chocante olho de cárcere. Patrulhamentos internos e externos poderão ser exigidos pelas escolas às autoridades públicas.

A escola parecerá isolada materialmente da comunidade que a rodeia, erguendo-se, por efeito, dessa sorte de defesa radical como uma árvore solitária numa paisagem desértica. Os vínculos sociais entre a escola e a comunidade ficam afetados, desde os mais banais como o pipoqueiro que frequenta a frente da escola, os namorados que vêm encontrar seus amores, a carona que espera pelos professores na saída, e até a sadia interação pais e amigos da escola que poderiam se utilizar do espaço para reuniões...

Mas se a prioridade da escola passa a ser exatamente a de evitar invasões, proteger-se do seu próprio meio ambiente, como pode conviver socialmente de maneira pacífica e cordial com sua comunidade? (BATISTA; EL MOOR, 1999, p.314)

2.7 CONDIÇÕES MOTIVACIONAIS QUE ATUAM DIRETAMENTE NO DESEMPENHO PROFISSIONAL

Entende-se que a discussão sobre motivação nesse estudo é pertinente, na medida em que se propõe a investigar a percepção dos professores do ensino superior quanto à qualidade de vida, assim a motivação faz parte do conjunto de fatores que leva à melhoria da qualidade de vida de um indivíduo, tanto na condição de sua vida pessoal, quanto no desempenho de suas atividades profissionais.

De uma forma bastante simples e objetiva, Bzuneck (2001) coloca que a teoria de motivação que parece mais pertinente a esse estudo, é a teoria da “hierarquia das necessidades” de Abraham Maslow. Segundo esta teoria, o ser humano possui cinco níveis de necessidades básicas, organizadas segundo uma hierarquia de importância comparada a figura de uma pirâmide:

- a) na base da pirâmide estão as necessidades fisiológicas, que são as necessidades vitais (comida, bebida, descanso, abrigo etc);
- b) logo acima aparecem as necessidades de segurança: proteção e defesa;
- c) o terceiro degrau refere-se às necessidades sociais: desejo de ser aceito, de ser amado, de ter amigos etc;
- d) no quarto nível, estão as necessidades de estima: são todas as necessidades relacionadas com a auto-estima, como confiança, amor-próprio, sucesso, competência, etc; e as necessidades relacionadas à reputação, como respeito, poder, prestígio, necessidade de sentir-se valorizado etc. Segundo Vidal (2000, p.21),

os indivíduos com personalidade fraca e insegura ou um com um certo grau de imaturidade precisam de uma “bengala” ou “muleta” para lhes dar amparo ou servi-lhes de “status”. Uma boa bengala poderia ser um bonito carro importado e do ano ou uma namorada que seja ou tenha sido “top model”, ou até mesmo, a fama de grande conquistador.

e) no ponto mais alto, aparecem as necessidades de auto-realização: é o desejo que a pessoa tem de atingir o seu mais elevado potencial, de realizar plenamente tudo o que há de melhor de si, de se desenvolver e de se aperfeiçoar ao máximo.

Portanto, é a busca da satisfação de uma necessidade que desperta o interesse das pessoas, pois, nessa busca, elas encontram uma razão ou um motivo que as impulsionam para a ação ou para a adoção de um comportamento que as leve para a realização de algo que sacie suas necessidades. Dessa forma, pode-se constatar que o ser humano não se interessa por aquilo que não tem necessidade.

Entretanto, é comum se ouvir um indivíduo dizer que não tem necessidade de fazer ou comprar tal coisa, mas, que gostaria de fazê-la ou comprá-la. Esta necessidade a que se refere está no campo das necessidades vitais, básicas, realmente tal compra ou realização não é vital para sua sobrevivência, mas, faz parte de suas necessidades de auto-realização. Para muitos, as necessidades de auto-realização são consideradas supérfluas, por isso as pessoas referem-se a elas como “não tenho necessidade... mas gostaria”.

O acúmulo de situações desconfortáveis faz com que haja o desgaste físico e psicológico. Algumas dessas situações são geradas por estímulos que são claramente perceptíveis como um conflito expresso abertamente, porém muitas situações provêm de estímulos sutis que passam despercebidos, e esses são, em geral, os que geram maiores riscos, pois o indivíduo sente apenas as conseqüências que decorrem da exposição a eles.

Segundo colocam Codo *et al* (1999); Kienen (2003), entre outros, dizem que o bem-estar do trabalhador é altamente influenciável pelo ambiente de trabalho. São diversos fatores que atuam diretamente no aspecto emocional de forma tão abrangente que podem causar diversos problemas de saúde ao trabalhador. A importância de serem percebidos pelo próprio profissional é fundamental, pois permite que ele adote medidas de prevenção. Como prática social, a saúde dos trabalhadores em geral e especificamente dos professores, apresentam dimensões sociais, políticas e técnicas indissociáveis (ESTEVE, 1999; CODO; 1999) .

A saúde do trabalhador não mais é definida apenas pelo seu aspecto orgânico, ela está contextualizada também ao seu ambiente social e político. O trabalho ocupa um papel de grande importância na inserção dos indivíduos no mundo, contribui diretamente para a formação de sua identidade, permitindo o convívio social. Não obstante, da forma que ele está sendo conduzido, por um grande número de trabalhadores e, em conseqüência da própria organização do mundo do trabalho, na sociedade de hoje, preponderam efeitos negativos, entre eles o adoecimento e a morte (CODO, 1999).

A busca pela qualidade de vida no trabalho, isto é, por melhores condições de trabalho nada mais é que uma tentativa de tornar o ambiente mais saudável e menos propício ao adoecimento físico e mental. A saúde de todo trabalhador, inclusive a do professor, é definida por Rouquayrol (1999, p. 78),

como um processo que envolve relação do homem com o seu trabalho. A situação heterogênea, desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho culmina na impossibilidade de uma análise global da relação saúde-trabalho, ou mais especificamente aqui, a saúde psicológica do trabalhador. O conceito de saúde tem evoluído e abrange um conjunto de determinantes de vida que envolve fatores socioeconômicos, alimentação, meio ambiente e saneamento básico, entre outros fatores.

Para Esteve (1999), o mal-estar docente é um fenômeno internacional, cujos sintomas começaram a ficar evidentes no início da década de 1980, nos países mais desenvolvidos. O autor identificou todas as licenças oficiais por doença que constavam nos Arquivos de Inspeção Médica da Delegação de Educação e Ciência em Málaga, durante um período de sete anos (1982-1989). Segundo os dados da pesquisa, as causas mais importantes de licença, em ordem de classificação foram: os diagnósticos de traumatologia, os geniturinários e obstétricos e os neuropsiquiátricos, em 1988-1989.

Entre muitos dados o autor identifica cinco grandes mudanças sociais que impuseram certa pressão aos professores e que criaram condições para o crescimento dos estudos sobre o estresse nessa categoria. O autor destaca a transformação do papel do professor e dos agentes tradicionais de integração social, as crescentes contradições no papel do professor, as mudanças nas atitudes da sociedade em torno do professor, a incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional e da utilidade do conhecimento, mediante os avanços do saber e o desgaste da imagem do professor.

As variáveis citadas acima dizem respeito ao contexto social, econômico em que se exerce a docência, chamadas de fatores secundários. Os fatores primários, por outro lado, são aqueles que estão diretamente relacionados ao contexto de sala de aula e infra-estrutura, aos recursos materiais e às condições de trabalho. Os professores necessitam desenvolver capacidades para lidar não apenas com conhecimentos, mas também para lidar com os fatores que encontram nas suas salas de aula, na organização em que atuam, e no contexto social em que se inserem (ROUQUAYROL, 1999)

Quaisquer que sejam as relações de trabalho, estão inseridas no contexto organizacional, mesmo as atividades docentes, pois as escolas são também organizações.

Dessa forma, conforme coloca Morgan (1996), entender o comportamento das pessoas e suas relações no trabalho inclui, também, entender os fatores que interferem nas condições laborais e na vida do professor.

Utilizando teorias da administração, é possível explicar e explicitar, em algum grau, os fenômenos ditos organizacionais. Morgan (1996, p.348) interpreta:

organizações a partir de metáforas, comparando-as a imagens que permitem compreender problemas e situações organizacionais. O autor compara as organizações como máquinas, organismos vivos, cérebros, culturas, sistemas políticos, prisões psíquicas, fluxo e transformações e instrumentos de dominação. O entendimento das organizações, por meio dessas teorias, possibilita uma análise eficaz, pois as organizações são fenômenos complexos. O desafio é aprender a lidar com essa complexidade, para que haja possibilidades de encontrar novas formas de resolver os problemas organizacionais. Quando se tenta compreender os fenômenos nas organizações, utilizando as diversas metáforas utilizadas pelo autor, há uma maior profundidade na análise, pois uma situação tem a capacidade de ser muita coisa diferente ao mesmo tempo.

A maneira como são estudados os fenômenos organizacionais pode proporcionar compreensão sob diferentes perspectivas. Por exemplo, os estudos em Hawthorne, realizados por Elton Mayo, possibilitam demonstrar que um dos fatores importantes para o desempenho individual são as relações sociais, distanciando-se das concepções das teorias da administração científica centradas na execução das tarefas, na estrutura física e hierárquica. Há o início de uma nova fase na administração das empresas, onde o componente comportamento humano começa a ser evidenciado (ROBBINS, 2002). O comportamento do professor é avaliado no contexto em que ele está inserido. De modo geral, é possível considerar que o comportamento do professor e as relações que estabelece com os colegas e seus alunos ocorrem dentro de um contexto organizacional que as influencia.

3 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

3.1 Identificação

Denominação social: Associação Educacional e Social Nossa Senhora de Fátima – ASESFAT

Nome fantasia: Faculdade Mercúrio – FAMERC

Localização: Rua Mercúrio 193 e 1631 – Pavuna – Rio de Janeiro

É uma instituição educacional apolítica, com duração indeterminada, fundada em 2001, criada através da Portaria nº. 2497, de 23/11/2001, publicada em Diário Oficial em 06/12/2001.

A instituição possui cerca de 350 alunos distribuídos nos cursos de: Licenciatura em Educação Física e Bacharelado em Administração de Empresas e Sistemas de Informação.

3.2 Missão

Promover o desenvolvimento da pessoa, através do ensino, do saber científico e da extensão, sempre empenhada com a transformação da sociedade e com a formação integral do homem, dando a oportunidade de educação para todos, fundamentada nos valores éticos e morais e compromissada com as responsabilidades sociais da comunidade. Defende os princípios de uma prática de excelência no ensino, valorização da inovação, da criatividade e do espírito empreendedor, da qualificação dos agentes educativos, da integração entre ensino, saber científico e extensão e da valorização das relações interpessoais no ambiente acadêmico-profissional.

3.3 Perfil da instituição na questão da excelência de ensino

A FAMERC possui um sistema de avaliação interna ou auto-avaliação realizado pela Comissão Própria de Avaliação, que possui os seguintes objetivos:

- Produzir conhecimentos, pôr em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela Instituição;
- Identificar as causas dos seus problemas e deficiências;
- Aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
- Fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais;
- Tornar mais efetiva a vinculação da instituição com a comunidade;

- Julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos, além de prestar contas à Sociedade, ou seja, reunir potencialidades e fragilidade nas dez dimensões previstas abaixo:

1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional;

2 – Política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades;

3 – Responsabilidade social da Instituição, considerada especialmente no que se refere a sua contribuição com a inclusão social, com o desenvolvimento econômico e social, com a defesa do meio ambiente, de memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural;

4 – Comunicação com a sociedade;

5 – Políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;

6 – Organização e gestão da Instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a Mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios;

7 – Infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação;

8 – Planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia de auto-avaliação institucional;

9 – Políticas de atendimento aos estudantes;

10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Percebe-se que a instituição tem um planejamento que busca a excelência de ensino e que se tais critérios forem seguidos podem vir a contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

4 METODOLOGIA CIENTÍFICA DA PESQUISA

4.1 METODOLOGIA APLICADA

O estudo, cujo foco é estudar as percepções de Qualidade de vida no trabalho dos professores universitários, através da abordagem biopsicossocial (BPSO) e do modelo de competências para a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, apresenta-se como uma pesquisa exploratória.

A pesquisa se caracteriza como descritiva, procurando, assim, identificar as variáveis que determinam os critérios de qualidade de vida no trabalho dos professores no curso superior. Este estudo tem um caráter descritivo, onde serão feitos registros, análises e interpretações de fenômenos investigados (MARCONI; LAKATOS, 1982).

Deste modo pode se descrever quais são as percepções dos professores universitários da FAMERC (Faculdade Mercúrio) quanto aos fatores que estes consideram mais importantes.

Foi eleita, para a realização do estudo a FAMERC, pois é uma faculdade criada recentemente e suas origens provêm do Colégio Mercúrio. Observa-se que há um interesse, por parte dos gestores, que se desenvolva tal trabalho, para a melhoria contínua de seus processos educacionais, principalmente, para a melhoria da qualidade do ensino.

A coleta dos dados foi feita em duas fases:

Primeira fase – foi realizada uma revisão bibliográfica sobre os fatores que envolvem a qualidade de vida no trabalho, ou seja, conceitos, práticas e valores e a nova competência. São estudadas pesquisas acadêmicas em QVT, por um período de 10 anos, disponibilizados *on-line*, tanto em Universidades quanto registrados na CAPES.

Segunda fase – foi realizada uma pesquisa quantitativa, com 40 professores universitários da Faculdade Mercúrio (FAMERC), onde funcionam três cursos de graduação, que são os cursos de Sistemas de Informações, Administração e o de Educação Física. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário. Este instrumento é “eficiente quando se pode supor que os participantes conheçam seus interesses e estão dispostos a divulgá-los” (ACKOFF, 1972, p.30).

A amostra foi determinada, a partir de Kerlinger (1980), que tece conceituações gerais sobre a população e a amostra. Segundo este, a definição de amostra “é uma porção de uma

população geralmente aceita como representativa desta população” (p.90). A amostra do estudo em questão constitui-se dos professores universitários da FAMERC e caracteriza-se como uma amostra não probabilística.

Cabe ressaltar, para ser mais específico, que a presente pesquisa utilizou, como meio de levantamento de dados, o método de levantamento estatístico: Survey. O levantamento dos dados foi realizado entre os meses de Julho e Agosto de 2008. Os questionários foram aplicados aos professores do curso de graduação em administração da FAMERC, por meio de entrevista direta, e nos outros cursos, pelos seus respectivos coordenadores, através do preenchimento de papel impresso, e para aqueles que se encontravam ausentes, por algum motivo foi enviado o questionário por e-mail.

Dentro dos parâmetros de uma população que consideram dados reais como tipo de distribuição, média, desvio-padrão. As variáveis serão medidas em escalas ordinais, nominais e intervalares ou razão. Serão efetuadas as análises uni-variadas (analisar uma única variável de cada vez) e bivariada (analisar as relações entre duas variáveis de cada vez).

Seguindo nesta linha e fundamentando, ainda mais, a estratégia de desenvolvimento deste trabalho, pode-se afirmar, conforme Limonji-França (1996), que os elementos ou valores característicos de um fato ou conceito a ser estudado são as variáveis, que dentro de um conjunto potencial amplo, têm como base a expectativa de serem aspectos de impacto significativo para se manipular a situação proposta.

Dessa forma, são quantidades ou condições medidas e controladas que indicam, demonstram uma propriedade ou características observáveis de um sistema.

Conclui-se, assim, que o estabelecimento das variáveis, suportado pelos conceitos teóricos, permite que as perguntas do questionário sejam produzidas.

Para esta pesquisa, tomou-se, como base, o instrumento de pesquisa elaborado por Limonji-França; Kanicadan, em estudos desenvolvidos para a análise da percepção de QVT, e foram feitas as devidas adaptações para o atingimento dos objetivos propostos do estudo.

Para o desenvolvimento da pesquisa em questão, foram aplicadas 60 perguntas e pediu-se aos professores que respondam às suas percepções em relação ao que foi perguntado em cada assertiva (MATTAR, 1996). As escalas de determinação dos resultados foram aplicadas para mensurar as variáveis que envolvem escalas do tipo ordinais, ou seja, foi solicitado aos professores que respondam às suas percepções em relação ao que foi perguntado nas assertivas que onde gerou-se os resultados os quais compuseram a parte final da pesquisa.

As questões aplicadas nas assertivas de 1 a 45 podem ser consideradas como uma escala de avaliação verbal que predispõe opções de resposta aos professores, desde um ponto mais favorável, até outro ponto mais desfavorável, identificando, através de expressões verbais, na pesquisa em questão: Concordo Totalmente (extremo mais favorável) ao Discordo Totalmente (extremo mais desfavorável).

Foi considerada a alternativa NA (não se aplica), pois se poderia incorrer no erro, principalmente, no envio do formulário aos professores do ensino médio e fundamental.

Para as assertivas de qualificação, foram aplicadas escalas nominais e escalas de razão ou intervalares. As escalas nominais são aquelas que indicam ou categorizam dados sobre pessoas, fatos ou objetos. Neste estudo, aplicou-se tal escala para as assertivas: 48, 50, 52, 53, 54, 55 e 58.

Para as assertivas 46, 47, 49 e 51, foram aplicadas as escalas de razão ou intervalares, cujo conceito é apresentar intervalos de mensuração (MARTINS, 2001). Pode-se atestar que as variáveis de características de intervalo ou razão demonstram maior utilização estatística, como o cálculo da moda, média e desvio-padrão (SAUAIA, 1995).

Pode-se, ainda, entender que uma escala que possui seis categorias que podem apresentar propriedades intervalares, ou seja, levando em consideração o caso em questão, os professores tendem a tratar as discrepâncias entre pontos adjacentes como iguais, principalmente, quando os pontos estão separados por distâncias iguais. Por isso, as escalas ordinais podem ser submetidas ao mesmo tratamento das escalas intervalares, permitindo o cálculo da média e do desvio-padrão.

Considerando o conceito de QVT, foram definidas as seguintes assertivas:

B	1- A número de horas de trabalho atrapalha meu estado geral de saúde.
B	2-Os locais de trabalho estão condizentes com a condição física dos professores universitários.
P	3- O tempo de trabalho tem afetado minhas atividades dentro e fora da sala de aula.
P	4- A remuneração recebida no final do mês é algo que me deixa preocupado.
S	5- Sinto uma falta de interação com os meus coordenadores.
S	6- Seria conveniente a promoção de mais atividades culturais envolvendo os professores.
O	7-Considero a flexibilidade de horário um ponto positivo.
O	8- Executo muitas tarefas e atividades ao mesmo tempo.

Quadro 11 – Qualidade de vida no trabalho

Fonte: Biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

As assertivas geradas, a partir do entendimento da visão BPSO-96, possibilitaram definir as assertivas, abaixo, sobre a questão de Produtividade:

B	9- Com o benefício de um convênio médico posso ministrar aulas de qualidade.
B	10- Com uma remuneração melhor, ministraria melhores aulas.
B	11- A universidade incentiva os professores a praticarem esportes.
B	12- Costumo me movimentar (fisicamente) de uma universidade à outra, muitas vezes ao dia.
P	13- Tenho muitas oportunidades de achar trabalho em minha área.
P	14- O suporte oferecido pela coordenação é essencial para o meu desenvolvimento em classe.
P	15- No transcorrer do ano, fico pelo menos, dois meses sem ministrar aulas, em virtude das férias dos alunos.
S	16- A coordenação tem um tempo curto para conversar com os professores, afetando os resultados em classe.
O	17- Tenho abertura para participar das deliberações e decisões de planejamento.
O	18- Não consigo me identificar com a universidade.

Quadro 12 - Produtividade

Fonte: B- biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

Considerando o fator crítico Legitimidade, foram construídas as seguintes assertivas:

B	19- Continuo na universidade porque ela propicia alguns benefícios, como vale refeição, cesta básica, ou similar, previdência privada e outros benefícios.
B	20- O plano médico oferecido é um diferencial no mercado.
P	21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta universidade.
P	22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor universitário.
P	23- Não me orgulho em trabalhar nesta universidade.
S	24- Existe uma grande preocupação dos professores em ajudar outros professores.
S	25- Temos a oportunidade de participar de eventos e congressos.
O	26- A oportunidade de carreira proposta pela universidade é muito interessante.
O	27- A avaliação de desempenho realizada pela coordenação agrega resultados positivos.

Quadro 13 - Legitimidade

B- biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

Considerando o Perfil do Gestor, foram elaboradas as seguintes assertivas:

B	28- O pessoal da coordenação compreende que uma boa saúde é essencial para o bom rendimento em sala de aula.
P	29- O pessoal da coordenação sabe escutar sempre as opiniões dos professores.
S	30- Tenho um bom relacionamento com minha coordenação.
S	31- Recebo Suporte para desenvolver trabalhos junto à comunidade.
O	32- A universidade oferece financiamento de cursos de extensão que podem complementar a formação do professor universitário.
O	33- Tenho a oportunidade de realizar outros cursos de graduação.

Quadro 14 – Perfil do Gestor

B- biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

Com vistas a identificar as Práticas e Valores que a empresa realiza, foram construídas as seguintes assertivas:

B	34- Há campanhas com vistas a desestimular os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).
P	35- Existe respeito às idéias propostas pelos funcionários.
P	36- Meus superiores e meus pares propiciam um ambiente de harmonia e respeito.
S	37- A universidade participa de campanhas direcionadas para a cidadania.
O	38- Percebo que os critérios utilizados para recrutamento e seleção dos docentes são satisfatórios.
O	39- A universidade nos condiciona tecnicamente para lidar com as novas tecnologias.

Quadro 15 - Práticas e Valores

Fonte: B- biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

Para identificar se a instituição possuía espaço para o desenvolvimento de uma Nova Competência, ou até mesmo se já possui, destacam-se as assertivas.

B	40- Acredito ser essencial que os funcionários adotem hábitos de vida salutar.
P	41- Meu coordenador sempre me apóia quando tenho situações que atingem meu estado emocional.
S	42- O docente deve apresentar conhecimentos socioculturais e competências multidisciplinares.
O	43- É fundamental que os professores universitários tenham formação em suas áreas.
O	44- O professor deve possuir conhecimentos de métodos e metodologias para o ensino superior, tais como: a didática do ensino superior, o conhecimento do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado.
O	45- O professor do curso universitário deve apresentar domínio sobre sua disciplina do ponto de vista gramatical, de conteúdo e discursivo.

Quadro 16 - Nova Competência

Fonte: B- biológico; P-psicológico; S-social; O-organizacional

Levando em consideração a divisão dos aspectos biopsicossociais e organizacionais, deve-se pontuar que a este se utiliza um critério sensivelmente didático como se pode observar no quadro de número seis das variáveis e o produto obtido com as assertivas.

As assertivas foram classificadas em três categorias que são: abertas, fechadas e múltiplas escolha, onde envolveram os vários critérios de uma mesma temática (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Procurou-se que as assertivas fossem objetivas em referência ao estudo de caso em questão, especificamente qualidade de vida no trabalho dos professores universitários e foram descritas e apresentadas aos professores de maneira a não influenciar os mesmos em suas respostas (PARDINAS, 1969).

A linguagem utilizada no questionário procurou ser direcionada aos participantes da pesquisa, que foram os professores universitários, de maneira que esses pudessem respondê-lo de forma objetiva, precisa e concisa.

Um outro aspecto que deve ser observado é que a seqüência das perguntas está no fato de evitar a contaminação, pois dependendo da ordem das perguntas, estas podem fazer com que o respondente seja influenciado pelas outras perguntas que já respondeu anteriormente.

É necessário ressaltar que algumas assertivas de qualificação foram definidas de modo diferenciado, ou seja, foram adotados alguns critérios específicos, tais como o de idade e remuneração.

No atributo Idade, o instrumento de pesquisa apresentou aos seus respondentes uma assertiva aberta

Segundo a faixa salarial, definiu-se o que estabelece a média da hora/aula em várias instituições de ensino superior, considerando possibilidades de ganhos máximos, ou seja, as instituições remuneram, em média, de R\$ 34,00 a 39,00 a hora/aula, fazendo um cálculo de 20 horas de trabalho, o ganho de um professor, nessas condições, é de R\$ 3.060,00 a 3.519,00 por mês.

Foi proposta, para este trabalho, a conceituação proposta por Limoji; Kanicadam, como explicitado na fundamentação teórica, onde se faz um exercício cruzando os fatores críticos de sucesso para a GQVT e a abordagem BPSO. Para cada um dos fatores críticos, foi necessário descrever um aspecto biopsicossocial.

Fatores críticos de sucesso para a QVT	Abordagem Biopsicossocial			
	Biológico	Psicológico	Social	Organizacional
Conceito de QVT				
Produtividade				
Legitimidade				
Perfil do gestor				
Práticas e valores				
Nova competência				

Quadro 17 - Abordagem Biopsicossocial
 Fonte: Limoji; Kanicadan (2006)

Tomando como referência o instrumento de pesquisa desenvolvido pelas autoras, foram feitas as devidas adaptações para o desenvolvimento da pesquisa em questão. Em virtude disto, foi necessário realizar um pré-teste.

4.2 A PRÉ-TESTAGEM

O instrumento de pesquisa gerado foi enviado por e-mail a dois professores, todos doutores, de maneira a tentar se melhorar ao máximo tal instrumento, por meio de sugestões fornecidas pelos mesmos. Prosseguindo nos estudos, o instrumento de pesquisa foi pré-testado com dois professores atuantes no curso de graduação de administração da FAMERC. Neste caso, o questionário foi aplicado na própria instituição, objetivando um maior reconhecimento dos possíveis erros e colocações que pudessem advir da preparação e adaptação do referido instrumento.

No final da pré-testagem, foi observado que deveriam ser feitos alguns acertos gramaticais e de colocação, para um melhor entendimento dos pesquisados.

A pesquisa, ou melhor, os dados foram coletados nos meses de Julho e Agosto de 2008, e foi realizado por meio de correio eletrônico e papel impresso.

O método aplicado, para análise, foi o método descritivo, que oferece informações sintetizadas dos dados da amostra, que podem ser mensurados por meio das medidas de posição, medidas de dispersão e medidas de associação.

A análise foi realizada em dois momentos, ou seja, num primeiro momento, foi realizada a análise dos resultados que caracterizam a amostra e, num segundo momento, foi feita a análise dos resultados que representam as respostas ao objetivo do estudo.

Em resumo, procurou-se investigar as percepções de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores universitários da FAMERC, referindo-se a resultados positivos e negativos encontrados nas situações do estudo, ou seja, para cada fator crítico apresentado, será investigado o nível de concordância dos respondentes, e quando este for percebido como altamente positivo, pode-se apontar uma percepção favorável quanto à Qualidade de Vida no Trabalho.

A análise foi feita por meio de medidas de posição e medidas de dispersão, ou seja, as variáveis que referenciavam um determinado fator crítico (existente no modelo das competências) foram agrupadas, obteve-se a média e o desvio-padrão, e a seguir fez-se uma análise por blocos de assertivas, possibilitando, dessa forma, compreender o fator crítico de forma sintetizada.

Neste estudo, também foi pretendido realizar uma outra análise, tomando, como referência, o modelo BPSO-96, utilizando-se também das medidas de posição e dispersão, ou seja, as variáveis que se referiam a cada aspecto, foram agrupadas e tratadas da mesma forma.

5 RESULTADOS

Nesta parte do trabalho, será feita a apresentação e a análise de todos os dados coletados, de acordo com o que foi definido na metodologia e apresentado na fundamentação teórica.

Serão analisados, primeiramente, os resultados que caracterizam a amostra e, posteriormente, os resultados que darão as respostas ao objetivo da pesquisa.

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A faixa etária dos entrevistados variou entre 28 e 61 anos de idade, na seguinte distribuição: 21% entre 28 e 33 anos; 32% entre 34 e 39 anos; 27% entre 40 e 45 anos; 13% entre 46 e 51 anos e 7% acima de 52 anos, conforme Gráfico 1.

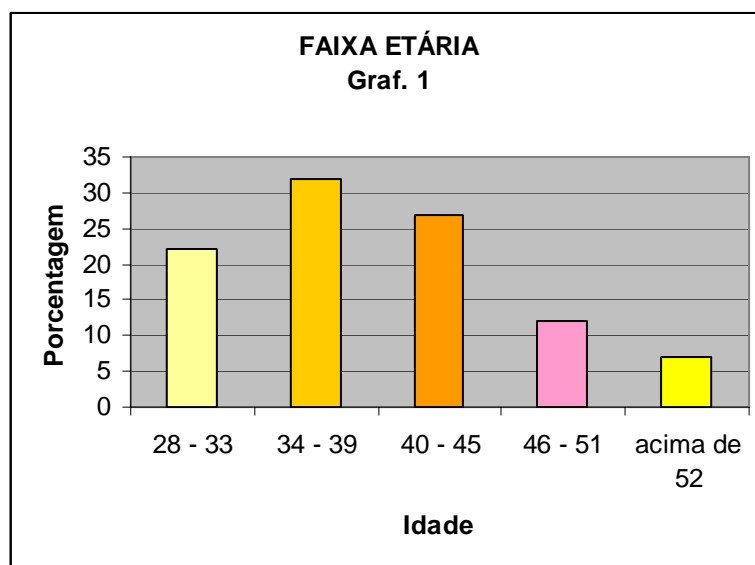


Gráfico 1 – Faixa etária
Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se uma grande variedade de idade, com uma ligeira prevalência na faixa de 34 a 39 anos de idade.

Quanto ao sexo dos entrevistados registrou-se 70% do sexo masculino e 30% do sexo feminino, conforme o gráfico 2.

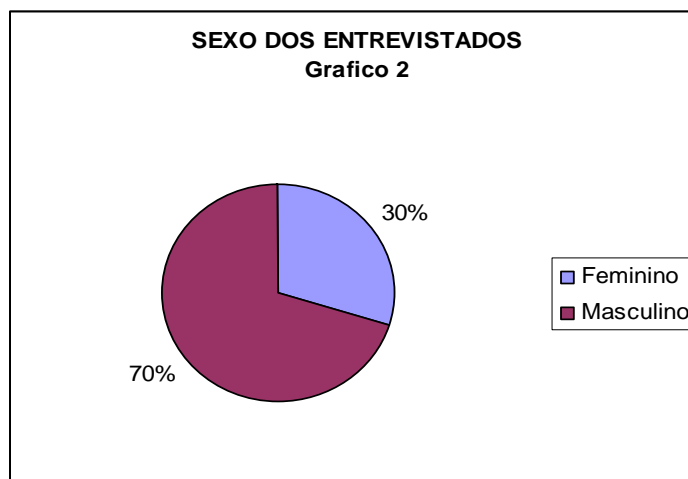


Gráfico 2 – Sexo dos entrevistados
Fonte: Elaborada pelo autor

Observa-se que a grande maioria dos entrevistados é do sexo masculino.

Quanto à escolaridade dos entrevistados, obteve-se o seguinte resultado: todos possuem o curso superior, apenas 15% possuem somente o curso superior; 30% possuem, como complementação, curso de pós-graduação, 40% possuem mestrado e 15% possuem doutorado, conforme Gráfico 3.

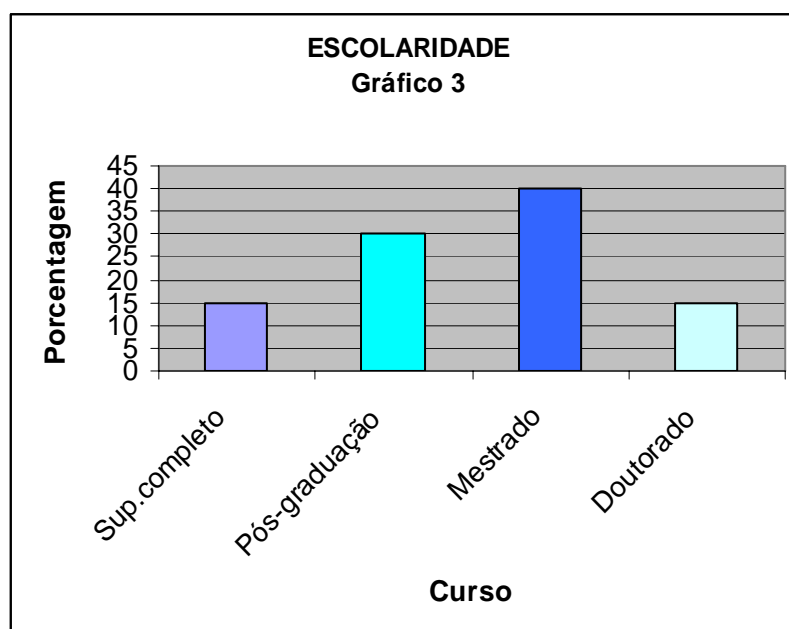


Gráfico 3 – Escolaridade
Fonte: Elaborada pelo autor

Observa-se que os cursos de maior predominância são pós-graduação e mestrado.

Quanto ao estado civil dos entrevistados, a pesquisa mostrou que 30% eram solteiros e 70% eram casados, conforme Gráfico 4.

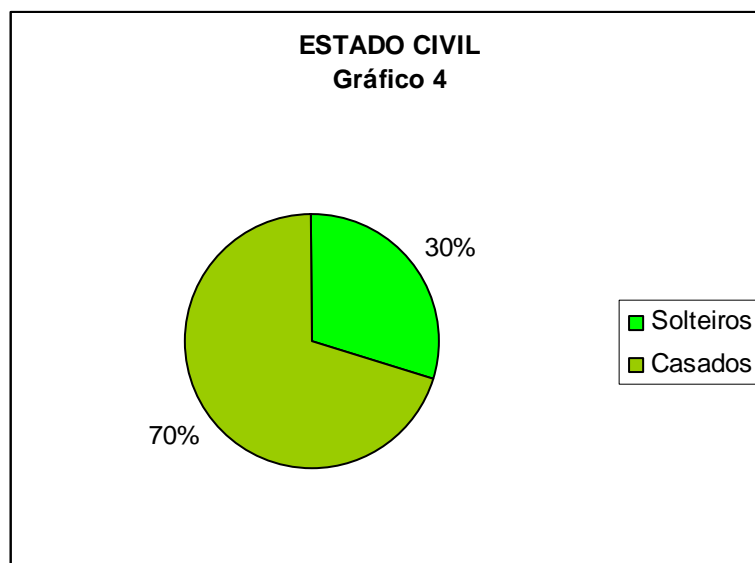


Gráfico 4 – Estado Civil
Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a maioria dos entrevistados era casado.

Quanto à remuneração percebida, foram obtidos os seguintes dados: 9% ganham na faixa de R\$ 1.500 a R\$ 2.000 reais; 12%, na faixa de R\$ 2.500 a R\$3.000 reais; 12%, na faixa de R\$ 3.000 a R\$ 3.500 reais; 17% , na faixa de R\$ 3.500 a R\$ 4.000 reais; 38%, na faixa de R\$ 4.000 a R\$ 4.500 reais; 12% , outros valores, conforme gráfico 5.

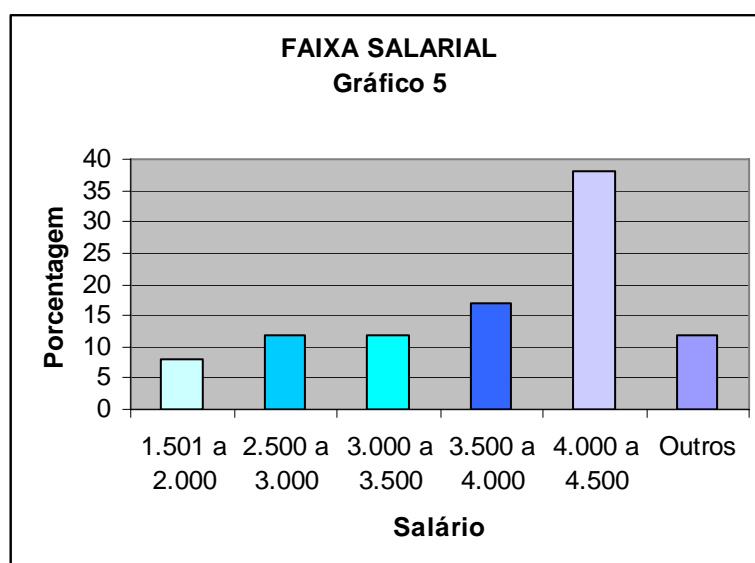


Gráfico 5 – Faixa salarial
Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme se pode observar, a faixa salarial predominante dos entrevistados é entre R\$ 4.000,00 e R\$ 4.500,00 reais, havendo, também, uma boa quantidade de entrevistados na faixa anterior, ou seja, entre R\$ 3.500,00 e R\$ 4.000,00 reais.

Quanto ao número de dependentes, a pesquisa constatou que 17% não possuem dependentes; 27%, apenas um dependente; e 56% possuem dois dependentes, conforme Gráfico 6.

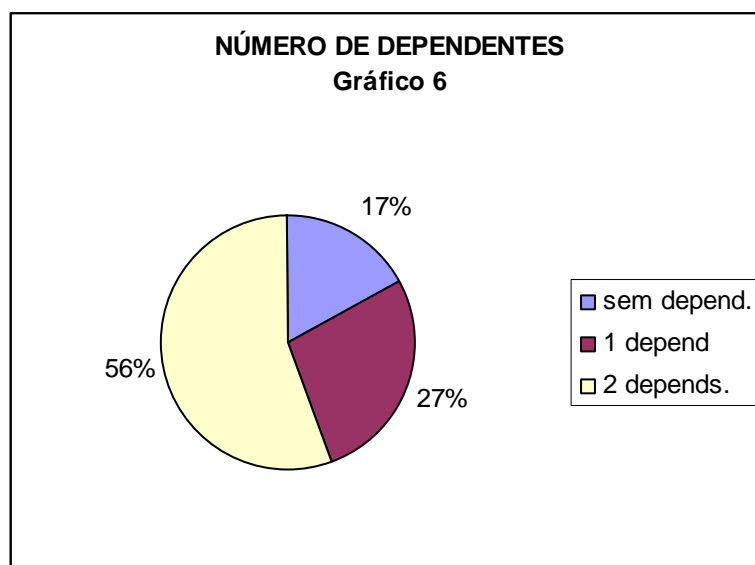


Gráfico 6 – Número de dependentes
Fonte: Elaborado pelo autor

Como se pode observar a grande maioria possui dependente, predominando a quantidade de dois dependentes.

Quanto a saber se os entrevistados possuem outra ocupação, que não seja professor universitário, foram obtidos os seguintes dados: 50% possuem outra ocupação e 50% não possuem, conforme Gráfico 7.

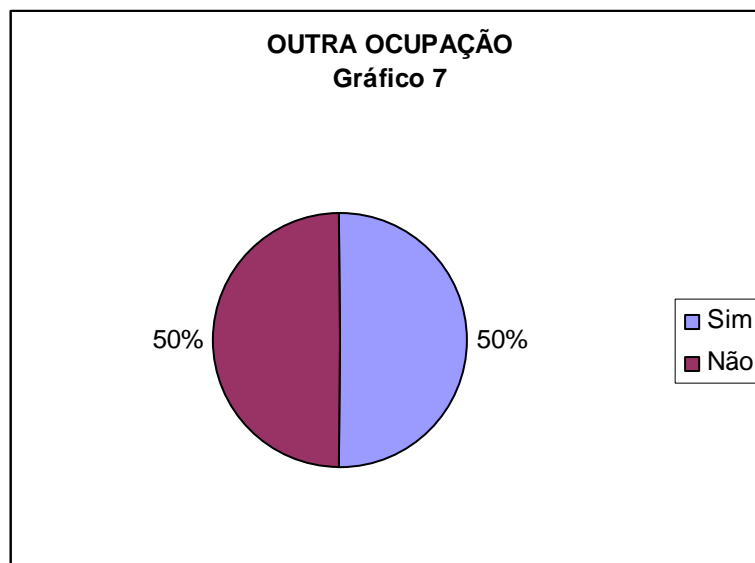


Gráfico 7 – Outra ocupação
Fonte: Elaborada pelo autor

Observa-se que metade dos professores entrevistados possui outra ocupação e metade não possui. Aqueles que possuem outra ocupação disseram ser referente a sua formação ou à disciplina em que atuam.

Quanto ao número de instituições de ensino que o entrevistado atua, obtiveram-se os seguintes dados: 10% lecionam em apenas uma instituição; 37%, em duas instituições; 30% , em três instituições; 10%, em quatro instituições; e 13%, em cinco instituições, conforme o Gráfico 8.

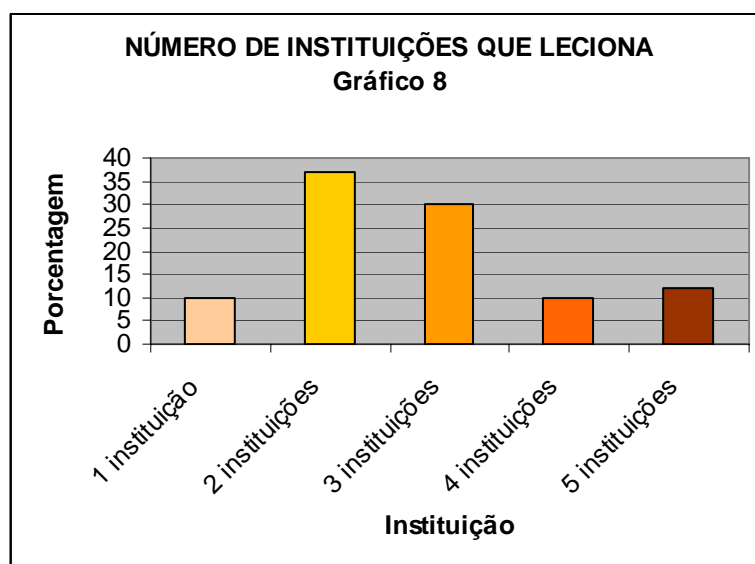


Gráfico 8 – Número de Instituições em que leciona
Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a grande maioria dos entrevistados leciona em duas instituições e uma boa parte leciona em três instituições.

Quanto a saber se o entrevistado faz parte de algum sindicato ou associação de classe, os resultados foram: 80% não fazem parte e 20% disseram que sim, conforme o Gráfico 9.

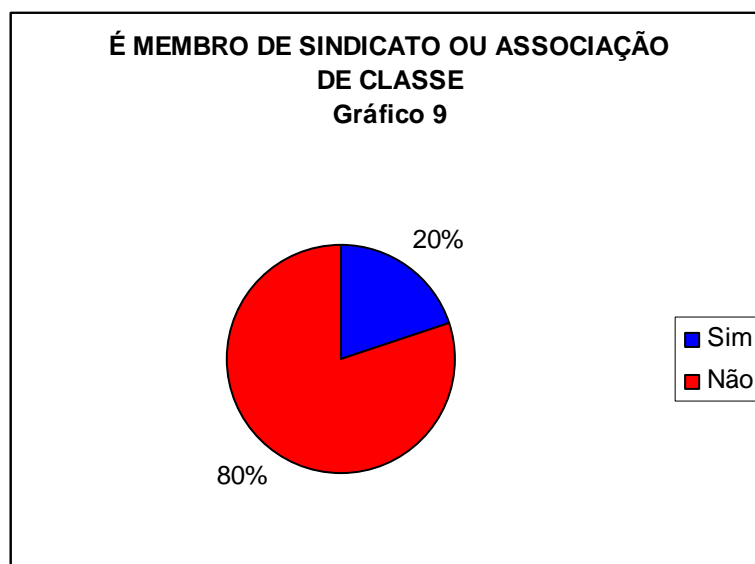


Gráfico 9 – Sindicato ou Associação
Fonte: Elaborado pelo autor

Observou-se que a grande maioria não faz parte de algum sindicato ou associação de classe.

Quanto ao tipo de curso que leciona, considerando o percentual dedicado para cada curso, foram obtidos os seguintes dados: somente dois entrevistados ministram aulas no ensino fundamental; quatro entrevistados ministram aulas no ensino médio, 25, no ensino superior e 9, na pós-graduação. Vale ressaltar que todos ministram aulas no ensino superior adicionado a outro curso, conforme gráfico 10.

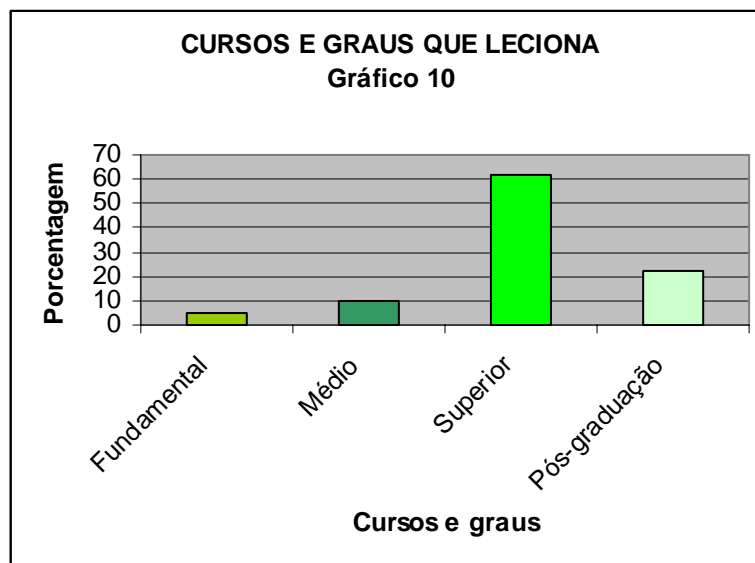
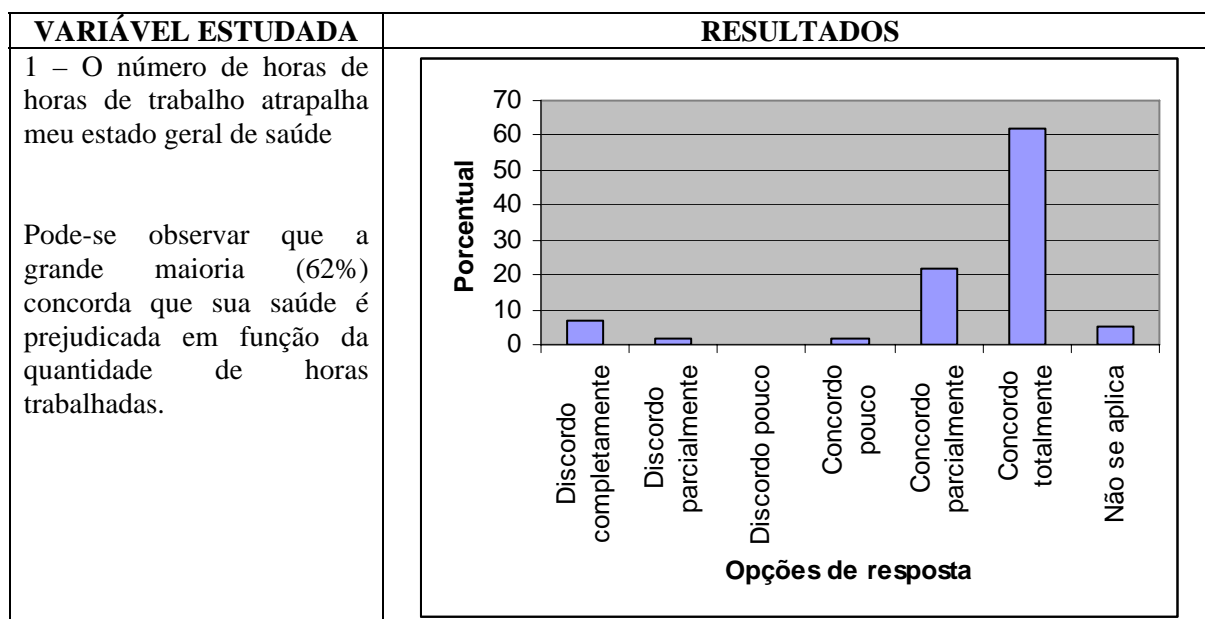
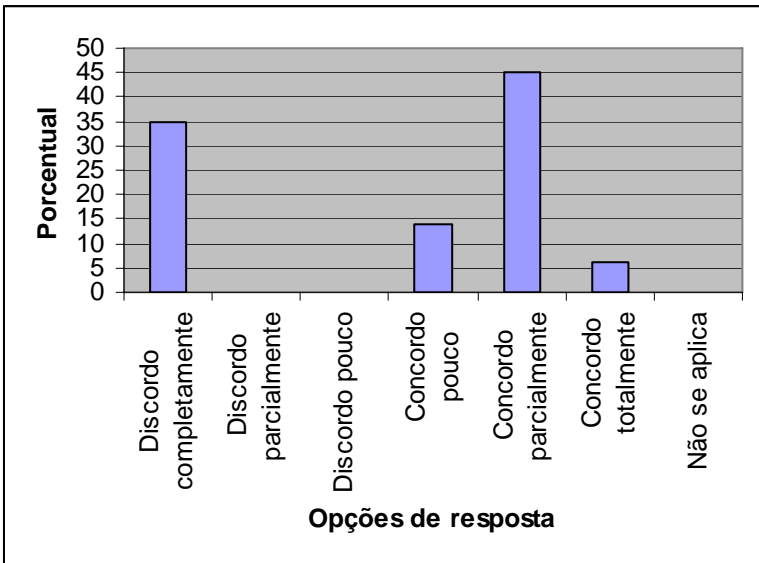
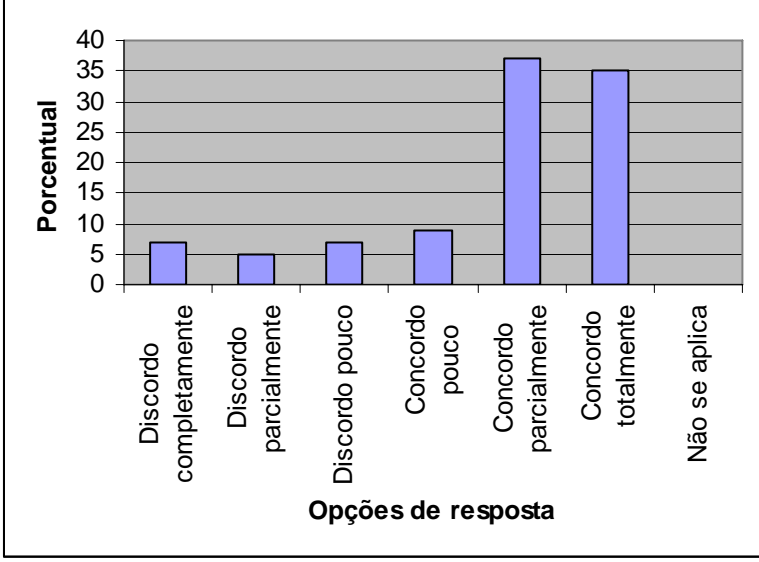
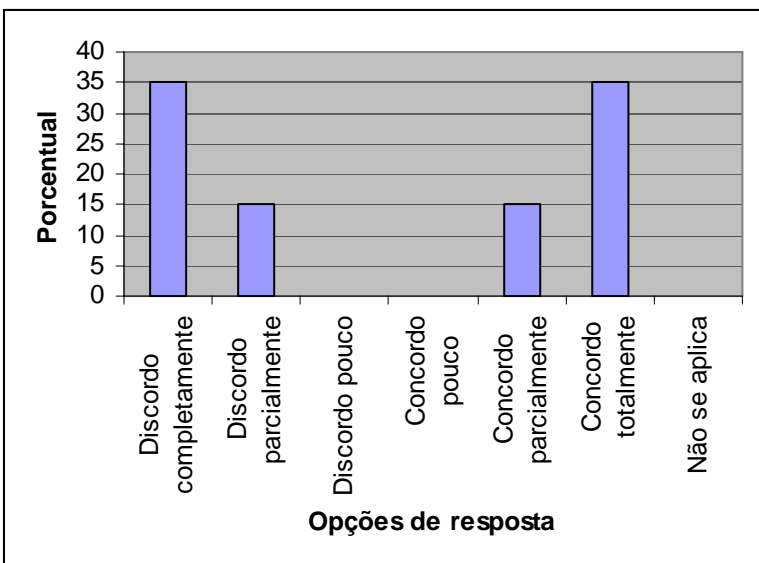


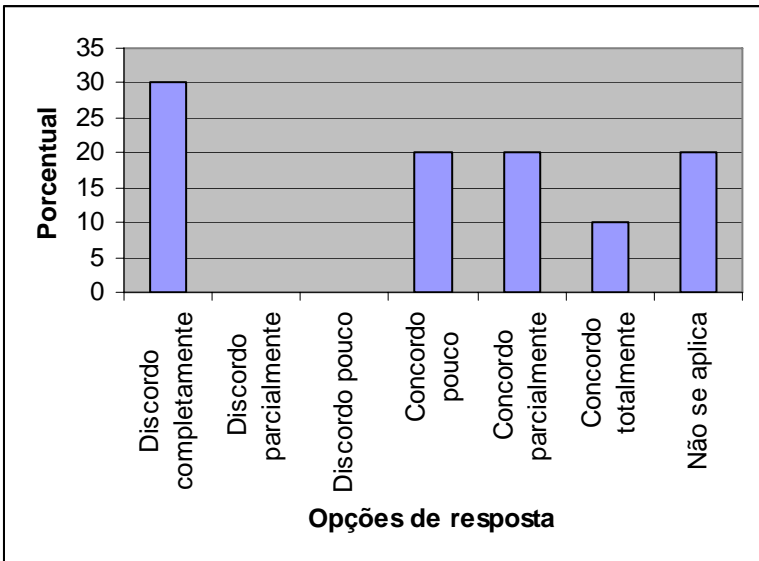
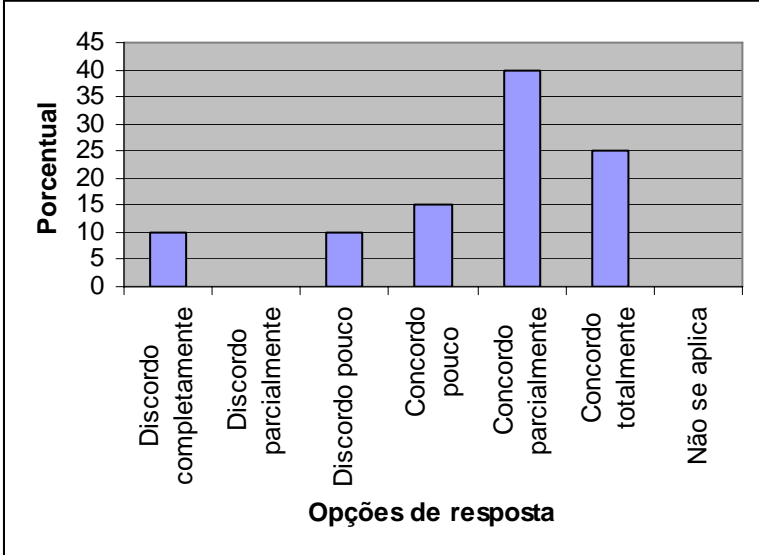
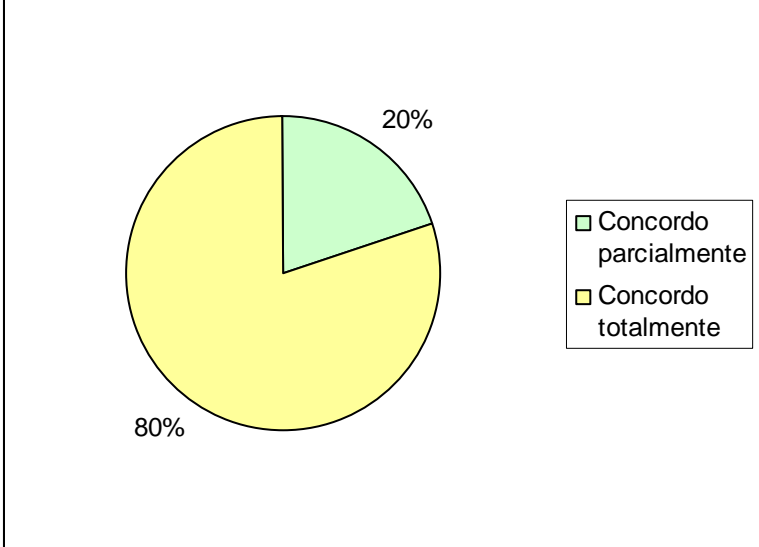
Gráfico 10 – Cursos e Graus em que leciona
Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a maioria dos professores que ministra aula no nível superior também o faz no curso de pós-graduação, enquanto que os professores que atuam no nível fundamental e médio, também possuem turmas no nível superior.

Considerando os conceitos de QVT adotados pelo estudo, chegou-se aos seguintes resultados:



<p>2- Os locais de trabalho estão condizentes com a condição física dos professores universitários.</p> <p>Observou-se que 45% dos entrevistados concordam parcialmente em dizer que os espaços onde trabalham são adequados; entretanto, um percentual também significativo (35%) discordam completamente, o que mostra uma grande disparidade de opiniões. Entretanto, (55%) dos entrevistados concordam em caráter geral.</p>	 <p>The bar chart displays the percentage of respondents for each response option. The y-axis represents the percentage from 0 to 50. The x-axis lists the response options. The data is as follows:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Discordo completamente	35	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	15	Concordo parcialmente	45	Concordo totalmente	5	Não se aplica	0
Opções de resposta	Porcentual																
Discordo completamente	35																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	15																
Concordo parcialmente	45																
Concordo totalmente	5																
Não se aplica	0																
<p>3- O tempo de trabalho tem afetado minhas atividades dentro e fora da aula</p> <p>A opinião dos entrevistados, quanto ao fato de a quantidade de horas trabalhadas afetar as atividades dentro e fora da aula, praticamente mostrou consenso geral, pois, de todos entrevistados (40), 77% concordam totalmente ou parcialmente que sua vida dentro e fora da sala de aula é atingida.</p>	 <p>The bar chart displays the percentage of respondents for each response option. The y-axis represents the percentage from 0 to 40. The x-axis lists the response options. The data is as follows:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Discordo completamente	7	Discordo parcialmente	5	Discordo pouco	7	Concordo pouco	9	Concordo parcialmente	37	Concordo totalmente	35	Não se aplica	0
Opções de resposta	Porcentual																
Discordo completamente	7																
Discordo parcialmente	5																
Discordo pouco	7																
Concordo pouco	9																
Concordo parcialmente	37																
Concordo totalmente	35																
Não se aplica	0																
<p>4- A remuneração recebida, ao final do mês, é algo que me deixa preocupado</p> <p>Quanto á preocupação com o salário recebido, observou-se que tal questionamento não é recebido pelos entrevistados, pois 35% mostram-se muito preocupados, enquanto outros 35% não. Os 30% restantes mostram-se numa mesma proporção, discordando parcialmente e concordando parcialmente. Nem todos gostam de falar sobre suas rendas.</p>	 <p>The bar chart displays the percentage of respondents for each response option. The y-axis represents the percentage from 0 to 40. The x-axis lists the response options. The data is as follows:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Discordo completamente	35	Discordo parcialmente	15	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	15	Concordo totalmente	35	Não se aplica	0
Opções de resposta	Porcentual																
Discordo completamente	35																
Discordo parcialmente	15																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	15																
Concordo totalmente	35																
Não se aplica	0																

<p>5- Sinto uma falta de interação com os meus coordenadores</p> <p>A variável - sentir falta de interação entre os superiores, 30% discordam dessa afirmativa, outros 40% concordam pouco e parcialmente e outra porção igual acha que esse questionamento não se aplica ao estudo. Observa-se que metade dos respondentes tenderam mais a concordar.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Discordo completamente	30	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	20	Concordo parcialmente	20	Concordo totalmente	10	Não se aplica	20
Opções de resposta	Porcentual																
Discordo completamente	30																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	20																
Concordo parcialmente	20																
Concordo totalmente	10																
Não se aplica	20																
<p>6- Seria conveniente a promoção de mais atividades culturais, envolvendo os professores</p> <p>Nessa variável, o consenso é evidente, pois, 40% dos entrevistados concordam parcialmente e 35% concordam totalmente e ainda 10% concordam um pouco, assim 85% concordam, mesmo que apenas um pouco.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	15	Concordo parcialmente	40	Concordo totalmente	25	Não se aplica	0
Opções de resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	15																
Concordo parcialmente	40																
Concordo totalmente	25																
Não se aplica	0																
<p>7- Considero a flexibilidade de horário um ponto positivo.</p> <p>A grande maioria dos entrevistados concorda com a afirmação de que a flexibilidade de horário é positiva.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opções de resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table>	Opções de resposta	Porcentual	Concordo parcialmente	20	Concordo totalmente	80										
Opções de resposta	Porcentual																
Concordo parcialmente	20																
Concordo totalmente	80																

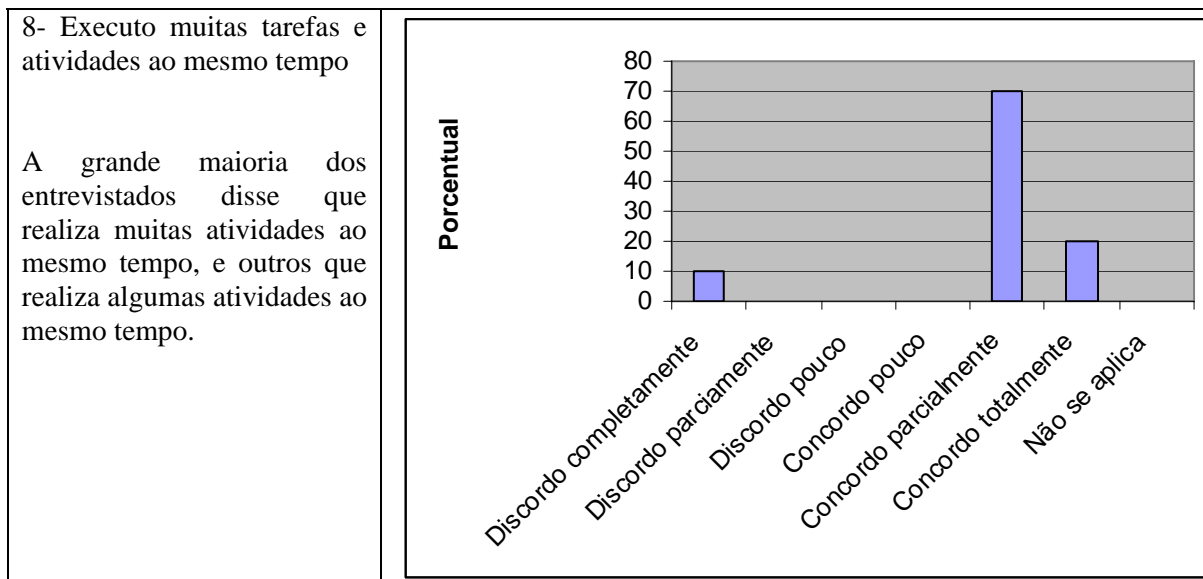
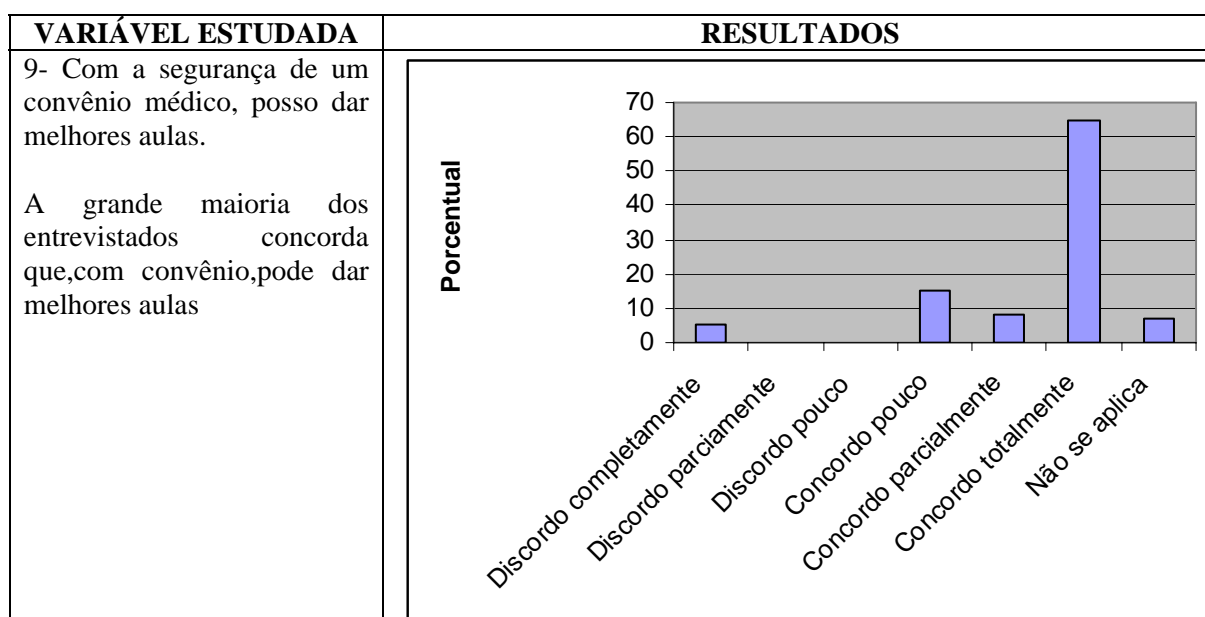


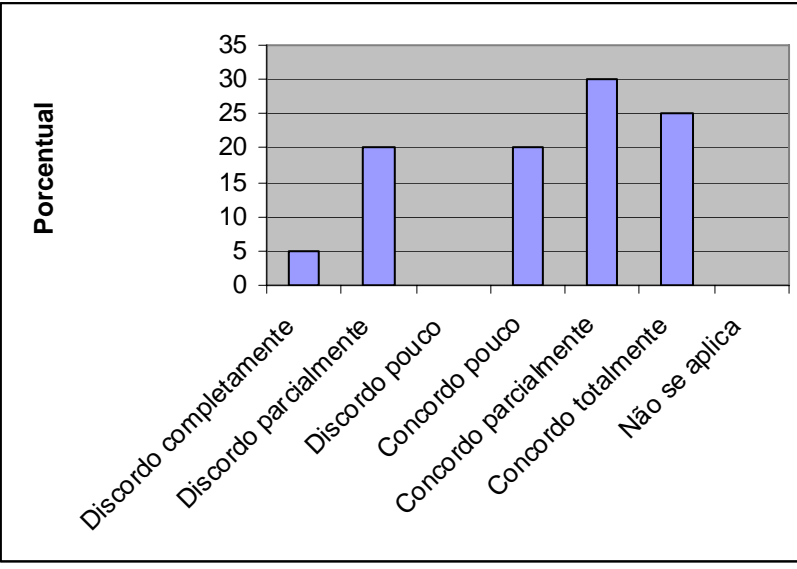
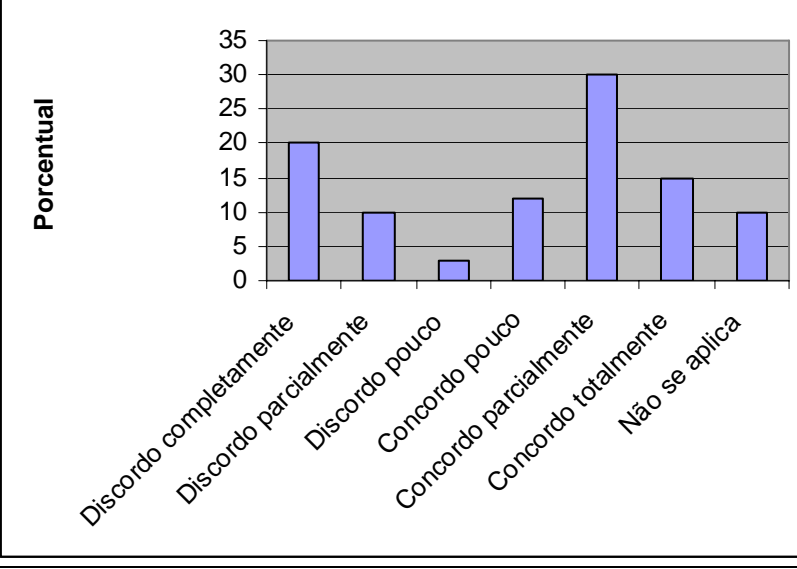
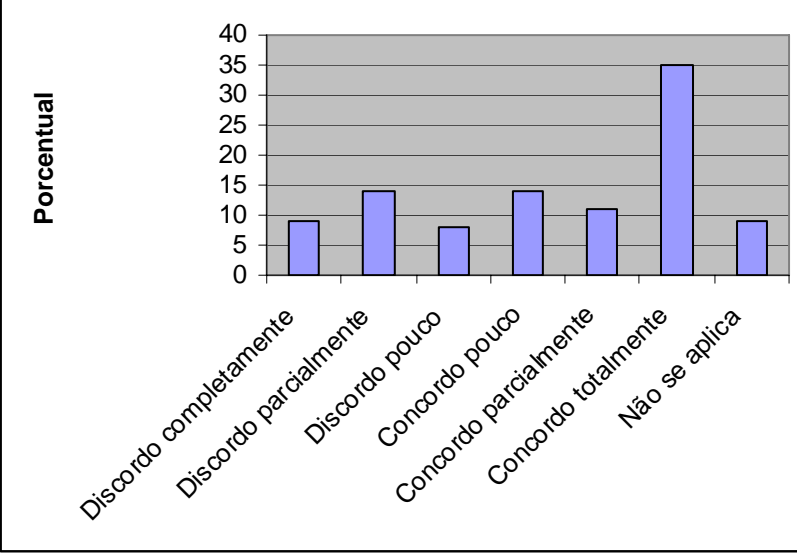
Gráfico 11 – Resultados

Fonte: Elaborada pelo autor

Analisando as respostas dessas questões que caracterizaram a QVT, segundo os entrevistados, percebe-se que, para a Instituição em que os entrevistados atuam como professores, isto é, onde foi realizada a pesquisa, existem diversos pontos que precisam melhorar, como, por exemplo, a questão salarial, que, se melhorada, modifica também o alto percentual de professores que realiza várias atividades ao mesmo tempo, pois estaria recebendo salários mais adequados.

Considerando as variáveis que surgiram a partir do entendimento do BEO e da visão BPSO-96, observam-se os seguintes resultados referentes á produtividade.



<p>10- Com a remuneração melhor,ministraria melhores aulas</p> <p>Observa-se que 50% dos entrevistados tendem a concordar, percebem que se tivessem salários melhores poderiam dar melhores aulas. Mas alguns entrevistados discordam um pouco dessa afirmação.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	5	Discordo parcialmente	20	Discordo pouco	20	Concordo pouco	30	Concordo parcialmente	25	Não se aplica	0		
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	5																
Discordo parcialmente	20																
Discordo pouco	20																
Concordo pouco	30																
Concordo parcialmente	25																
Não se aplica	0																
<p>11- A universidade incentiva os professores a praticarem esportes</p> <p>Nesta variável, não há muito consenso entre os entrevistados, uma parte concorda, outra discorda e alguns acham que o questionamento não se aplica. porém no contexto geral 45% acredita ser importante.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	20	Discordo parcialmente	10	Discordo pouco	3	Concordo pouco	12	Concordo parcialmente	30	Concordo totalmente	15	Não se aplica	10
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	20																
Discordo parcialmente	10																
Discordo pouco	3																
Concordo pouco	12																
Concordo parcialmente	30																
Concordo totalmente	15																
Não se aplica	10																
<p>12- Costumo me movimentar (fisicamente) de uma universidade a outra, várias vezes por dia</p> <p>A grande maioria dos entrevistados declarou que se locomove de uma instituição para outras várias vezes ao dia.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	9	Discordo parcialmente	14	Discordo pouco	8	Concordo pouco	14	Concordo parcialmente	11	Concordo totalmente	35	Não se aplica	9
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	9																
Discordo parcialmente	14																
Discordo pouco	8																
Concordo pouco	14																
Concordo parcialmente	11																
Concordo totalmente	35																
Não se aplica	9																

<p>13- Tenho muitas oportunidades de achar trabalho em minha área.</p> <p>A grande maioria dos entrevistados concorda totalmente ou parcialmente que é fácil arranjar trabalho nessa área. Somente 5% discordaram um pouco dessa afirmativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	0	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	5	Concordo pouco	15	Concordo parcialmente	40	Concordo totalmente	40	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	0																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	5																
Concordo pouco	15																
Concordo parcialmente	40																
Concordo totalmente	40																
Não se aplica	0																
<p>14- O suporte oferecido pela coordenação é essencial para o meu desenvolvimento em classe.</p> <p>Registra-se que 65%, portanto, a grande maioria concorda totalmente com a afirmativa de que o apoio da coordenação é fundamental.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	15	Concordo totalmente	65	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	15																
Concordo totalmente	65																
Não se aplica	0																
<p>15- No transcorrer do ano, fico pelo menos, dois meses sem ministrar aulas em virtude das férias dos alunos.</p> <p>A maioria não concorda com esta afirmativa o que mostra que somente 40% descansam nas férias.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	40	Discordo parcialmente	10	Discordo pouco	10	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	30	Concordo totalmente	0	Não se aplica	10
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	40																
Discordo parcialmente	10																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	30																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	10																

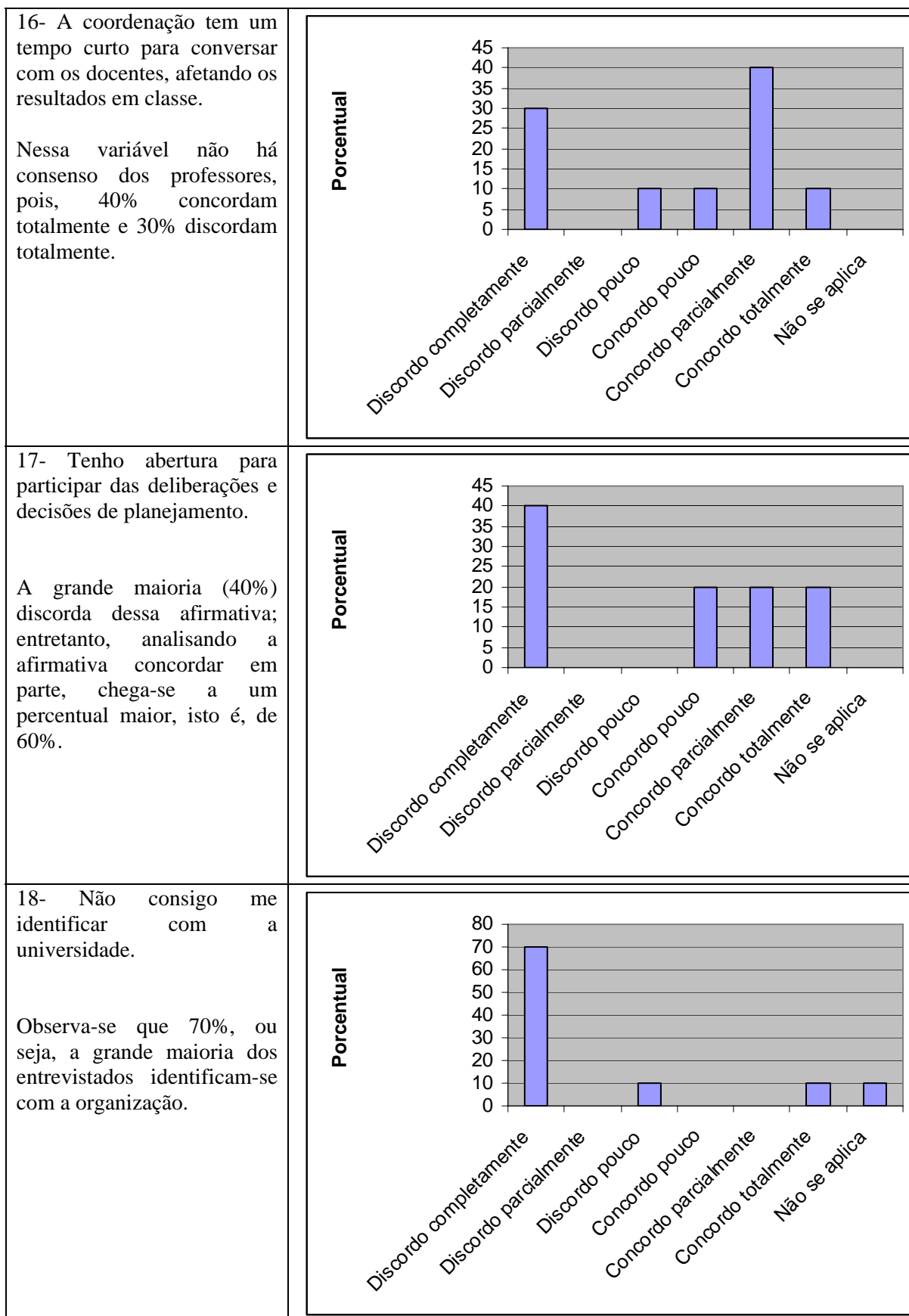


Gráfico 12 – Resultados

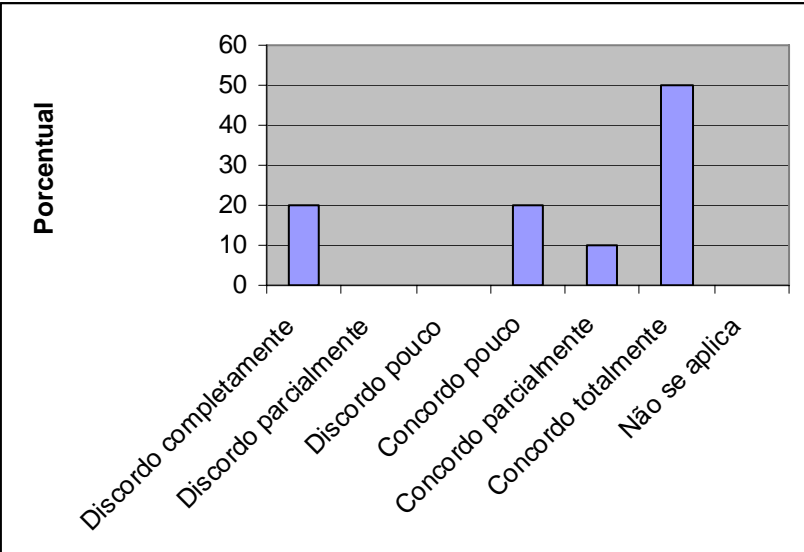
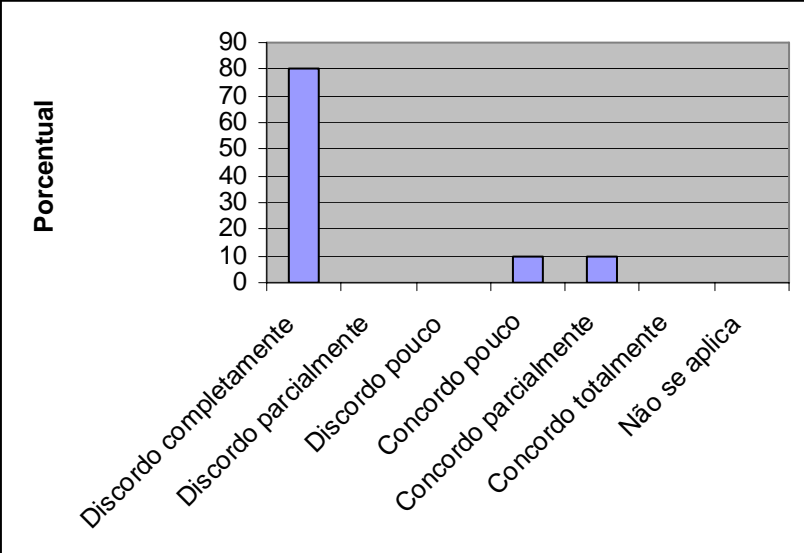
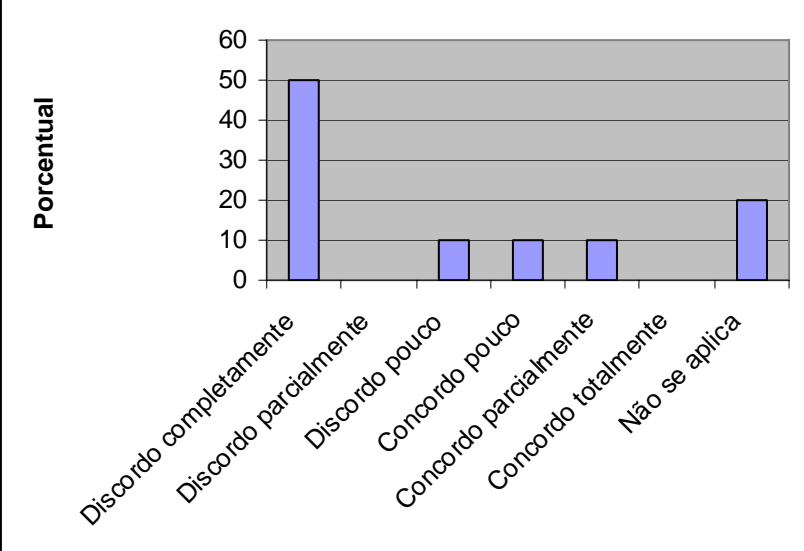
Fonte: Elaborada pelo autor

Algumas questões são consideradas fundamentais para a QVT, conforme os professores, como: melhor salário; necessidade de locomover-se de lá para cá, para dar aulas em diversas instituições; e tempo de encontro com a coordenação. Para os entrevistados, estes pontos falhos podem prejudicar o bom desempenho de cada profissional na sala de aula.

Para o fator legitimidade, foram encontrados os seguintes resultados:

VARIÁVEL ESTUDADA	RESULTADOS																
<p>19- Continuo na universidade porque ela propicia alguns benefícios, como vale refeição, cesta básica, previdência privada e outros benefícios.</p> <p>A grande maioria (70%) dos professores discorda totalmente, somada aos 10% que discordam pouco. Conclui-se que outros motivos mantêm os professores nesta instituição.</p>	<table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 19</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	70	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	0	Não se aplica	20
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	70																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	20																
<p>20- O plano médico oferecido é um diferencial no mercado</p> <p>Os resultados dessa afirmativa foram variados; entretanto, mostra uma ligeira predominância (30%) para o item que diz que tal pergunta não se aplica ao questionário. Duas outras respostas receberam 20% cada, mas são completamente divergentes, pois, uma discorda totalmente e a outra concorda totalmente. Num contexto global 40% acreditam.</p>	<table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 20</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	20	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	20	Não se aplica	30
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	20																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	20																
Não se aplica	30																

<p>21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta universidade.</p> <p>Os resultados mostraram que 40% dos entrevistados discordam dessa afirmativa, mas 30% concordam, criando um ponto de divergência. Esse ponto pode ter ocorrido face a algum receio de responder tal assertiva.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	40	Discordo parcialmente	10	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	30	Não se aplica	20
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	40																
Discordo parcialmente	10																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	30																
Não se aplica	20																
<p>22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor universitário.</p> <p>A maioria dos professores concorda totalmente com essa afirmativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	60	Concordo totalmente	0	Não se aplica	20
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	60																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	20																
<p>23- Não me orgulho de trabalhar nesta universidade.</p> <p>A maioria dos professores discorda desta afirmativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	70	Discordo parcialmente	10	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	10	Não se aplica	10
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	70																
Discordo parcialmente	10																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	10																
Não se aplica	10																

<p>24- Existe uma grande preocupação dos professores em ajudar os outros professores.</p> <p>A metade dos professores concorda totalmente com esta afirmativa.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	20	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	20	Concordo parcialmente	10	Concordo totalmente	50	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	20																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	20																
Concordo parcialmente	10																
Concordo totalmente	50																
Não se aplica	0																
<p>25- Temos a oportunidade de participar de eventos e congressos.</p> <p>A maioria (80%) dos entrevistados disse não ter essa oportunidade.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	80	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	10	Concordo totalmente	0	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	80																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	10																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	0																
<p>26- A oportunidade de carreira proposta pela universidade é muito interessante.</p> <p>A metade dos professores não concorda com a afirmativa. Observa-se que os professores prezam por um plano de carreira na instituição.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	50	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	10	Concordo totalmente	0	Não se aplica	20
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	50																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	10																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	20																

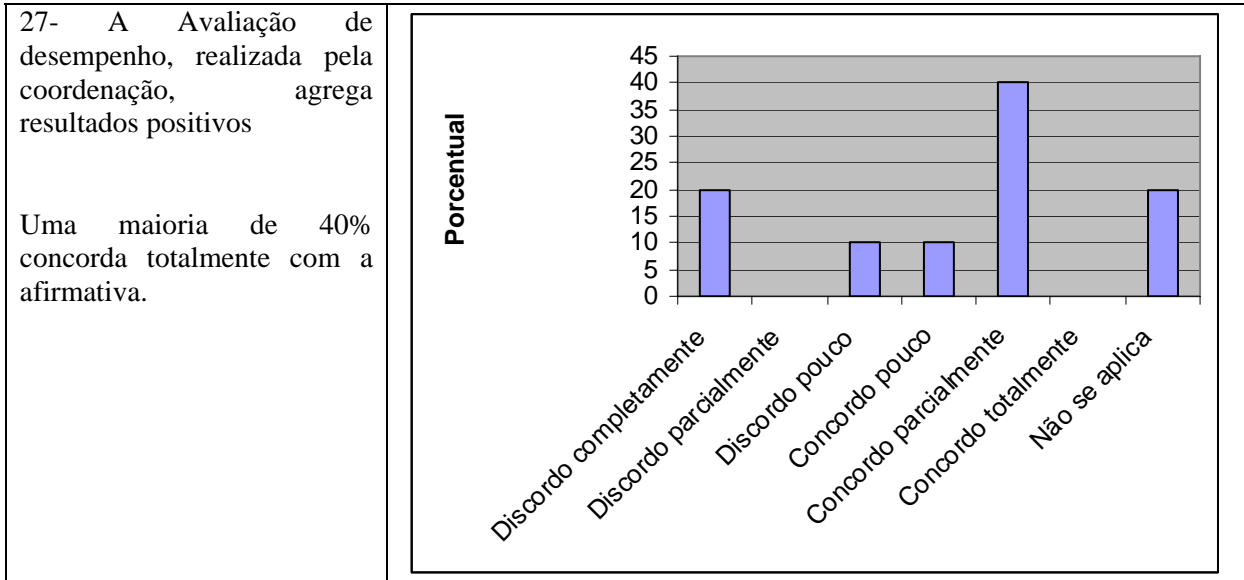
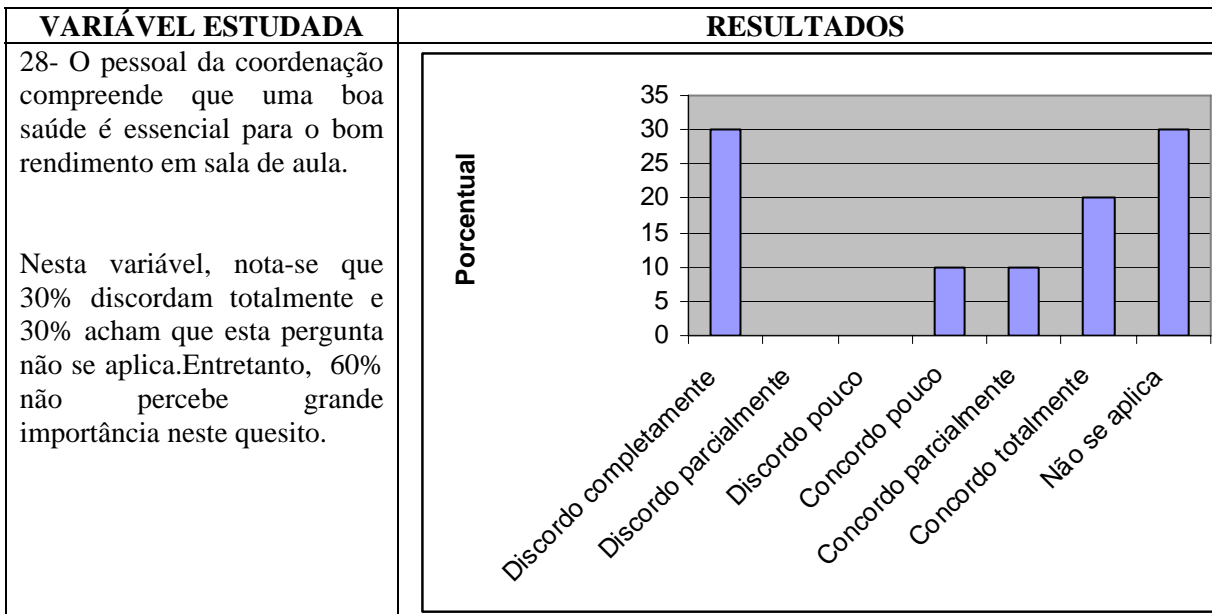


Gráfico 13 – Resultados
 Fonte: Elaborado pelo autor

Na análise do fator legitimidade, ficou claro que os professores sentem-se desprezados pela Instituição em diversos pontos considerados importantes para a QVT, como: na oportunidade de carreira, na participação em congressos nacionais e/ou internacionais. Entretanto, alguns pontos importantes são valorizados pelos professores, como a avaliação de desempenho, realizada pela coordenação, gerar pontos positivos.

No campo da definição do Perfil do Gestor, foi possível encontrar tais resultados:



<p>29- O pessoal da coordenação sabe escutar as opiniões dos docentes.</p> <p>A maioria (40%) dos entrevistados concorda parcialmente com esta afirmativa. Entretanto, um percentual também considerado (30%) discorda completamente. Entretanto, 50% apresenta uma grande tendência à concordar.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	30	Discordo parcialmente	40	Discordo pouco	10	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	20	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	30																
Discordo parcialmente	40																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	20																
Não se aplica	0																
<p>30- Tenho um bom relacionamento com minha coordenação.</p> <p>Os resultados mostraram que a grande maioria dos professores possui um bom relacionamento com sua coordenação.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	80	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	80																
Não se aplica	0																
<p>31- Recebo suporte para desenvolver trabalhos junto à comunidade.</p> <p>A maioria (40%) dos entrevistados acha que esta pergunta não se aplica, dos 60% restantes, 30% discordam completamente.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	30	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	30	Não se aplica	40
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	30																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	30																
Não se aplica	40																

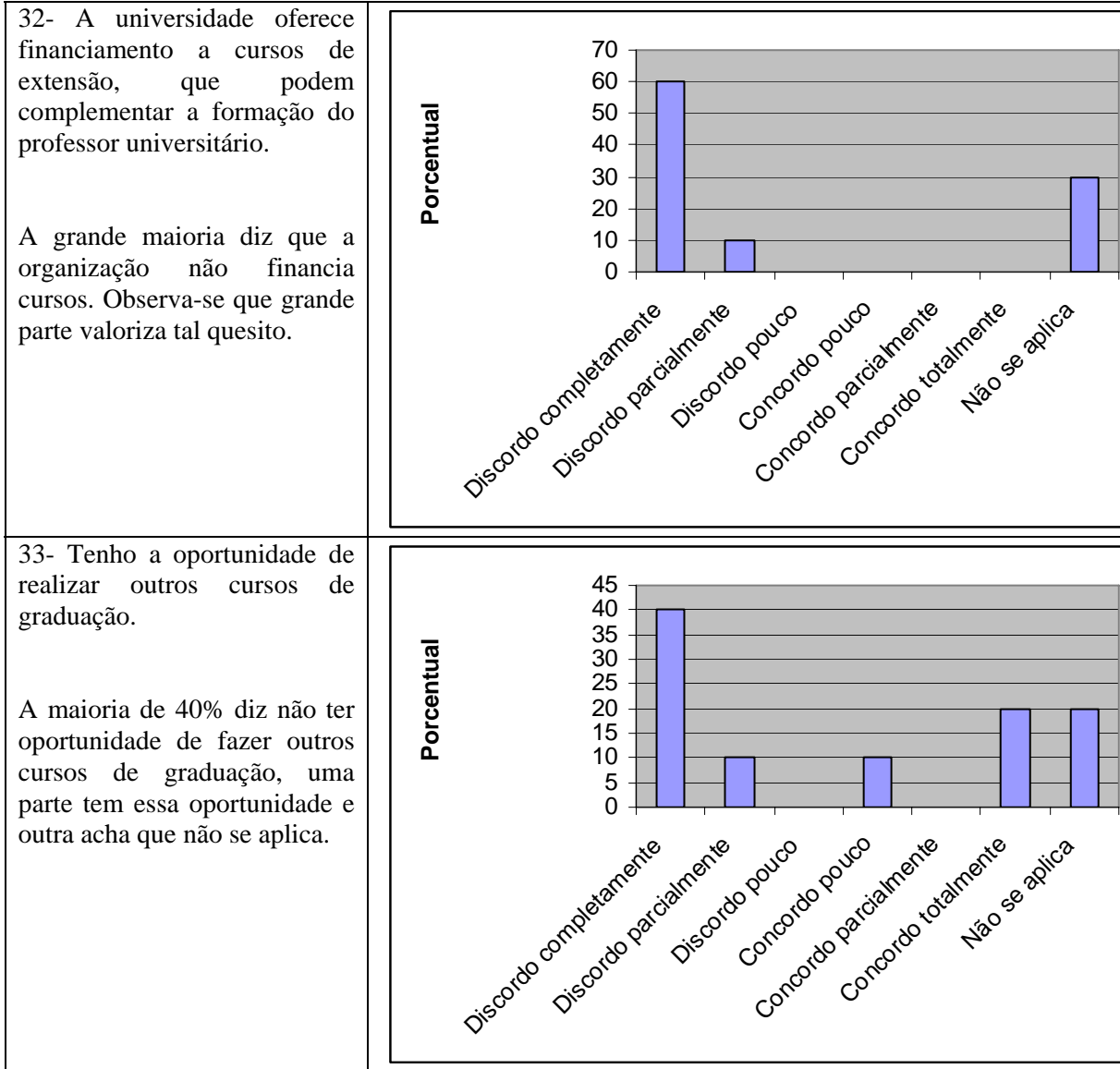
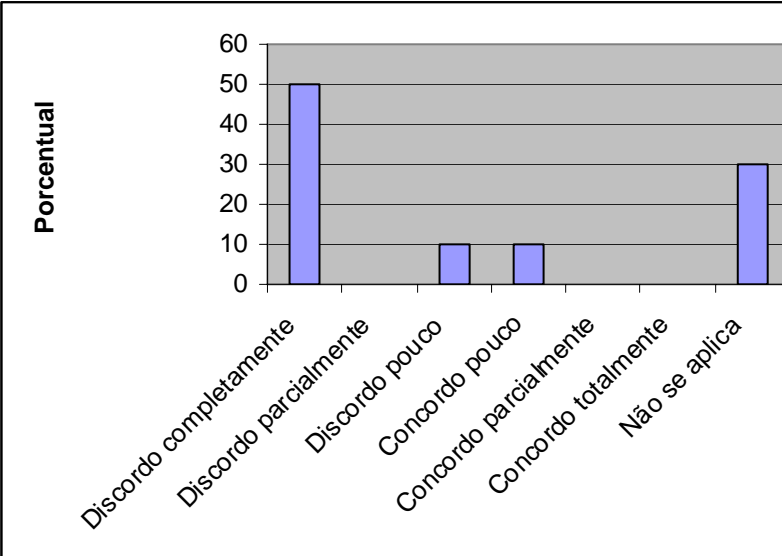
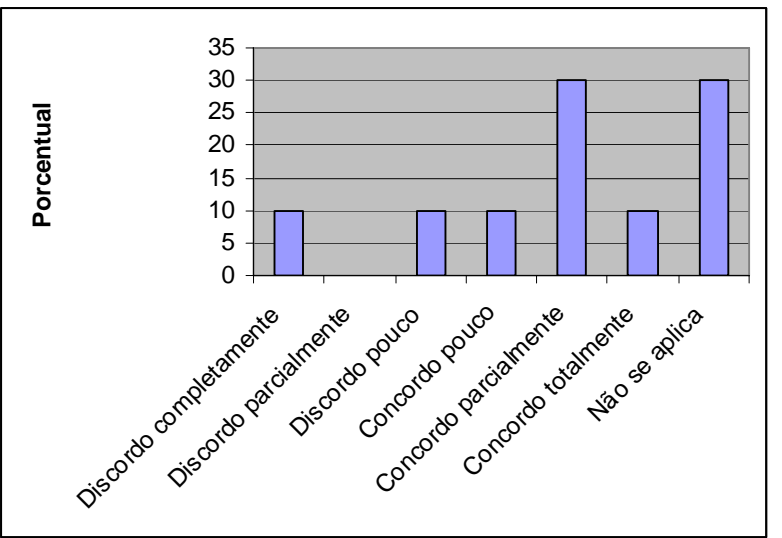
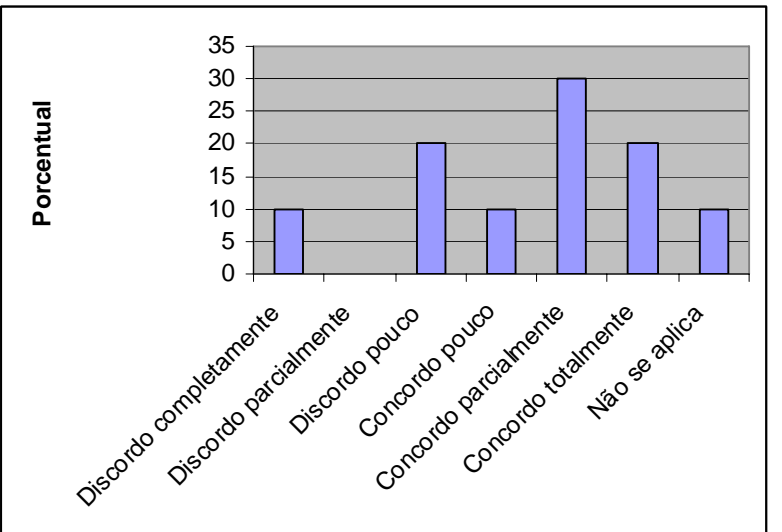


Gráfico 14 – Resultados
Fonte: Elaborada pelo autor

Na análise do Perfil do Gestor, o que se percebe é que a organização não investe em cursos de pós-graduação (complementação) para os professores, assim como não apóia trabalhos realizados junto à comunidade. O relacionamento da coordenação com os professores apresentou-se bom, inclusive com aceitação de sugestões. Na verdade, o que falta mesmo, para essa variável, é o investimento em cursos de complementação e pós-graduação para os entrevistados.

Quanto às Práticas e Valores que a empresa realiza, obteve-se o seguinte resultado.

VARIÁVEL ESTUDADA	RESULTADOS																
<p>34- Existem campanhas com vistas a desestimular os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).</p> <p>A metade dos professores disse que a organização não se preocupa com isso. Observa-se que 30% dos professores não acham esse um quesito que a instituição deve se preocupar.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	50	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	0	Não se aplica	30
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	50																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	0																
Não se aplica	30																
<p>35- Existe respeito às idéias propostas pelos funcionários</p> <p>Um percentual de 30% disse que há um respeito parcial pelas idéias dos professores, mas percentual igual acha que não se aplica.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	10	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	30	Concordo totalmente	10	Não se aplica	30
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	10																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	30																
Concordo totalmente	10																
Não se aplica	30																
<p>36- Meus superiores e meus pares propiciam uma ambiente de harmonia e respeito..</p> <p>As respostas mostram alguma discordância, mas 30% concordam em parte, associados a 20% que concordam plenamente, enquanto outros concordam totalmente ou pouco.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	20	Concordo pouco	10	Concordo parcialmente	30	Concordo totalmente	20	Não se aplica	10
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	20																
Concordo pouco	10																
Concordo parcialmente	30																
Concordo totalmente	20																
Não se aplica	10																

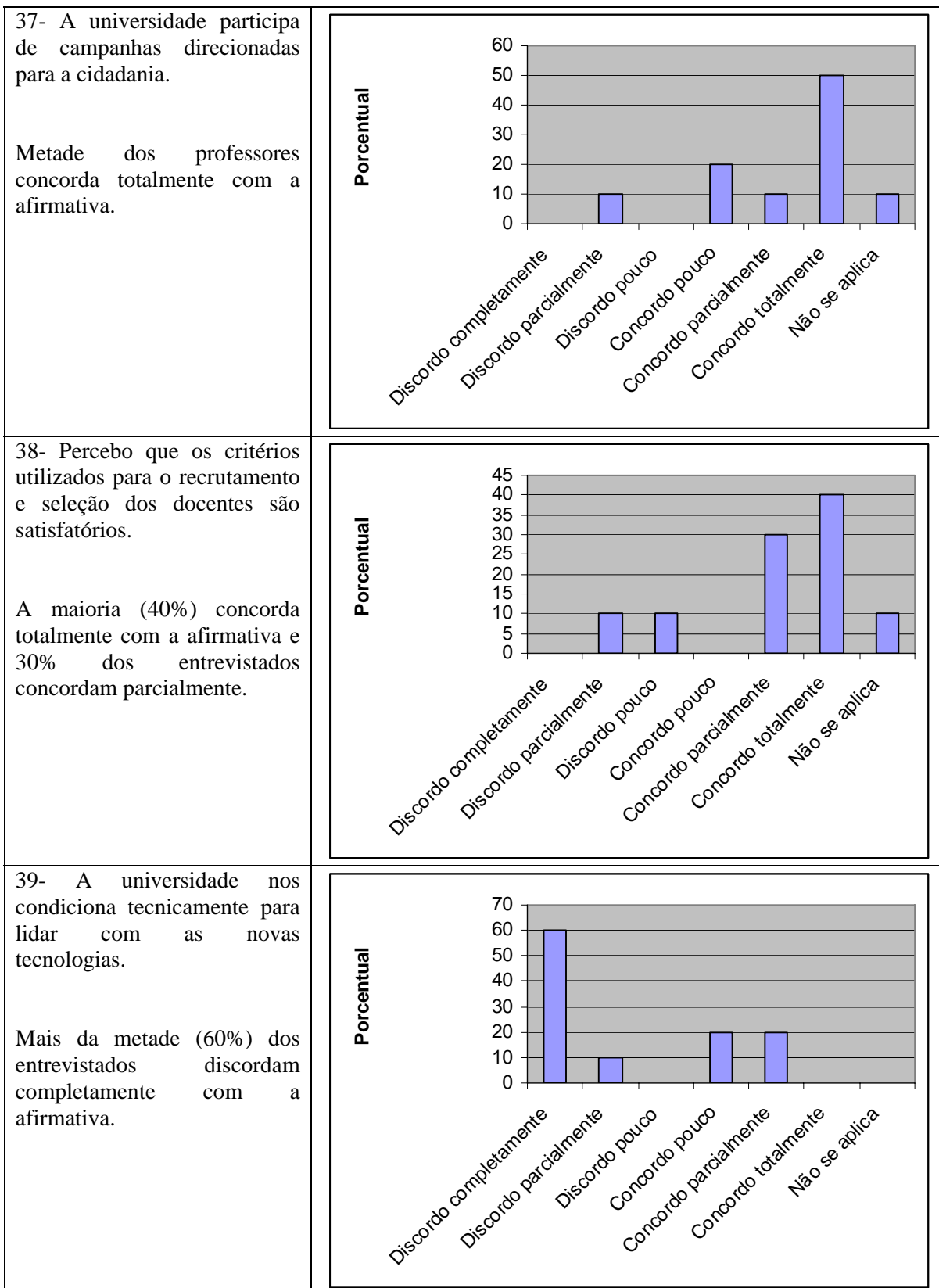
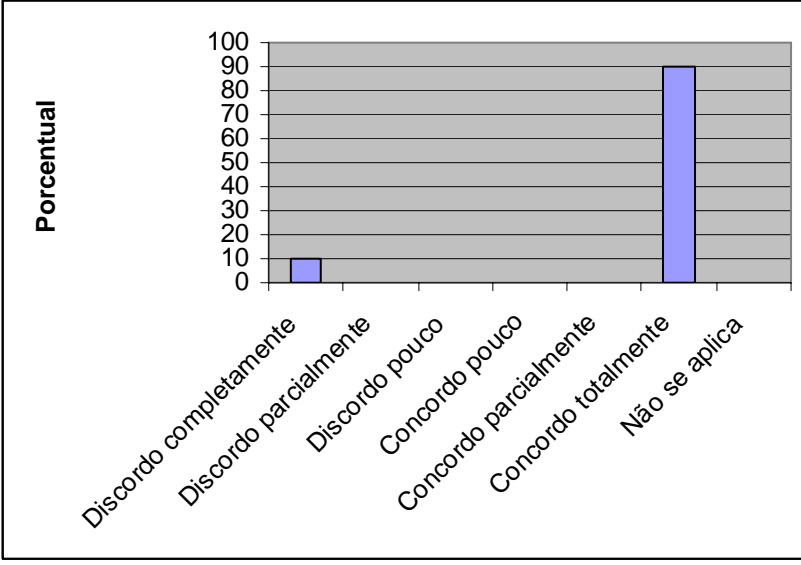
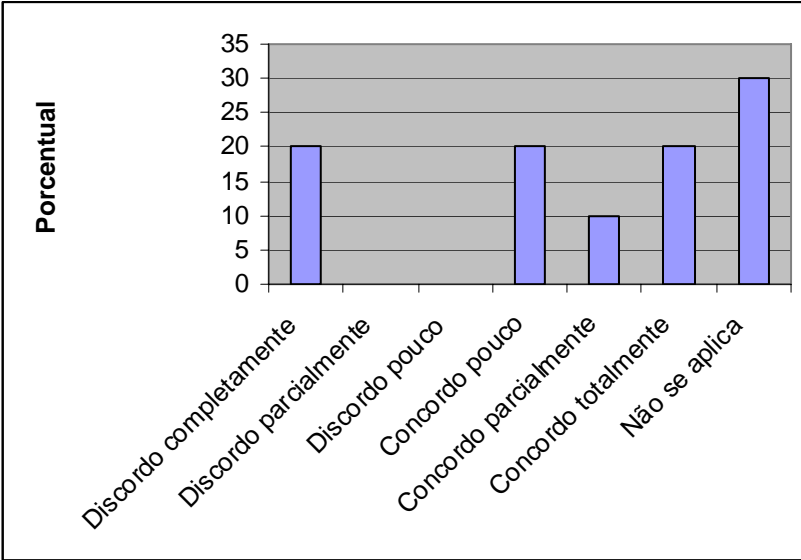


Gráfico 15 – Resultados
Fonte: Elaborada pelo autor

Na variável Prática e Valores, apenas duas variáveis: campanha contra fumo e álcool e preparação para revolução tecnológica não são valorizadas pela Instituição, as demais como: respeito pelas idéias dos profissionais; participação em programas de cidadania são consideradas.

Quanto a saber se a instituição possui local apropriado para o desenvolvimento de uma Nova Competência, ou até mesmo se já possui alguma, obteve-se o seguinte resultado:

VARIÁVEL ESTUDADA	RESULTADOS																
<p>40- Acredito ser essencial que os funcionários adotem hábitos de vida salutar.</p> <p>A grande maioria dos entrevistados, 90%, entendem ser essencial a adoção de hábitos de vida saudáveis.</p>	 <table border="1"> <caption>Data for Variable 40 Chart</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	10	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	90	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	10																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	90																
Não se aplica	0																
<p>41- Meu coordenador sempre me apóia quando tenho situações que atingem meu estado emocional.</p> <p>A maioria acha que tal pergunta não se aplica; os outros resultados mostram que 20% não recebem apoio; 20% recebem pouco apoio; e 20% recebem total apoio do seu coordenador.</p>	 <table border="1"> <caption>Data for Variable 41 Chart</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	20	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	20	Concordo parcialmente	10	Concordo totalmente	20	Não se aplica	30
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	20																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	20																
Concordo parcialmente	10																
Concordo totalmente	20																
Não se aplica	30																

<p>42- O docente deve ter conhecimentos socioculturais e competência multidisciplinares.</p> <p>A grande maioria dos professores concorda totalmente com esta afirmativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	0	Discordo parcialmente	10	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	10	Concordo totalmente	80	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	0																
Discordo parcialmente	10																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	10																
Concordo totalmente	80																
Não se aplica	0																
<p>43- É fundamental que os professores universitários tenham formação nos cursos em que atuam.</p> <p>Todos os entrevistados concordaram totalmente com a importância da formação dos professores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	0	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	0	Concordo totalmente	100	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	0																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	0																
Concordo totalmente	100																
Não se aplica	0																
<p>44- O professor deve possuir conhecimento de metodologias para o ensino superior, tais como: didática do ensino superior, o conhecimento do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado.</p> <p>A maioria dos professores entende ser importante conhecer sobre metodologias para o ensino superior.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Porcentual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo completamente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo parcialmente</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo totalmente</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Não se aplica</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Porcentual	Discordo completamente	0	Discordo parcialmente	0	Discordo pouco	0	Concordo pouco	0	Concordo parcialmente	20	Concordo totalmente	80	Não se aplica	0
Resposta	Porcentual																
Discordo completamente	0																
Discordo parcialmente	0																
Discordo pouco	0																
Concordo pouco	0																
Concordo parcialmente	20																
Concordo totalmente	80																
Não se aplica	0																

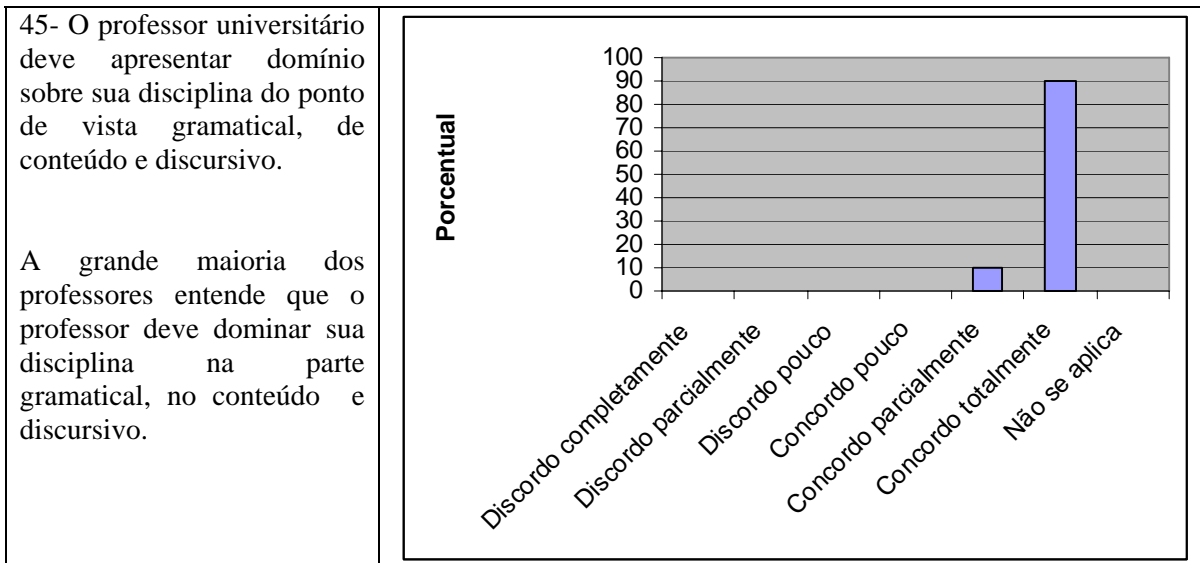


Gráfico 16 – Resultados

Fonte: Elaborada pelo autor

Observa-se, quanto à variável desenvolvimento de Nova Competência, uma grande positividade, mostrando que a Instituição está apta para uma Nova Competência.

Nos resultados apurados podemos observar que o conceito de QVT é seguido pela instituição apesar de apresentar alguns pontos que precisam melhorar como, por exemplo, a questão salarial e a gestão de carreira. O que se observa é que todo processo é atingido quando inexistente a gestão da carreira (Dutra, 2001). No fator produtividade a maioria dos professores alegam que ter que trabalhar em vários lugares ao mesmo tempo reduz a produção do conhecimento, pois precisa manter um salário digno e para isso tem que se manter em várias instituições, mesmo porque, com a instabilidade do mercado, trabalhar, em apenas, uma universidade pode não ser muito seguro o que afeta o estado psicológico desse profissional, ou seja, fazer parte de apenas uma instituição de ensino pode não ser garantia de amanhã ainda estar empregado. Com relação ao aspecto legitimidade os professores percebem orgulho de fazer parte da instituição e participam na questão de valores e ética promulgada pela universidade. Percebe-se nitidamente neste estudo que os professores gostariam de um maior apoio e participação em congressos. Levando em consideração, agora, o perfil do gestor que segundo Limonji é o grande impulsionador das competências e dos valores das organizações da era pós-industrial; o relacionamento com a coordenação se apresentou bom, inclusive, com aceitação de sugestões. Nos critérios de práticas e valores que a empresa desenvolve observou-se que os professores deram grande ênfase em participação em programas de cidadania, de responsabilidade social e o respeito as ideias dos profissionais. No aspecto nova competência a organização se apresentou muito bem o que podemos concluir que a instituição

pesquisada apresenta-se com um excelente direcionamento para a gestão da qualidade de vida no trabalho dos professores tomando como base a gestão da qualidade de vida no trabalho.

6 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

O presente estudo buscou por meio do método utilizado abrir um espaço para a discussão e a até mesmo para mostrar aos interessados sobre a importância da gestão da qualidade de vida no trabalho docente. Porém algumas dificuldades foram encontradas no transcorrer da pesquisa, ou seja, alguns professores não se propõem a lançar mão de algumas informações, ainda, entendem que podem estar se expondo demais fazendo as sua reais colocações em relação à instituição, o mesmo, também, acontece quanto a algumas perguntas referente a valores são consideradas, pois grande parte se sente um tanto quanto constrangido em relatar os seus ganhos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a análise dos resultados apresentados na pesquisa, pode-se tecer algumas considerações finais, ligadas ao objetivo do estudo, de saber qual a percepção dos professores universitários, da faculdade em questão, sobre a QVT.

A instituição pesquisada surgiu nos moldes dos grandes empreendedores que com muita luta e determinação fizeram seu nome através dos tempos. Para maioria de seus colaboradores fazer parte dessa instituição é motivo de satisfação, pois a faculdade tem e segue uma linha de perseguição dos critérios da qualidade não só de vida no trabalho, mas também do ensino, da gestão, ou seja, na maioria das coisas que se propõe a fazer. Atualmente, está em plena expansão melhorando suas instalações, sua infra-estrutura buscando, mais uma vez, a qualidade para seus funcionários, professores e alunos.

REFERÊNCIAS

- ACKOFF, Russel L. **Planejamento de pesquisa social**. São Paulo: Herder, 1972.
- ALVES, R. **A qualidade de vida no trabalho** – um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias, baseado no desdobramento da função qualidade. 2000. Dissertação. (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção da UFSC, Florianópolis-SC, 2000.
- BARBOSA, Raquel Lazzarini Leite (Org.). **Formação de Educadores**. Desafios e perspectivas. São Paulo: UNESP, 2003.
- BATISTA, Analía Soria; EL-MOOR, Patrícia Dario. Violência e Agressão. in: CODO, Wanderley (org.). **Educação: Carinho e Trabalho**. “Burnout”, a Síndrome da Desistência do Educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BZUNECK, J.A; BORUCHOVITVH, E. **Aprendizagem** – processos psicológicos e o contexto social na escola. Petrópolis: Vozes, 2001.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Auto-estima e felicidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- CAMACHO, J.S. **Psicologia organizacional**. São Paulo: EPU, 1996.
- CASTRO, Magali de; VILELA, Rita Amélia Teixeira. **Profissão Docente**: refletindo sobre a experiência de pesquisa na abordagem sócio-histórica. In: ZAGO, Nadir, CARVALHO, Marília Pinto, VILELA, Rita Amélia Teixeira (Orgs.) Itinerários de Pesquisa: Perspectivas Qualitativas em Sociologia da Educação. Rio de Janeiro. DP&A. 2002;
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**; o novo papel dos recursos humanos. 3.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____ (org.). **Educação: Carinho e Trabalho**. Burnout, a Síndrome da Desistência do Educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999.
- DAVIS, Keith. **Evolving Models of Organizational Behavior**. In: DAVIS, K. Organizational Behavior, 4. ed. Nova Iorque, McGraw-Hill Book, 1974.
- DAVIS, Keith & WERTHER, William B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo, McGraw-Hill, 1983.
- DAVIS, Louis E.. The Design of jobs. **Industrial Relations**, outubro de 1966, pp. 21-45.

DOMINGUES, Dinéia Aparecida. **Impactos do Trabalho na Saúde de Docentes**. 1997. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Educação. 1997.

DRUCKER, P. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2000.

_____. **Práticas de administração de empresas**. Rio de Janeiro, Fundo de cultura, 1964.

DUTRA, J.S. (org.). **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

ESTEVE, José Maria. **O mal estar Docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo, Edusc: 1999.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FERENHOF & FERENHOF. A síndrome de burnout em educação influenciará a educação? **Educação Brasileira**, Brasília, v.23, n.47, p.109-130,jul/dez. 2001.

FISCHER, R. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M.T.L. (org). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, M.T.L. (org). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FREITAS, H; OLIVEIRA, M; SACCOL, A.Z.; MOSCAROLA, J.C. O método de pesquisa *survey*. **Rev de Administração**. São Paulo; vol.5, nº 3, 2000.

GIACON, Beatriz. **O mal estar Docente a Síndrome de burnout**. São Paulo. Dissertação (Mestrado). São Paulo. PUC/SP. 2001.

HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. Employer Reactions to Job Characteristics. **Journal of applied Psychology**, 60(2):159-70, 1970.

HACKMAN, R; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. **Jor. App. aniz.** v.60, n.2, p.159-70, 1975.

HACKMAN, R.; SUTLE. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change**, Santa Monica, Goodyear, 1977.

HUSE, E; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. 3. ed., St Paul: West Publishing Company, 1985.

ILDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher, 1993.

KANIKADAN, A.Y.S.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Quality of working life through the TESOL'S perspectives: In: Peru Tesol Convention-Towards Reflective teaching, 12, 2004. **Anais**. Cajamarca: Peru-Tesol, 2004.

KERLINGER, F.N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU, 1980.

KIENEN, N.. **Percepção das Relações entre Trabalho e Saúde dos Professores e Alunos Universitários**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Florianópolis. 2003.

LAWLER, Edward E. & POTER, Lyman W. **O efeito do desempenho na satisfação do trabalho**. In: LOBOS, Júlio A. Comportamento Organizacional. São Paulo, Atlas, 1978.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. São Paulo. Tese (Doutorado em Administração). FEA/USP.1996.

LIPP, M. e ROCHA, J.C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida**. Campinas: Papyrus, 1996.

LIPOWSKI, Z. J. Psychosomatic medicine: past and present. Toronto: Can. **J. Psychiatry**, v.1, 1986.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, A.C. **Qualidade de vida de pessoas com Síndrome de Down, maiores de 40 anos no Estado de Santa Catarina**. 2000. Dissertação. (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física na UFSC. Florianópolis-SC. 2000.

MARTINS, G.A. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo, Atlas, 2001.

MARTINS, Mônica. Unidos pela qualidade. **Banas Qualidade**, ano 10, n. 104, p.44, 2001.

MATTAR, F.N. **Pesquisa de marketing**. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MOREIRA, Wagner Wey. **Qualidade de vida**; complexidade e educação. 2.ed. São Paulo: Papyrus, 2007.

NADLER, David A; LAWLER, Esdward E. III. **Quality of work life**: Perspectives and directions, *Organizational Dynamics*, Winter, 1983.

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida** – conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2.ed. Londrina: Midiograf, 2001.

NASSAR, S.M. e GONÇALVES, L.H.T. **A confiabilidade da escala de qualidade de vida de Flanagan (EQVF)** – Versão em português – UFSC / CESPI. In: I Congresso de Geriatria e Gerontologia do Mercosul. Foz de Iguaçu – PR. 12 a 15 de maio de 1999.

OLDHAM, Greg R.; JANSON, Robert & PURDY, Kenneth. A New Strategy for job Enrichment. **Califórnia Management Review**, 17(4): 57-71, Summer-1975.

PARDINAS, F. **Metodología y técnicas de investigación em ciências sociais**. México: Siglo XXI editores, 1969.

PENTEADO, R. Z. **Aspectos de qualidade de vida e de subjetividade na promoção da saúde vocal do professor**. São Paulo, 2003, 227p. Tese (Doutorado em Saúde Pública), FSP:USP, São Paulo.

PRAHALAD, C.K; HAMEL, G.A. **A competência essencial da organização**. In: MONTGOMERY, C; PORTER, M. *Estratégia – a busca de vantagem competitiva*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

NOVAES, E.V. **Qualidade de vida – atividade física, saúde e doença, cultura, atividade corporal e esporte**. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 1995.

NÓVOA, Antonio. (Org.) **Profissão Professor**. Portugal: Porto Editora, 1995.

OIT. **Personal Docente**: los retos del decenio *de 1990*. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo. 1991.

PEREIRA, Gilson R. de M. **Servidão Ambígua**. Valores e Condição do Magistério. São Paulo: Escrituras, 2001.

PERRENOUD, Philippe. **Práticas Pedagógicas, Profissão Docente e Formação**: Perspectivas Sociológicas. Lisboa: Dom Quixote. 1997.

RIBEIRO, Osmando Barbosa da Silva. **Formação de um núcleo regional a professores de física em serviço no ensino médio baseado na Universidade de Itaúna**. Dissertação. (Mestrado em Física). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

ROBBINS, P.S. **Comportamento Organizacional**. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho; evolução e análise do nível gerencial**. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

ROUQUAYROL, M. Z. **Epidemiologia e Saúde**. 5.ed. Rio de Janeiro: MEDSI., 1999.

ROY, N.; MERRILL, R.M.; THIBEAULT, S; PARSA, R.E.; GRAY, S.D.; SMITH, E.M. Prevalence of voice disorders in teacher and the general population. **J Speech Lang Hear Rs**. 47(2): Apr 2004, p.285-93.

SAUAIA, A.C.A.S. **Satisfação e aprendizagem em jogos de empresas: contribuições para a educação gerencial**. São Paulo, 1995, 272p. Tese (Doutorado em Administração). FEA/USP, São Paulo.

SENNETT, R. **Street and office**: two sources of identity. In: HUTTON, W; GIDDENS, A. *On the edge: living with global capitalism*. London: Jonathan Cape, 2000.

VAHL NETO, E. **Qualidade de vida e capacidade de trabalho em diversas faixas etárias dos funcionários da CELESC**. Dissertação. (Mestrado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção da UFSC. Florianópolis, SC, 1999.

VIDAL, Dione Estrela. **A necessidade da prática da criatividade e da melhoria dos relacionamentos interpessoais no processo ensino-aprendizagem**: um estudo de caso. 2000. Dissertação. (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2000.

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

WERTHER, W.D.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

ANEXOS

ANEXO A – CARTA DE ESCLARECIMENTOS AOS PROFESSORES CONVIDADOS PARA PARTICIPAREM DA PESQUISA

Aos
Professores

Rio de Janeiro, 01 de julho de 2008.

Prezado Senhor (a)

Vimos solicitar sua colaboração ao levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando, com o objetivo de identificar as percepções de qualidade de vida dos professores universitários, visando à elaboração da Dissertação de Mestrado a ser apresentada à Universidade Federal Fluminense, Centro Tecnológico, Escola de Engenharia, Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão.

O questionário é composto de 60 perguntas, que serão respondidas pelos professores universitários da FAMERC (Faculdade Mercúrio).

Os dados e conclusões serão apresentados aos participantes e, após defendida a dissertação, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada respondente.

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada.

Estamos à disposição para esclarecimentos e informações no telefone (21) 96076058

Cordialmente,

Prof. Martius Vicente Rodriguez Y Rodriguez
Orientador

Joemar Braga Alves
Pesquisando

ANEXO B – QUESTIONÁRIO

Legenda para respostas:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| (1) Discordo completamente | (4) Concordo pouco |
| (2) Discordo parcialmente | (5) Concordo parcialmente |
| (3) Discordo Pouco | (6) Concordo totalmente |
| | (7) Não se aplica |

(....) 1- O número de horas de horas de trabalho atrapalha meu estado geral de saúde

(....) 2- Os locais de trabalho estão condizentes com a condição física dos professores universitários

(....) 3- O tempo de trabalho tem afetado minhas atividades dentro e fora da aula

(....) 4- A remuneração recebida ao final do mês é algo que me deixa preocupado

(....) 5- Sinto uma falta de interação com os meus coordenadores

(....) 6- Seria conveniente a promoção de mais atividades culturais envolvendo os professores

(....) 7- Considero a flexibilidade de horário um ponto positivo.

(....) 8- Executo muitas tarefas e atividades ao mesmo tempo

(....) 9- Com o benefício de um convênio médico, posso ministrar aulas de qualidade

(....) 10- Com a remuneração melhor, ministraria melhores aulas

(....) 11- A universidade incentiva os professores a praticarem esportes

(....) 12- Costumo me movimentar (fisicamente) de uma universidade a outra, várias vezes por dia

(....) 13 – Tenho muitas oportunidades de achar trabalho em minha área.

(....) 14- O suporte oferecido pela coordenação é essencial para o meu desenvolvimento em classe.

(....) 15- No transcorrer do ano, fico pelo menos, dois meses sem ministrar aulas, em virtude das férias dos alunos.

(....) 16- A coordenação tem um tempo curto para conversar com os docentes, afetando os resultados em classe.

(....) 17- Tenho abertura para participar das deliberações e decisões de planejamento.

(....) 18- Não consigo me identificar com a universidade.

(....) 19- Continuo na universidade porque ela propicia alguns benefícios, como vale refeição, cesta básica, previdência privada e outros benefícios.

- (...) 20- O plano médico oferecido é um diferencial no mercado
- (...) 21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta universidade.
- (...) 22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor universitário.
- (...) 23- Não me orgulho de trabalhar nesta universidade.
- (...) 24- Existe uma grande preocupação dos professores em ajudar os outros professores.
- (...) 25 – Temos a oportunidade de participar de eventos e congressos.
- (...) 26- A oportunidade de carreira proposta pela universidade é muito interessante.
- (...) 27- A Avaliação de desempenho realizada pela coordenação agrega resultados positivos
- (...) 28- O pessoal da coordenação compreende que uma boa saúde é essencial para o bom rendimento em sala de aula.
- (...) 29- O pessoal da coordenação sabe escutar as opiniões dos docentes.
- (...) 30- Tenho um bom relacionamento com minha coordenação.
- (...) 31- Recebo suporte para desenvolver trabalhos junto à comunidade.
- (...) 32- A universidade oferece financiamento a cursos de extensão que podem complementar a formação do professor universitário.
- (...) 33- Tenho a oportunidade de realizar outros cursos de graduação.
- (...)34- Existem campanhas com vistas a desestimular os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).
- (...) 35- Existe respeito às idéias propostas pelos funcionários
- (...) 36 - Meus superiores e meus pares propiciam um ambiente de harmonia e respeito.
- (...) 37- A universidade participa de campanhas direcionadas para a cidadania.
- (...) 38- Percebo que os critérios utilizados para o recrutamento e seleção dos docentes são satisfatórios.
- (...) 39- A universidade nos condiciona tecnicamente para lidar com as novas tecnologias.
- (...) 40- Acredito ser essencial que os funcionários adotem hábitos de vida salutareos.
- (...) 41- Meu coordenador sempre me apóia quando tenho situações que atingem meu estado emocional.
- (...) 42- O docente deve ter conhecimentos socioculturais e competência multidisciplinares.
- (...) 43- É fundamental que os professores universitários tenham formação nos cursos em que atuam.

(...) 44- O professor deve possuir conhecimento de metodologias para o ensino superior, tais como, didática do ensino superior, o conhecimento do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado.

(...) 45- O professor universitário deve apresentar domínio sobre sua disciplina do ponto de vista gramatical, de conteúdo e discursivo.

46- Há quanto tempo leciona (número de anos)? _____ anos.

47- Idade: _____

48-Sexo: _____

49-número de dependentes: _____

50.Estado civil: _____

51- Faixa salarial (...) R\$ 1.001 a R\$ 1.500

(...) R\$ 1.501 a R\$ 2.000

(...) R\$ 2.001 a R\$ 2.500

(...) R\$ 2.501 a R\$ 3.000

(...) R\$ 3.001 a R\$ 3.500

(...) R\$ 3.501 a R\$ 4.000

(...) R\$ 4.001 a R\$ 4.500

(...) Outros. Especifique: _____

52- Possui outro emprego além de professor? (...) Sim (...) Não

53 – O emprego é ligado a sua formação ou à disciplina que ministra?

(...) Sim (...) Não

54 – Em quantas instituições de ensino você leciona? _____

55- Faz parte de algum Sindicato ou Associação? Qual? _____

56- Cursos e graus em que leciona (informe o percentual aproximado de tempo dedicado a cada curso, se houver mais de um):

(...) Educação infantil. _____%

(...) 1ª a 4ª série – Ensino Fundamental _____%

(...) 5ª a 8ª série – Ensino Fundamental _____%

(...) 2º Grau – Ensino Médio _____%

(...) 3º Grau – Superior _____%

(...) Pós-graduação nível "latu sensu" _____%

(...) Pós-graduação nível "strictu sensu" _____%

(...) Doutorado _____%

(...) Pós-Doc _____%

57 – Considerando as instituições em que lecionou, informe o Regime de Trabalho e quantidade total de horas que atualmente leciona por semana

Regime de Trabalho	Total de horas/semana
CLT	
Autônomo	
Pessoa jurídica	
Trabalho por conta própria	
Outro vínculo	

58- Escolaridade:

(...) superior completo. Curso: _____

(...) pós-graduação. Curso: _____

(...) mestrado. Curso: _____

(...) doutorado. Curso: _____

(...) Pós-doutorado. Curso: _____

(...) Outros. Identifique: _____

59. Deseja fazer mais alguma colocação:

60. Caso deseje receber os resultados do estudo deixe o seu e-mail:

“Obrigado por participar desta pesquisa que visa à melhoria da qualidade de vida dos professores universitários.”

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)