



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



**BEATRIZ BASTOS DE ALMEIDA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE -  
CAMPUS SOUSA**

**SOUSA - PB**

**2017**

**BEATRIZ BASTOS DE ALMEIDA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE -  
CAMPUS SOUSA**

Monografia a ser apresentada ao Curso de Administração da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da UFCG, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Professora Me. Islania Andrade de Lira Delfino.

**SOUSA-PB**

**2017**

**BEATRIZ BASTOS DE ALMEIDA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE -  
CAMPUS SOUSA**

Esta monografia foi julgada adequada para obtenção do grau de Bacharel em Administração, e aprovada na forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande- PB, Campus Sousa.

Monografia aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Islania Andrade de Lira Delfino. – Orientadora – Prof<sup>ª</sup>. Me. UFCG.

---

Examinador (a) 02

---

Examinador (a) 03

Dedico este trabalho a todos que contribuíram para que eu chegasse até aqui. À minha mãe Maria dos Anjos, ao meu pai José Basílio, ao meu esposo José Wilker, aos meus filhos. Dedico-lhes essa conquista.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente a Deus, por ter me dado força, coragem, fé e determinação durante essa minha longa jornada.

A minha mãe Maria Dos Anjos, ao meu pai José Basílio, meu esposo José Wilker e aos meus filhos, onde às vezes deixei de dar atenção que mereciam, para me dedicar as minhas obrigações de estudante. Deixei de prestar a devida atenção a estes, que sempre acreditaram em mim, sempre me ajudando, oferecendo-me apoio, amor incondicional e forças para continuar, mesmo quando pensei em desistir, me deram forças para continuar, contribuindo assim na construção dos meus sonhos.

Meu especial e profundo agradecimento a Professora e amiga Islânia Andrade de Lira Delfino pela dedicação, pelo compromisso, sugerindo leituras e compartilhando as decisões cruciais na elaboração desse trabalho.

Por fim, agradecer a todos de coração que contribuíram para este marco em minha vida.

*“Toda reforma interior e toda mudança para  
melhor dependem exclusivamente da aplicação  
do nosso próprio esforço”.*  
**(Immanuel Kant)**

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um fator que reconhece formas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, para executar suas funções com eficiência, de forma a alcançar objetivos profissionais e pessoais. O objetivo desta pesquisa foi Investigar a qualidade de vida no trabalho dos professores do Curso de Administração da UFCG Campus Sousa/PB. Primeiramente foi feita uma visão geral sobre os conceitos de QVT e depois, abordou-se o aspecto do indivíduo e o trabalho, destacando os principais fatores para que sua satisfação, no ambiente de trabalho ocorra. Por fim, foram abordados os aspectos relacionados ao trabalho docente e outros pontos a respeito do assunto. Diante da fundamentação teórica, analisou-se a qualidade de vida no trabalho dos professores da UFCG do curso de Administração. Como métodos de pesquisa foi realizada uma pesquisa de campo com os professores por meio de uma entrevista para saber o que os professores do curso de administração pensam sobre esse assunto, colocando suas opiniões e observando o que deve ser mudado para que assim possam se sentir satisfeitos. Trata-se, portanto, de uma pesquisa com abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Portanto, diante de todos esses pontos acima, recomenda-se que a instituição preste mais atenção aos seus docentes, em especial aos docentes de Administração, ouvidos neste estudo. A pesquisa revelou preocupação dos professores com relação a alguns pontos da QVT. Algumas medidas são simples, como incentivo a publicação e premiação por elas. Este estudo aqui apresentado trouxe várias percepções sobre o tema. Percebe-se que os professores têm diversos pontos de vista a respeito do assunto, pontos satisfatórios e outros insatisfatórios.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação no Trabalho; Docente.

## ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QWL) is a factor that recognizes ways of satisfying the individual with their work, to perform their functions efficiently, in order to achieve professional and personal goals. The objective of this research was to investigate the quality of life in the work of the professors of the Administration Course of UFCG Campus Sousa/PB. Firstly, an overview of the concepts of QWL was made and then the individual's and the work's aspects were addressed, highlighting the main factors for their satisfaction in the work environment. Finally, aspects related to teaching work and other points on the subject were discussed. Facing the theoretical foundation, the quality of life in the work of UFCG teachers of the Administration course was analyzed. As research methods a field research was conducted with the teachers through an interview to know what the teachers of the course of administration think about this subject, putting their opinions and observing what should be changed so that they can feel satisfied . It is, therefore, a research with a qualitative approach, of exploratory and descriptive character. Therefore, in view of all these points above, it is recommended that the institution pay more attention to its teachers, especially to the Faculty of Administration, heard in this study. The survey revealed teachers' concerns about some points of the QVT. Some measures are simple, such as encouraging publication and awarding them. This study presented several insights on the subject. It is noticed that teachers have different points of view on the subject, satisfactory points and others unsatisfactory.

Keywords: Quality of Life at Work; Job Satisfaction; Teacher.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Quadro 1</b> - Definições evolutivas de QVT na concepção de Nadler e Lawler.....	19
<b>Tabela 1.</b> Conceitos em qualidade de vida no trabalho.....	20
<b>Quadro 2</b> - Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho.....	25
<b>Figura 1</b> - Os fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT .....	30

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1 PROBLEMÁTICA .....	13
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>13</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
2.1 O INDIVÍDUO E O TRABALHO .....	15
<b>2.1.1 A satisfação do indivíduo no trabalho .....</b>	<b>16</b>
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....	18
<b>2.2.1 A importância da Qualidade de Vida no Trabalho .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.2 O modelo de Walton (1973) .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.3 O Modelo de Davis &amp; Werther (1983) .....</b>	<b>26</b>
2.3 O TRABALHO DOCENTE .....	27
<b>2.3.1 Docentes de Ensino Superior .....</b>	<b>28</b>
2.4 ASPECTOS QUE AFETAM A QVT DO DOCENTE .....	29
<b>2.4.1 Docência Universitária .....</b>	<b>30</b>
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>31</b>
3.1 TIPO DE PESQUISA .....	31
3.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	32
3.3 CONTEXTO E SUJEITOS DA PESQUISA .....	32
3.4 O PROCESSO DE COLETA DOS DADOS .....	33
<b>4 ANÁLISE INTERPRETATIVA DOS RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
4.1 DADOS GERAIS DOS DOCENTES .....	35
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	35
<b>4.2.1 Compensação justa e adequada .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.2 Condições de trabalho .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.3 Motivação .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.4 Condições que a instituição oferece para a QVT e o desenvolvimento pessoal ...</b>	<b>38</b>
<b>4.2.5 Autonomia para o desenvolvimento de atividades profissionais .....</b>	<b>39</b>
<b>4.2.6 Relacionamento entre docentes dentro e fora da organização .....</b>	<b>40</b>

<b>4.2.7 Reconhecimento do trabalho dentro da instituição.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2.8 Melhoria da QVT dos professores .....</b>	<b>41</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade vive em constante mudança, e as organizações e trabalhadores necessariamente têm que acompanhar o ritmo a eles imposto no dia a dia, como a tecnologia, as relações sociais e a competição no mercado. O trabalhador tem que aprender e se atualizar de forma constante para garantir a qualidade nos bens ou serviços oferecidos. A qualidade desejada pelas empresas para os produtos e serviços entregues aos clientes, possui estreita relação com a qualidade que a empresa deve proporcionar aos trabalhadores.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) procura identificar maneiras de o trabalhador sentir-se satisfeito com o seu trabalho, e poder executar suas funções com eficiência, de forma a atingir objetivos profissionais e pessoais. O ser humano é cheio de sonhos e expectativas para o futuro, e muitos destes estão relacionados ao trabalho. A desvalorização e a falta de apoio e incentivo profissional podem conduzi-los a um quadro de disfunções e até doenças decorrentes da atuação profissional.

A organização precisa primar pela qualidade de vida das pessoas no trabalho, no intuito de que elas possam buscar realização, mas também precisa levar em consideração seus aspectos de vida como um todo, visto que a QVT abrange os aspectos Bio-Psico-Sociais-Organizacionais do ser humano (LIMONGI-FRANÇA, KANIKADAN, 2006). Algumas profissões especificamente possuem um grau de exigência e preocupações a mais que outras. Uma delas é a profissão docente.

Os professores têm a função de apresentar conhecimentos que irão auxiliar o aluno a refletir sua prática por meio, não só de teorias mas, das experiências vividas que serão essenciais para a formação do graduando em determinada área. Nessa concepção, hoje em dia, o docente de ensino superior precisa se atualizar na sua área e diversificar seus métodos de ensino. Mas apesar dos esforços e dedicação por parte dos professores, muitos deles se sentem desmotivados pela não valorização da categoria em geral.

De acordo com Limongi-França (2007), a profissão de docente é uma das mais estressantes e pode ocasionar problemas de saúde e mentais decorrentes de suas atividades que influenciam na qualidade de vida no trabalho (QVT).

Pensando nisso, esta pesquisa será realizada na Universidade Federal de Campina Grande, especificamente no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da cidade de Sousa/PB, com os professores do curso de Administração deste Campus.

## 1.1 PROBLEMÁTICA

Percebe-se que a qualidade de vida de professores pode estar ligada diretamente com o seu bem estar. Para ter um bom desempenho, é preciso levar em consideração a qualidade de vida no trabalho, e para isso necessitam de ambiente agradável, humanizado e sociável para poder desenvolver bem suas atividades.

O projeto desenvolvido visa avaliar o ambiente de trabalho para mostrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho com a intenção de satisfazer o funcionário e melhorar suas condições no trabalho.

Dessa forma, é relevante um estudo que apresente a percepção do professor de ensino superior público sobre o seu ambiente de trabalho, em especial os professores de Administração, pela necessidade que têm de acompanhar esse quadro de profundas transformações organizacionais.

Diante disso surge uma questão: **Como se configura a qualidade de vida no trabalho dos professores do Curso de Administração em uma instituição pública de ensino superior?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Investigar a qualidade de vida no trabalho dos professores do Curso de Administração da UFCG Campus Sousa/PB.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar os principais fatores que afetam no geral a Qualidade de Vida no Trabalho docente;
- Verificar os principais fatores que influenciam na QVT dos professores do curso de Administração no campus de Sousa PB;
- Apresentar medidas de gestão visando à melhoria contínua da QVT dos professores.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A importância do estudo sobre a QVT está ligada ao fato de que o docente passa boa parte do seu tempo se dedicando à vida acadêmica, e isto ocorre não somente no ambiente de trabalho, mas em sua própria casa onde várias provas e trabalhos são levados para serem corrigidos e analisados, lembrando também a questão do seu convívio com o ambiente virtual, em que coloca-se acessível ao aluno diretamente, por meio das redes sociais e aplicativos de celular.

Sabe-se que os problemas existentes no seu local de trabalho reflete na sua vida pessoal, como estresse, tensões, angústias, preocupações entre outros. De acordo com RODRIGUES (1994), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”. Assim trabalhadores que tem uma boa qualidade de vida no trabalho aparentam ser mais produtivos e felizes.

Percebe-se que diversos fatores afetam a Qualidade de Vida no Trabalho sejam eles aspectos sociais, ambientais ou físicos, englobando os fatores internos e externos do cargo. Por isso, torna-se necessário estudar como esses fatores afetam na vida do docente.

No mundo do trabalho a busca constante do profissional para adaptar-se às novas mudanças, vai ao encontro da qualidade de vida no trabalho como um fator que está ligado a competitividade e ao bem-estar na instituição (ARELLANO, LIMONGI FRANÇA, 2002). Dessa forma, sabe-se que os Professores tem que acompanhar também a evolução tecnológica, pois se vive em um mundo moderno onde a tecnologia está em todo o lugar, principalmente na sala de aula, onde a comunicação entre o aluno e o professor fica muito mais fácil e interativa utilizando-se desses meios.

A Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente ligada ao bem estar geral do indivíduo, e não somente a questão de evitar acidentes de trabalho, mas de trabalhar com vontade e afincado naquilo que se faz.

Nessa perspectiva, o professor de ensino superior tem que ter uma boa QVT para que possa, se adaptar as diversas transformações que ocorrem no sistema educacional e na sua área de atuação, pois precisa estar sempre atualizado em termos de métodos e conteúdos para orientar e facilitar a aprendizagem do aluno.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para dar sequência nesse estudo, buscou-se levantar os fundamentos teóricos a respeito do tema estudado, e para isso, esta seção aborda quatro tópicos: o primeiro dispõe sobre o indivíduo e o trabalho e a satisfação do indivíduo no trabalho; o segundo evidencia a qualidade de vida no trabalho, sua importância, e alguns modelos teóricos que embasam o tema, como o modelo de Walton e o modelo de Davis & Werther; o terceiro tópico relata o trabalho docente no ensino superior; enquanto o quarto capítulo está focado nos aspectos que afetam a QVT do docente e aborda aspectos da docência universitária.

### 2.1 O INDIVÍDUO E O TRABALHO

O indivíduo e o trabalho estão diretamente ligados no ambiente organizacional, no qual desenvolver um serviço de qualidade deve ter efeitos positivos tanto para sua vida pessoal, quanto para a organização, considerando que o ser humano é o único capaz de fazer mudanças por meio do seu trabalho.

Segundo Rodrigues (2014), não se pode deixar de lembrar, por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria, a 300 anos a.C., e que foram aplicados para melhorar a forma de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, que, em 287 a.C., veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. Estes são alguns fatos históricos que vieram alterar a forma de execução da tarefa, trazendo intrinsecamente uma melhoria nas condições de trabalho e bem-estar do trabalhador. Como este, seria possível citar centenas de outros exemplos. Mas o importante é explicar que já nas primeiras civilizações, as preocupações com a forma de execução das tarefas existiam e que vários foram os métodos ou teorias que, aplicados, minimizaram o mal-estar ou esforço físico do trabalhador.

Conforme Maximiano (2000), as primeiras pesquisas realizadas sobre o desempenho humano no ambiente de trabalho aconteceram entre as décadas 1920 e 1940 sendo sua realização encabeçada pelo psicólogo Elton Mayo. Elas foram realizadas na cidade de Chicago nos Estados Unidos em uma indústria onde os estudos foram aplicados a um grupo de operárias que trabalhavam no local. Esta pesquisa ficou conhecida como a experiência de Hawthorne. As operárias que participaram desse estudo ficaram em uma linha separada da produção à qual já estavam acostumadas durante sua rotina de trabalho. Ao término da

experiência, observou-se que a produção tinha aumentado e as operárias tinham ficado mais satisfeitas, e revelou-se ainda que o ambiente, o tratamento igualitário, o respeito, a valorização do trabalho, entre outros fatores serviram de incentivo para as operárias, e isso deu início ao desenvolvimento de outros estudos de desempenho humano e posteriormente, de Qualidade de Vida nos ambientes organizacionais.

Já para Costa (2002), o fator humano no ambiente de trabalho tem sido assunto para pesquisas científicas, principalmente na área de administração. Contudo, os estudos de Taylor representaram um grande passo na mecanização do trabalho do homem nas indústrias contemporâneas.

De acordo com Bueno (2015), no período da Revolução Industrial, os donos de empresa enriqueciam e os operários trabalhavam em estado precário com trabalhos duros e salários baixos. Mas em 1919 ocorreram grandes mudanças e os trabalhadores começaram a ter direitos reconhecidos depois de uma luta por melhores condições de trabalho. Foi criada então a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A relação do homem com o trabalho tem vários sentidos, pois o ser humano para suprir suas necessidades e desejos tem que trabalhar de alguma forma, e apesar de gostar de sentir-se livre pra fazer o que quiser, ele também é uma vítima do capitalismo, usado para trabalhar e assim obter seus desejos.

### **2.1.1 A satisfação do indivíduo no trabalho**

Muitos fatores estão relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho e acabam por interferir nas atividades realizadas pelos trabalhadores dentro das organizações. Por isso, tem a necessidade de proporcionar condições mais satisfatórias para a realização do trabalho, e assim elevar seu desempenho dentro do ambiente organizacional (MACEDO; MATOS, 2007).

A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho pode trazer satisfação para o indivíduo por meio de algumas ações como exemplo temos: eventos de turismo, lazer, programas participativos, atendimento à família, entre outros (MURITIBA, 2002).

No entanto percebe-se que vários pontos devem ser levados em consideração, pois a satisfação do indivíduo no trabalho não tem que ser somente momentânea, mas algo que seja em longo prazo para que ele possa sentir-se bem com o seu trabalho e consigo mesmo.



O trabalho, de acordo com a administração científica, atende às necessidades essenciais do ser humano, mas oferece “(...) poucas oportunidades de satisfação de necessidades egoístas, principalmente para as pessoas situadas nos níveis inferiores da hierarquia” (McGREGOR, 1980, 45). O autor quis destacar que essas necessidades egoístas são aquelas que englobam a autonomia, realização, conhecimento, entre outros.

O indivíduo no trabalho abrange, na administração tradicional, apenas suas necessidades essenciais, ficando assim as necessidades egoístas a serem atendidas fora do seu local de trabalho. Assim, “(...) para muitos assalariados o trabalho é uma forma de punição, o preço a ser pago pelos vários tipos de satisfação obtidos fora do trabalho” (McGREGOR, 1980, 47). A organização muitas vezes não dá condições para que o empregado trabalhe satisfeito e isso faz com que o indivíduo não tenha um nível de qualidade de vida no trabalho adequado. De acordo com McGregor (1980), o indivíduo passa a trabalhar de má vontade, tendo resistência a mudanças.

No intuito de explicar comportamentos humanos e organizacionais, McGregor (1980) dividiu em duas teorias X e Y as ideias relacionadas a indivíduo e trabalho. Os princípios básicos da **Teoria X** são:

- O ser humano, em situações comuns, desviará sempre que possível o trabalho;
- Alguns indivíduos só trabalham sobre pressão, e a maioria precisa ser controlada, dirigida, e até ameaçada com punições para que se esforce em cumprir suas atividades para atingir os objetivos organizacionais;
- O ser humano de um modo geral é preguiçoso e prefere ser dirigido, e assim evitar as responsabilidades, tem pouca ambição e quer estabilidade.

Já na **Teoria Y**, as pessoas são encaradas como altamente competentes bastante criativas e gostam de trabalhar. Sendo que as empresas devem ter meios para que elas possam desenvolver suas habilidades e dar o seu melhor para a organização. Dessa forma, McGregor propõe outra forma de ver o indivíduo na organização. Os princípios básicos da **Teoria Y** são:

- O esforço físico e mental realizado no ambiente de trabalho é tão normal quanto o empregado em momentos de descanso.
- O controle externo e a ameaça não são os meios utilizados para estimular o trabalho. O homem que sempre auto se dirigir e se autocontrolar e realizar os objetivos com os quais se compromete.
- O compromisso com suas tarefas dentro da organização estão ligadas as suas recompensas adquiridas.
- O trabalhador aprende que sob condições adequadas, não deve somente aceitar suas

responsabilidades como também procurá-las.

- As empresas utilizam um grau relativamente alto de criatividade, imaginação e engenhosidade na solução dos problemas das empresas.

- Nas indústrias modernas a intelectualidade do ser humano é usada parcialmente.

Portanto, pode-se observar que na Teoria X o indivíduo é motivado para trabalhar sem esforço, onde tem um líder fazendo um acompanhamento. Na Teoria Y, as pessoas são motivadas a trabalharem mais, dar o seu melhor, assim participando mais nas decisões inerentes ao seu trabalho.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Sabe-se que o intuito das instituições é ter um constante aumento de produtividade, construída também por meio dos avanços tecnológicos. Mas deve-se perceber que existe outro fator que, na maioria das vezes, não tem o seu devido valor reconhecido: o ser humano (SGANZERLA, 2007).

De acordo com Stephen e Dhanapal (2012), a Qualidade de Vida no Trabalho de um indivíduo é tão significativa quanto sua vida pessoal. A satisfação entre ambos é uma compensação, para se ter uma vida equilibrada. Um conflito que acontecer em um dos dois aspectos, pode afetar diretamente o outro, gerando descontentamento.

A Qualidade de vida no trabalho deve levar em conta duas posições antagônicas: o bem-estar e satisfação no trabalho e a produtividade e a qualidade almejada pela organização.

As organizações procuram o máximo de produtividade, conquistada também com os avanços tecnológicos. Mas por outro lado existe outro fator que geralmente é deixado de lado: o ser humano (SGANZERLA, 2007). Sobre isso, Bagtasos (2011) complementa que, a QVT tem um efeito significativo na sociedade, e naturalmente, o trabalhador que é satisfeito com o seu trabalho vai refletir para sua família e sociedade esta satisfação, sendo o seu papel importante para o equilíbrio entre o ambiente de trabalho e o ambiente familiar. Isso faz com que esse indivíduo obtenha recursos para cumprir com suas responsabilidades.

Neste sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho afeta de forma direta a vida pessoal e os resultados individuais dentro do ambiente organizacional. Ela tem um impacto considerável, pois pessoas felizes com seus trabalhos tendem a ter uma vida mais tranquila e saudável, afetando diretamente o seu comportamento, sua motivação e seu desempenho. Desta forma, para se alcançar níveis altos de qualidade e produtividade, as organizações precisam de

pessoas motivadas, para executar adequadamente suas funções e assim serem recompensadas por meio do seu esforço.

Nascimento e Silva (2007) ressaltam ainda que “essa questão de vida e qualidade no trabalho, vem enfrentando grandes desafios, tanto para os cientistas como para profissionais responsáveis pelas organizações, na busca de se encontrar um caminho ou modelo que explique o fenômeno envolvido, podendo assim comprometer até o futuro desta instituição.

Nos últimos anos, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido frequentemente usada para relatar experiências e métodos com finalidades diversas. Westley (1979, p.113) fala desse mesmo tema afirmando que “com o mesmo título, Qualidade de vida no Trabalho, é aplicada numa diversidade de mudanças propostas nas organizações de trabalho, o que leva a uma confusão considerável”.

Abaixo o quadro 1 apresenta com as principais definições evolutivas de QVT, tendo em vista seu período, com o foco principal e suas definições de acordo com Nadler e Lawler.( 1983, p. 22, apud RODRIGUES 2001).

**Quadro 1: Definições evolutivas de QVT na concepção de Nadler e Lawler.**

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como uma reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT como movimento visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocadores como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT , e para estes QVT nada representará.

**Fonte:** Nadler e Lawler, 1983, p. 22, Apud RODRIGUES (2001).

Analisando o quadro é possível verificar que o significado de Qualidade de Vida no Trabalho, tem vários significados e pode-se notar vários enfoques. Principalmente se forem

considerados os diversos campos de atuação do pesquisador, pois cada um interpreta de maneira diferente, formando assim vários entendimentos do tema onde o pensamento conjunto converge a um ponto em comum, de que a qualidade de vida no trabalho busca a integração de interesses entre organização e indivíduos.

A tabela 1 apresenta a opinião de vários autores voltados ao estudo dos programas de qualidade total, comportamento organizacional, promoção da saúde com relação a qualidade de vida no trabalho de forma geral observando-se os conceitos do trabalho com perspectiva na satisfação da pessoa com a empresa, condições ambientais gerais e promoção da saúde. Na revisão da bibliografia foram selecionados alguns desses conceitos (LIMONGI FRANÇA, 1996, apud RODRIGUES, 2001).

**Tabela 1: Conceitos em qualidade de vida no trabalho**

<b>Autor</b>	<b>Definição</b>	<b>Ênfase</b>
Trist, 1950	Satisfação e bem-estar do indivíduo com vistas a um melhor desempenho do mesmo.	Redução dos efeitos negativos do trabalho sobre a saúde física e a satisfação do indivíduo.
Walton, 1973	Atendimento das necessidades e aspirações humanas calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social com foco no Poder da empresa.
Davis e Cherno, 1975	Condições e práticas organizacionais interferindo no bem-estar dos indivíduos.	Eficiência organizacional e adequação e competência do Trabalhador ao sistema organizacional.
Hackman e Suttie, 1977	Satisfação de necessidades pessoais importantes por meio de suas experiências de trabalho de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, e sistemas abertos.
Ginzberg et al, 1979	Experiência de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Guest, 1979	Processo pelo qual uma organização tenta relevar o potencial criativo do seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho.	Melhoria da produtividade e eficiência, sim como autorrealização e auto-engrandecimento.
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Pessoas, trabalho e Organização.
Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.

Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, e enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Belanger, Bergeron e Petit, 1983	Filosofia humanista aplicado por meio da introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Huse e Cummings, 1985	Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com eficácia organizacional.	Valorização dos cargos.
Moraes et al, 1989	Resultante de missões básicas da tarefa capaz de reproduzir determinados estados psicológicos.	Dimensões básicas da tarefa.
Vieira e Hanashiro, 1990	Aspectos voltados para as condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais.	Humanização do trabalho e amenização dos conflitos entre o capital e o trabalho.
Bowditch e Buono, 1992	Satisfação de necessidades especiais e importantes através de sua vivência na organização.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Rodrigues, 1994	Satisfação e bem-estar do Trabalhador na execução de sua tarefa.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Oliveira, 1995	Excelência da vida que se deseja e deve ser vivida.	Visão humanista.
Kanaane, 1995	Interação entre conjunto de fatores individuais e situacionais.	Visão holística.
Davis e Newstrom, 1996	Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para seus empregados.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Fernandes, 1996	Fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renova o clima organizacional.	Bem Estar do trabalhador e na produtividade das empresas.
Burigo, 1997	Humanização das relações de trabalho na organização, mantendo uma relação Estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do Trabalhador.	Visão humanista no ambiente do trabalho.
Bom-Sucesso, 1998	Aspectos culturais Nos quais os indivíduos estão inseridos e também a infraestrutura familiar, relações interpessoais, os conflitos e a autoestima.	Visão holística.
Albuquerque e Limongi-França, 1998	Conjunto de ações que envolvem diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.

	desenvolvimento humano na realização do seu ofício.	
Goulart e Sampaio, 1998	Intervenção na organização e no processo de trabalho, e não somente cumprimento de leis ou discussão de direito dos trabalhadores. Interferência nos processos mentais e nos padrões culturais da organização a ponto de transformar a cultura organizacional.	Visão holística.
Dourado e Carvalho, 2005	Busca da conciliação entre os interesses antagônicos de trabalhadores e patrões.	Instrumento de controle dos Funcionários.

**Fonte:** Atualizado a partir de Limongi -França, 1996, pp. 10-11, Apud RODRIGUES (2001)

Todos os aspectos falados acima estão relacionados à satisfação e melhorias dos indivíduos, para que possam ocorrer melhorias em seu ambiente de trabalho, de forma que todos se beneficiem.

### 2.2.1 A importância da Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é muito importante para se ter um bom desempenho nas organizações. O real entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho é que ela abrange não somente os aspectos ambientais, mas também o bem-estar e a comodidade do trabalhador dentro e fora do local de trabalho (ROSSI, 2002), podendo ser vista ainda como uma responsabilidade social da organização (SILVA, 2001).

Pensar em QVT, de maneira geral não é só pensar na satisfação imediata do trabalhador, mas também pensar em longo prazo. A atividade laboral tem que ser constantemente prazerosa para que o indivíduo possa assim ter o prazer de se sentir bem não só por um momento.

### 2.2.2 O modelo de Walton (1973)

O modelo de Walton (1974; 1983) é proposto em oito fatores divididos em várias dimensões como se pode visualizar no quadro 2:

**Quadro 2: Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho**

Dimensões	Fatores
1- Compensação justa e adequada	a- Renda adequada ao trabalho b- Equidade interna c- Equidade externa
2- Condição de trabalho	a- Jornada de trabalho b- Ambiente físico seguro e saudável
3-Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	a- Autonomia b- Significado da tarefa c- Identidade da tarefa d- Variedade da habilidade e- e- Retro informação
4-Oportunidade de crescimento e segurança	a- Possibilidade de carreira b- Crescimento profissional c- Segurança de emprego
5-Integração social no trabalho	a- Igualdade de oportunidade b- Relacionamento
6-Constitucionalismo	a- Respeito às leis e direitos trabalhistas b- Privacidade pessoal c- Liberdade de expressão d- Normas e rotinas
7- Trabalho e espaço total da vida	a- Papel balanceado do trabalho
8- Relevância social da vida no trabalho	a- A Imagem da empresa

Fonte: Walton (1974 apud Vieira, 1996, p. 4)

1) A Compensação Justa e Adequada: refere-se ao que o trabalhador recebe por exercer a sua função e saber se está satisfeito ou não comparado internamente e externamente. De acordo com Walton (1974), a compensação recebida pelo trabalho está ligada a relação feita entre salário e seu esforço físico ou mental, ligada a responsabilidade e a experiência do trabalhador exigida no cargo.

a- Renda adequada ao trabalho: refere-se para saber se a remuneração recebida é adequada ao seu esforço, responsabilidade, habilidade e qualificação dentro do trabalho.

b- Equidade Interna: refere-se a remuneração recebida de funções semelhantes ou idênticas dentro da organização se estas são diferentes.

c- Equidade Externa: refere-se a comparação da remuneração de trabalhadores com cargos iguais, mas em organizações diferentes.

2) Condições de Trabalho: Neste ponto a satisfação do trabalhador está relacionada a horários adequados, que não tenham riscos de doenças e falhas físicas, a questão da idade

tendo limites quando o trabalho realizado pode ser prejudicado em razão da idade (LIMA, 1995).

a- Jornada de trabalho: o horário trabalhado tem que estar dentro da legislação vigente onde as funções que são desenvolvidas não causam estresse, fadiga, diminuição no condicionamento físico e mental.

b- Ambiente Físico Seguro e Saudável: ter um ambiente seguro, ter equipamentos de proteção caso precisem, respeitar as normas de segurança e assim poder zelar pela integridade física e mental dos trabalhadores. A organização deve respeitar as normas de segurança.

3) Oportunidade de Uso e Desenvolvimento de Capacidades: refere-se à chance do trabalhador obter oportunidade para utilizar seus conhecimentos e aptidões dentro do ambiente de trabalho. Walton (1974) destaca contudo que as pessoas tem que ter iniciativas. E não se deve esquecer que nem todos gostam de um trabalho controlado sem que exija habilidades maiores do que a de costume.

a- Autonomia: onde o trabalhador pode ter um determinado envolvimento com a organização, com as tarefas executadas e na participação para resolver problemas, mas tudo dentro do limite imposto pela a organização.

b- Significado da Tarefa: sentir-se bem com o seu trabalho realizado dentro da organização.

c- Identidade da Tarefa: está ligado ao trabalho desenvolvido dentro da empresa onde, mede o grau de satisfação do empregado com o seu trabalho desenvolvido.

d- Variedade da Habilidade: quando o trabalho é atraente a tarefa realizada exige habilidades e conhecimentos diversificados sem ser cansativo.

e- Retro informação: informações sobre o seu trabalho desenvolvido dentro da empresa.

4) Oportunidade de Crescimento e Segurança: de acordo com Walton (1974), dá ênfase na oportunidade de carreira para os trabalhadores.

a- Possibilidade de Carreira: Se refere a plano de cargos e salários onde o trabalhador qualificado tenha oportunidade de crescimento dentro da própria organização.

b- Crescimento Profissional: através da capacitação e um plano de carreira a empresa oferece oportunidade de aprimorar e adquirir mais conhecimentos.

f- Segurança e Emprego: organização deve possuir uma estrutura de segurança e manutenção adequada para que o funcionário possa se sentir seguro.



5) Integração Social no Trabalho: Walton (1974) ressalta uma considerável relação Interpessoal, entre os trabalhadores e a organização e, por consequência o nível de satisfação destes com a qualidade de vida no trabalho. Isso pode ser avaliado pela ausência de preconceitos, de diferenças hierárquicas marcantes e senso comunitário, o que faz com que o trabalhador sinta-se integrado ao grupo e à empresa.

- a- Igualdade de Oportunidades: onde todos tem o direito igual dentro da empresa sem ter preferência por algum trabalhador facilitando algo.
- b- Relacionamento: Fazer que dentro da empresa haja um bom relacionamento entre todos.

6) Constitucionalismo: está relacionado aos direitos e deveres dos trabalhadores sendo fundamental para uma qualidade de vida no trabalho.

- a- Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas: a organização deve cumprir todos os direitos dos trabalhadores, previstos por lei, como horário de trabalho, férias, entre outros direitos.
- b- Privacidade Pessoal: a empresa deve respeitar a privacidade de seus funcionários, desde que não interfira em suas atividades relacionadas ao trabalho.
- c- Liberdade de Expressão: os trabalhadores podem dar sugestões e dizer suas ideias aos seus superiores hierárquicos.
- d- Normas e Rotinas: são normas e rotinas que devem ser seguidas por todos na organização. Devem ser bem definidas para que sejam compreendidas por todos.

7) Trabalho e Espaço Total da Vida: está ligada a relação do trabalho com a vida privada do trabalhador.

- a- Papel Balanceado do Trabalho: saber balancear a sua vida profissional com a vida privada.

8) Relevância Social na Vida no Trabalho: fazer com que o trabalhador não tenha uma imagem negativa da empresa e se sinta bem num ambiente sociável.

- a- Imagem da Empresa: é fundamental para a empresa conservar sua imagem tanto para seus trabalhadores, fornecedores, clientes, entre outros.

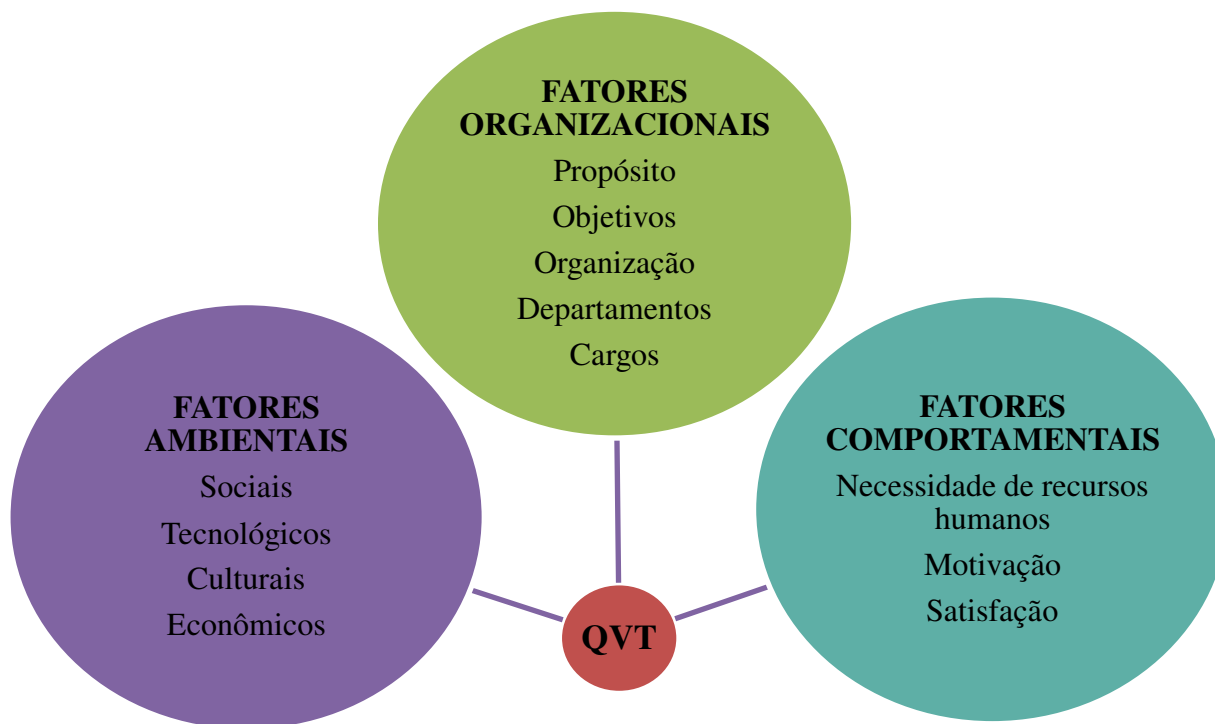
### 2.2.3 O Modelo de Davis & Werther (1983)

Segundo Davis e Werther (1983), a QVT é motivada por inúmeras variáveis, tais como: supervisão, benefícios, projetos de cargos, condições de trabalho e pagamento. O modelo feito para averiguação de qualidade de vida no trabalho baseada nos autores está em um projeto de cargo que conceitua fatores como:

- Ambientais: o projeto de cargo deve contemplar as perspectivas sociais, as habilidades e as disponibilidades dos funcionários, ou competências. Deve-se evitar que o cargo seja complexo, a ponto de ter que haver a contratação de empregados, ou a ponto de ocasionar problemas, no caso da mão-de-obra existente ser mais qualificada;
- Organizacionais: o projeto de cargo deve averiguar a tarefa que seja melhor ao cargo, de modo que o fluxo seja coerente nos processos, utilização de formas de métodos e sistemas que engrandecem as práticas de trabalho realizadas, assim proporcionando diminuição de tempo e esforço dos funcionários;
- Comportamentais: o projeto de cargo visa priorizar a eficácia, a autonomia do trabalhador, a diversidade do cargo, e a identidade da tarefa. O nível de comportamento estabelece o ponto mais adequado para o sucedimento de um cargo, segundo Davis e Werther (1983, citado por DETONI, 2001). Os autores relatam a ideia de que o projeto de cargo não deve apenas visar a eficiência, mas considerar a autonomia para melhoria da responsabilidade, a variedade do cargo como forma de diminuição de fadiga e, a identidade da tarefa e a retro informação, fazendo o trabalhador se sentir mais motivado.

Davis e Werther (1983, p.71) entendem que a QVT pode ser “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamentos, benefícios e projetos do cargo. Porém é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”. Já o projeto de cargos é visto em três níveis por esses autores: organizacional, ambiental e comportamental.

Na Figura 1, pode-se identificar as representações dos níveis e seus respectivos componentes.



Fonte: Davis & Werther, 1983, p. 72 citado por RODRIGUES, 2014, p. 89)

No nível organizacional, a abordagem leva em conta a eficiência. No nível ambiental existem dois pontos a serem analisados: a disponibilidade e a habilidade de empregados e as expectativas sociais. Enquanto o nível comportamental pode ser considerado a parte mais sensível, onde quatro pontos se destacam: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retro informação. Na Figura 1, os fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT são propostos pelos autores.

### 2.3 O TRABALHO DOCENTE

Ao se tratar do trabalho docente algumas considerações precisam ser fundamentadas sobre sua missão enquanto profissional e suas rotinas de trabalho. “Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus objetivos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem á condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende também ensina ao aprender” (FREIRE, 1996, p. 12).

Segundo Tardif (2005), o saber dos professores não é algo definido mas sim, algo que vai sendo construído durante sua carreira profissional, na qual, com o tempo o professor

aprende aos poucos a comandar seu ambiente de trabalho tendo que lidar com as regras que são parte integrante dele.

Para Tardif e Lessard (2008) o trabalho docente se estabelece como parte essencial na cultura da modernização, seguindo condutas com impacto na economia, sobre a vida comum e sobre aspectos políticos. O professor em sua essência reflete a magnitude do saber, mas se encontra muitas vezes amarrado em culturas que lhe impedem de evoluir e fazer com que os outros experimentem o mesmo.

### **2.3.1 Docentes de Ensino Superior**

Um dos papéis do docente de ensino superior é formar profissionais em áreas específicas, para compor as necessidades do mercado de trabalho. Para isso, o professor tem que conhecer sobre diversos assuntos, e acompanhar as novas tecnologias para estimular o desenvolvimento de competências nos alunos.

Um ponto importante sobre o início de carreira de professor é que eles aprenderam métodos, e começam a se utilizar de recursos pedagógicos de outros professores, de acordo com o que observaram enquanto alunos.

Assim, de acordo com Cunha e Zanchet (2010), os docentes universitários, enquanto alunos, conviveram, observaram, aprenderam como dar aulas, e conheceram alguns recursos pedagógicos, construindo em seu pensamento, por meio disso, suas concepções sobre ensinar e aprender.

Vários professores exercem outra profissão durante o dia e ministram aulas durante a noite, fazendo da docência um complemento de renda. Gripp e Testi (2011) lembram esse fato e acrescentam que neste caso, os professores têm uma carga de trabalho elevada, pois se comprometem com outros serviços além da docência, tornando-se muitas vezes, um profissional com pouca especialidade acadêmica.

Conforme Isaia e Bolzan (2011), os professores ao longo de sua carreira vão cada vez obtendo experiências e se transformando. Na medida em que se formam, também se firmam e se estabelecem como docentes.

De acordo com Morosini (2000), a docência universitária tem vários tipos de professores, uns que fizeram só um curso de licenciatura, outros que trazem sua experiência profissional para a sala, e outros que não tem experiência nem profissional nem didática,

provenientes de curso de especialização. Até então o fator que definia sua competência como científica.

## 2.4 ASPECTOS QUE AFETAM A QVT DO DOCENTE

Quanto aos aspectos que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho de maneira geral, pode-se dividi-los em quatro tipos que serão descritos abaixo:

- *Aspecto Psico-social* - sabe-se que a interação entre superiores e subordinados é essencial numa organização para que as pessoas se sintam satisfeitas e possam realizar suas atividades com eficácia. Nesse sentido, Sá e Lemoine (1999) constataram que nas organizações brasileiras se tem um nível de comprometimento das pessoas com o seu trabalho onde as relações dentro do ambiente organizacional com as pessoas são bem agradáveis. Para Mendes e Cruz (2004), as doenças mentais estão ligadas a um conjunto de fatores negativos á saúde, como por exemplo ligados ao estresse e sofrimento, e não a sintomas isolados. Assim, os autores recomendam um ambiente de trabalho onde exista bem-estar e satisfação.

- *Aspecto tecnológico* – fator tecnológico explicado como um fator que influencia a Qualidade de vida no Trabalho. De acordo com Limongi-França e Zaima (2002) e Limongi França (2004) as inovações tecnológicas são muito importantes no ambiente de trabalho fazendo com que as pessoas se sintam bem dentro da empresa. Para Silva e Fleury (2003), a utilização da tecnologia influencia diretamente não somente no processo produtivo, mas também às pessoas que a utilizam, podendo ser usadas para conhecer seus pontos de vista. Assim, as inovações tecnológicas funcionam como sistemas de desenvolvimento profissional, e organizacional dentro do ambiente de trabalho. A inovação da tecnologia na organização deve ser usada de maneira que possa trazer benefícios tanto para a empresa quanto para o funcionário.

- *Aspectos físicos e os aspectos higiênicos*: estes que são essenciais para o bem estar do funcionário, considerando que as condições de ruídos, poluição visual, e um ambiente sujo causam desconfortos às pessoas. Torna-se complexo definir o que são condições satisfatórias, observando que as pessoas têm diferentes níveis de sensibilidade física e psicológica, e a alteração desses fatores causam problemas, alterando conseqüentemente a capacidade de atenção das pessoas e o seu humor.

### 2.4.1 Docência Universitária

Vários estudos tratam sobre as reformas no conjunto educacional, o que vem mostrando a necessidade de algumas mudanças na questão educativa como um todo, inclusive na educação de ensino superior.

Com o passar do tempo surgiram necessidades mercadológicas onde havia maior exigência com os profissionais graduados. Em pouco tempo, as Instituições de ensino superior tiveram que aumentar o quadro de profissionais docentes para suprir as necessidades da sociedade contemporânea.

De acordo com Costa (1994), é fundamental que os docentes universitários obtenham conhecimentos científicos pedagógicos e tenham adequadas competências para poder assim ter uma carreira de docente de sucesso.

Diante disso, observa-se que o docente acadêmico precisa de uma formação contínua e dinâmica, onde a carreira como professor tem que ter uma grande preparação já que, não basta somente técnicas, também é necessário aprimorar os saberes didáticos para que se constitua o processo educativo.

“Nas práticas docentes estão contidos elementos extremamente importantes, tais como: a problematização, a intencionalidade para encontrar soluções [...] o enfrentamento de situações de ensino complexas, as tentativas mais ricas e mais sugestivas de uma didática inovadora [...]. (PIMENTA, 1997, p. 59).

Assim, fazendo com que o docente possa inovar no seu espaço pedagógico de maneira que contribua para com o conhecimento do aluno. Onde tem que acompanhar as mudanças sociais para que no seu espaço de ensino possa transmitir saberes para a educação e para a vida.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa pode ser considerada uma atitude corajosa do ser humano que está sempre em busca de novas descobertas. Ante a isto, “cada ciência possui uma gama de sistemas metodológicos próprios que, unindo-se uns aos outros e de forma ordenada, conduzem a investigação científica a resultados satisfatórios” (ROSA; ARNOLDI, 2008, p. 7).

A metodologia utilizada foi com o intuito de oferecer meios de investigar a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do curso de Administração na Universidade Federal de Campina Grande, Campus Sousa.

De acordo com Fonseca (2002), a metodologia é o estudo da organização das informações e de como será percorrido o caminho para se realizar uma pesquisa ou estudo.

Segundo Rudío (2011), a pesquisa busca o conhecimento por meio de um conjunto de atividades orientadas para tal. Este tipo de pesquisa é uma forma de mostrar que por meio dela obtêm-se resultados claros sobre o assunto a ser abordado.

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

De acordo com Minayo (1994), o tratamento qualitativo é diferente no mundo dos significados, pois é um tipo de pesquisa que não é captável em equações, média e estatística. Quanto aos fins, realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva. Segundo Roesch (2007) o objetivo da pesquisa descritiva é a descrição pormenorizada de um fenômeno. E de acordo com Mattos (1993) a pesquisa exploratória é aquela que fornece ao pesquisador uma série de conhecimentos a respeito de um determinado problema ou tema de um objeto de pesquisa.

De acordo com Gil (2009, p.41), “a pesquisa de forma exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Com intuito de alcançar os objetivos da pesquisa ao qual se propõe, a pesquisa é classificada como qualitativa, e como estratégia para estudo de caso usou-se características de modo exploratório e descritivo. Para o método de coleta de dados utilizou-se um questionário para serem feitas as entrevistas com os professores do curso, e para a análise dos dados foi escolhido a análise do conteúdo.

No próximo tópico mostrará o processo metodológico utilizado nesta pesquisa no sentido de alcançar o objetivo ao qual o estudo foi realizado e apresentar quais estratégias, tipo de abordagem, e suas características.

### 3.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A Estrutura da pesquisa, bem como a forma de abordagem para a coleta dos dados constitui-se uma fase importante para o desenvolvimento de um processo de busca para a análise de conteúdo.

De acordo com Vieira (2006) nas pesquisas qualitativas a qualidade da pesquisa não esta relacionada com os métodos utilizados, mas com uso indevidos dos próprios. O autor também defende a confiabilidade para a condução da pesquisa qualitativa. Assim buscou-se usar este tipo de abordagem qualitativa com objetivo de proporcionar maior confiabilidade aos resultados obtidos no estudo.

A pesquisa de caráter exploratório e descritivo justifica-se pela classificação de informações necessárias, pela necessidade de ter mais detalhamento das características dos fenômenos estudados e pela necessidade de achar vínculos entre os fenômenos.

O caráter descritivo da pesquisa se deu com a interpretação das informações obtidas e também com o delineamento das formas de aprendizagem. Esta pesquisa é caracterizada de caráter descritivo, pois faz uma ligação entre os fenômenos averiguados em particularidades de cada um dos entrevistados (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa exploratória tem por objetivos encontrar características semelhantes entres os casos analisados (RICHARDSON, et al., 1985; GODOY, 2006).

Neste sentido, o caráter exploratório do estudo se deu por meios de livros, dissertações, entre outros que falam sobre o assunto, para assim logo em seguida ser feita a realização de entrevistas com os professores do curso de Administração da UFCG.

Partindo-se da necessidade de averiguar o que acontece nos seus ambientes de trabalho, em relação ao tema apresenta-se a seguir o contexto e os sujeitos investigados nesta etapa.

### 3.3 CONTEXTO E SUJEITOS DA PESQUISA



A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Campina Grande, no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, na cidade de Sousa/PB e aconteceu entre os meses de junho e julho de 2017. O contexto pesquisado foram os professores do Curso de Administração, Campus Sousa, O curso funciona em regime semestral no turno da noite.

A pesquisa foi realizada adotando-se como sujeitos-alvo os professores do curso de administração da Universidade Federal de Campina Grande Campus Sousa/PB.

Para a escolha dos professores de Administração para serem entrevistados o primeiro critério adotado nesta pesquisa foi o de acessibilidade, e assim foi feito um contato prévio com os mesmos a fim de identificar interesse e a disponibilidade de participar da pesquisa.

De acordo com Merriam (1998), a pesquisa qualitativa não está ligada a quantidade de pessoas entrevistadas, mas sim com propósito de obter o maior número de informações necessárias, onde o encerramento ocorre quando as respostas a respeito de determinado assunto já estão ficando muito parecidas. Então assim podendo encerrar a coleta de dados.

Foram realizadas entrevistas com 6 professores do curso de administração da UFCG CAMPUS Sousa/PB, com o intuito de investigar sua qualidade de vida no trabalho. O curso possui um total de 8 professores, e destes foram entrevistados 6, pois excluiu-se a professora que orienta esta pesquisa, por ter participado da elaboração do instrumento de coleta dos dados e para evitar possíveis respostas tendenciosas neste sentido. Outro docente também não foi entrevistado, pela percepção da pesquisadora de que as respostas anteriores começaram a repetir-se, caracterizando-se como saturação e redundância. A seguir, descreve-se o processo de coleta do material empírico para a realização do estudo.

### 3.4 O PROCESSO DE COLETA DOS DADOS

O instrumento utilizado para a pesquisa e para a coleta de dados foi a entrevista, por meio de um roteiro semiestruturado que foi aplicado com os professores de Administração.

Para Yinir (2001) a entrevista é considerada uma forma muito importante de obtenção de informações. O roteiro foi construído pela autora baseando-se nos objetivos a que se propõe a pesquisa.

Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada é importante, pois valoriza a presença do investigador na pesquisa e oferece diversas perspectivas possíveis para que o entrevistado se sinta mais com liberdade e assim trazendo um enriquecimento para a pesquisa.

O roteiro da entrevista foi elaborado com base com algumas dimensões e fatores do modelo de QVT e nos objetivos da pesquisa que foi Investigar a qualidade de vida no trabalho dos professores do Curso de Administração da UFCG Campus Sousa/PB.

O roteiro que serviu como guia para as entrevistas (ver Apêndice A) foi dividido em duas partes. A primeira trata-se dos dados pessoais dos entrevistados que tem como objetivo definir o perfil dos professores com base em 03 questões. A segunda parte trata-se das questões elaboradas com algumas dimensões e fatores do modelo de Walton e outros que propõe a investigação da QVT dos professores.

As entrevistas foram gravadas com o auxílio de um gravador digital. Um detalhe relevante nesta descrição é que a entrevista não teve interrupções de pessoas alheias.

A próxima subseção delinea a trajetória de interpretação e análise dos dados coletados mediante as entrevistas qualitativas com os 6 Professores do Curso de Administração da UFCG Campus Sousa/PB.

#### **4 ANÁLISE INTERPRETATIVA DOS RESULTADOS**

Neste capítulo será feita uma avaliação dos elementos obtidos durante a pesquisa, ou seja, serão discutidas as informações coletadas junto aos professores, relacionando-as ao que foi estudado no decorrer da pesquisa. Assim, esta parte da pesquisa apresenta a análise interpretativa dos resultados obtidos com a investigação sobre a QVT dos professores de Administração da Universidade Federal de Campina Grande, Campus Sousa.

Primeiramente serão apresentados os dados gerais da população investigada por meio de alguns dados dos sujeitos investigados: idade, gênero, tempo de serviço, e tempo de serviço na UFCG. Depois será utilizada a análise de conteúdo para a interpretação dos resultados.

A análise, foi feita a partir da não identificação dos sujeitos, eles foram codificados de D1 a D6, sendo que o D significa Docente e o número corresponde a cada um dos 6 entrevistados.

De acordo com Bardin (1977) neste tipo de pesquisa é possível avaliar as relações psicológicas do indivíduo com o assunto que irá ser tratado.

#### 4.1 DADOS GERAIS DOS DOCENTES

Como mencionado anteriormente, participaram desta pesquisa 6 docentes da Universidade Federal de Campina Grande do curso de Administração, Campus Sousa.

Dos entrevistados, apenas uma é do sexo feminino e cinco são do sexo masculino; 3 deles possuem idade de 31 a 40 anos, 2 estão na faixa etária entre 41 e 50 anos, e 1 possui mais de 50 anos. Identificou-se também que, 2 deles têm entre 5 e 10 anos de trabalho com a docência, 3 trabalham como docentes há um período de 10 a 15 anos, e 1 tem entre 15 e 20 anos de docência. Por fim, com relação ao tempo de serviço na UFCG, 4 deles possuem entre 5 e 10 anos de trabalho, enquanto 1 possui entre 10 e 15 anos e outro tem somente 5 anos de atuação na UFCG.

#### 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Até aqui, a Qualidade de Vida no Trabalho, tem sido definida de diferentes formas por autores diferentes. Portanto, praticamente todas as definições têm em comum, propiciar o aumento do bem-estar dos trabalhadores, uma maior humanização do trabalho e que todos trabalhem satisfeitos. Neste sentido, com base nas informações cedidas pelos professores da UFCG do curso de Administração, serão apresentados os pontos mais importantes que foram investigados de forma que cada um expôs sua opinião sobre cada assunto, mostrando os pontos fortes e fracos e o que poderia mudar.

Os objetivos específicos a que pesquisa se propôs foram: Identificar os principais fatores que afetam no geral a Qualidade de Vida no Trabalho docente; verificar os principais fatores que influenciam na QVT dos professores do curso de Administração no campus de Sousa PB;

Apresentar medidas de gestão visando à melhoria contínua da QVT dos professores.

O presente tópico analisa as percepções dos docentes da Universidade Federal de Campina Grande quanto a Qualidade de Vida no Trabalho, segundo algumas dimensões e fatores, do Modelo de QVT de Walton, e outros que propõe a investigação da QVT. Esta subseção apresenta a análise dos resultados da pesquisa, apresentando temas que aferem os seguintes tópicos: compensação justa e adequada, condições de trabalho e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades; trabalho e espaço total de vida.

#### **4.2.1 Compensação justa e adequada**

Esta dimensão do modelo de Walton investiga os seguintes indicadores: salário ou remuneração adequada que o docente recebe, levando em consideração a adequação da remuneração ao grau de esforço.

A primeira categoria é o salário, onde a insatisfação foi demonstrada por quase todos os entrevistados. Apenas um respondeu que por um lado está insatisfeito, e por outro não. A pergunta feita foi considerando a remuneração que os docentes recebem pelo trabalho que executa, se a consideram adequada. Como dito acima, todos responderam que não achavam adequada, enquanto o docente D6 respondeu de forma bem interessante, dizendo: “Sim e não... parece estranho porque é que eu digo sim... se eu for comparar com o salário mínimo é uma boa remuneração... a última vez que fiz uma conta dá em torno de 6 e pouco salários mínimos”. Nessa parte, o D6 afirma que sim, é uma boa remuneração, mas logo em seguida constatou: “... se eu for comparar com o servidor público federal do executivo, do legislativo e do judiciário, eu acho que nesse ponto de remuneração o professor está muito abaixo”.

Segundo Luz (2003), o salário está fortemente ligado à satisfação do colaborador, por isso a organização precisa oferecer remuneração justa e adequada para que as pessoas saiam da zona de conforto e tenham desenvolvimento profissional e pessoal.

#### **4.2.2 Condições de trabalho**

De acordo com Walton (1973, apud Fernandes 1996) a dimensão condições de trabalho é um dos principais pontos que tem mais influencia na Qualidade de Vida do trabalhador. Ele a caracteriza de “Trabalho e espaço total de vida”, e ainda acrescenta que este é o equilíbrio entre a vida social e a vida no trabalho do funcionário, isto é, o mesmo equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar, entre outros pontos.

O critério de condições de trabalho investigado nesta parte, levanta os seguintes pontos: jornada de trabalho, saúde, segurança e estrutura física.

Em relação à jornada de trabalho, a maioria sente-se satisfeito. Apenas dois dos entrevistados ressaltam pontos importantes sobre este tema. O D1 fala que algumas coisas precisam ser melhoradas, relatando que “a jornada de trabalho é até muito longa... porque a gente não pára apenas com a sala de aula... nós levamos trabalho para casa então nosso

trabalho de professor vai muito além simplesmente do tempo que estamos na instituição”. Já o D6 relata que quando o professor passa no concurso público para ser professor deveria apenas se voltar na área de ensino, pesquisa e extensão e não ficar sobrecarregado, como por exemplo, no recebimento de documentação de estágio supervisionado ou na averiguação das atividades extras complementares dos alunos. Ele pensa que isto deveria ser uma atividade de uma pessoa específica para fazer só este tipo de coisa, ter um local só pra isso dentro do campus, onde os alunos se dirigiriam até lá e se informariam de toda a papelada necessária e fariam todas as entregas neste local, e assim evitaria a sobrecarga visto que o professor já tem suas atividades principais dentro da instituição.

Sobre o fator saúde, entende-se que se trata de um ponto muito importante para o docente. Quanto aos sujeitos pesquisados, a maioria acha adequada a questão da saúde, mas um deles afirma que a saúde está defasada na instituição. Sobre esse aspecto, precisa-se considerar, que a própria sobrecarga e ritmo de trabalho exigidos de um professor, pode comprometer sua saúde.

Com relação a estrutura física da Universidade, de acordo com D1 leva em consideração que às vezes falta uma sala adequada, falta um equipamento adequado para poder desempenhar corretamente o seu trabalho. Para o D2, em relação a estrutura física, existem algumas necessidades latentes e ainda não atendidas como a “disponibilidade de internet com maior velocidade, laboratório de informática disponível para professores e alunos... manutenção periódica dos equipamentos que os professores se utilizam para ministrar aulas, suporte técnico para atividades em laboratório...” e um comentário interessante feito pelo D6 foi o seguinte:

“(comparando) a estrutura física que eu tenho aqui como professor com a que eu tive quando era aluno é muito melhor... bibliotecas... computadores... pra você ter uma ideia... lá a gente cursava uma disciplina de informática que era programação e não tinha computador... então você tinha a disciplina... a gente via no quadro... eventualmente a gente conseguia laboratório... ficava lá... a estrutura que a gente tem é bem melhor.”

Em relação a estrutura física do que foi comentado acima, D.6 fez uma comparação bem interessante, onde ele comparou o que ele tinha no tempo em que era aluno, e a diferença de que os alunos têm hoje que antes não tinham. Analisando de forma que hoje é bem melhor se comparando com a estrutura de antigamente.

### **4.2.3 Motivação**

A respeito da motivação do funcionário dentro da empresa é altamente necessária tanto para ele se sentir que está sendo reconhecido, como para que ele produza mais dentro da organização na qual trabalha.

Motivação é um dos fatores intrínsecos ao comportamento humano. O desempenho pessoal e profissional obtido na empresa pode estar relacionado com a motivação para o trabalho, pois ela está diretamente relacionada com sentimentos de produtividade e valorização. Priorizar a motivação no local de trabalho significa manter, valorizar e implantar um alto nível de criação e ter uma comunicação entre todos os funcionários, prezando por um ambiente que alimente um saudável relacionamento entre todos.

O D1 fala que até se sente motivado para desempenhar seu trabalho como deve ser feito, mas ressalta que tem momentos que se sente desmotivado, mas acha normal porque faz parte do processo e da natureza humana. O D3 fala também que se sente motivado pelas condições de trabalho que são oferecidas na instituição. O D5 levou em consideração não só a sua motivação como também a da equipe de um modo geral quando diz: “...mas por outro lado... e eu num acho que todo mundo... né/não é... tenha a motivação e comprometimento necessário... fazendo com que algumas vezes a gente se desmotive por algumas atividades... mas não todas”.

Já o D6 fala que se sente motivado sim, contudo exprime: “a gente faz concurso pra ser professor... sendo puxado pra outras coisas que acho que não deveríamos... mas faz parte... eu acho que todo trabalho vai ter pontos que lhe agradem e outros que não agradem”

#### **4.2.4 Condições que a instituição oferece para a QVT e o desenvolvimento pessoal**

Em relação a esse ponto percebe-se que os professores não estão satisfeitos em relação a isso, como percebe-se nas falas a seguir.

O D1 leva em consideração que nem tudo dentro da universidade é perfeito, tendo suas deficiências e suas necessidades que devem ser melhoradas, como por exemplo, o que foi citado pelo mesmo quanto a questão do ambiente necessário para o desenvolvimento adequado da profissão de professor. O D2 expõe: “Na minha percepção deixa a desejar... principalmente nas relações interpessoais”. O D3 diz que é satisfatório por uma parte, em relação ao relacionamento interpessoal, mas por outro lado considera insatisfatório em relação ao baixo salário. O D4 por sua vez, relata:

“Eu acho que são insuficientes... eu acho que a universidade não tem um plano estratégico voltado especificamente pra isso... ou pelo menos se tem... não está sendo aplicado eficientemente então eu acho que tem que ser bem desenvolvido e que chegue efetivamente aos professores.”

O professor entrevistado D6 questiona a falta de um curso de capacitação para os professores, e recomenda que a universidade seja a provedora disso, para que os docentes possam trazer coisas diferentes para sala de aula, ressaltando que na Universidade o professor aprende no dia a dia, pois muitos entram sem experiência. Em suas palavras:

“Eu acho que a instituição poderia pensar numa capacitação à distancia que não precise ir ate Campina Grande... eu acho que nesses pontos de... eu não sei se a expressão é essa... de desvio de função digamos assim... que entra pra ser professor e acaba fazendo outras coisas que seja talvez a falta de um plano de capacitação dos docentes” (D6).

Ponto bastante importante analisado pelo professor D.6 que os professores são desviados daquilo que era pra eles fazerem, e acabam um pouco se sentido desmotivados , como citado por ele próprio acima como por exemplo, ter uma capacitação para os professores, entre outros mais relacionados na área.

#### **4.2.5 Autonomia para o desenvolvimento de atividades profissionais**

A autonomia para o exercício da profissão é almejado por todos. Sobre este aspecto, no contexto geral, todos os professores se sentem satisfeitos para exercer suas funções dentro da instituição, mas alguns consideraram alguns pontos específicos.

O D1 afirmou que a Instituição UFCG tem autonomia para exercer suas atividades e que este ponto ajuda bastante na sua qualidade de vida no trabalho. Já para o D2 existe uma “autonomia moderada... uma vez que devemos pautar nossas atividades em muitos regulamentos... de certa forma, isso contribui para inibir algumas iniciativas... por outro lado não é justificativa para cruzarmos os braços e nada fazermos”. Noutras palavras, ele diz que todos sabem seus deveres e obrigações e sabem que devem cumpri-los, não podendo usar essa autonomia moderada como desculpa para abster-se de cumprir suas funções.

O D5, complementando o que D2 comentou a respeito do professor saber qual o seu papel na instituição, relatou que “o professor que é comprometido... ele sabe muito bem quais são seus papéis... então a gente tem autonomia na sala de aula para adequar os conteúdos na

medida... ler em casa estratégias que vai usar... eu acho que a gente tem bastante autonomia... né/não é... Sim... sinto-me bastante confortável”.

O D6 comparou a instituição UFCG na qual trabalha, a uma instituição privada à qual já trabalhou, dizendo que: “...na UFCG tenho autonomia pra dar aula presencial ou passar uma atividade pra ser feita em casa... mas na particular não tem essa mesma autonomia”. Essa autonomia dá uma certa qualidade de vida no trabalho, podendo tomar as próprias decisões, relatou.

#### **4.2.6 Relacionamento entre docentes dentro e fora da organização**

Um ponto importante que interfere na qualidade de vida no trabalho está relacionado a questão do relacionamento dentro e fora da organização, formando um ambiente mais agradável entre os colegas de trabalho. As respostas são bem divididas sobre este assunto, tendo os docentes opiniões em dois eixos, colocadas a seguir.

Para o D1, em outras instituições ocorrem desuniões entre os colegas, enquanto na instituição que trabalha o ambiente é bem saudável, fazendo com que o nível de relacionamento seja bem tranquilo. D6 tem um posicionamento bem parecido com o primeiro, comentando que é comum acontecer vários desentendimentos em instituições de ensino, mas na UFCG é bem tranquilo em relação a isso, acrescentando ainda que tem seus momentos de turbulências, e complementa, mas não tem como ser tudo tranquilo o tempo todo.

O D2 já tem o pensamento diferente em relação a essa questão ao afirmar: “...tenho boas relações dentro e fora da instituição... entretanto sinto falta no que se refere às relações entre os professores e membros da direção... uma maior integração e cooperação de forma voluntária”. D3 e D4 tem pensamentos iguais, afirmando que estão satisfeitos com o relacionamento dentro e fora da organização. Já o D5 ressalta que dentro da instituição tem sempre aquelas pessoas que são próximas, com pensamentos comuns, já outros colegas não tem esse contato, mas claro que se tem o respeito entre todos.

#### **4.2.7 Reconhecimento do trabalho dentro da instituição**

Sabe-se que o reconhecimento do profissional dentro da instituição reflete na satisfação profissional, contribuindo para a dedicação ao trabalho. No que tange ao reconhecimento no ambiente de trabalho, D1 afirma que “Precisa melhorar muito em relação



ao reconhecimento do trabalho do docente ou do docente de uma maneira geral... esse (ponto) aí ainda falta muito... tem que caminhar muito pra isso”, e acrescenta: “...o professor de maneira geral não é reconhecido... onde se deveria dar mais importância a educação e reconhecer o professor como uma fator para que se melhore as situações da nossa sociedade”. D2 acha que é reconhecido, mas não da forma como deveria ser. D3, D5 e D6 sentem-se satisfeitos. D4 acredita que seu trabalho não é reconhecido na instituição.

Pode-se observar que os professores tem opinião dividida a respeito do assunto. Alguns acham que são reconhecidos, mas não necessariamente como deveria ser, outros já se consideram satisfeitos pelo reconhecimento que a instituição tem com os próprios e, por último, existe também os que estão insatisfeitos e acham que a instituição tem que mudar esse pensamento e valorizar, reconhecer, seus profissionais.

#### **4.2.8 Melhoria da QVT dos professores**

Como se sabe, a qualidade de vida no trabalho está ligada a diversos fatores como remuneração adequada, ambiente físico, segurança e a outros pontos mencionados anteriormente.

No último tópico da análise, foi perguntado sobre a melhoria na QVT dos professores, em termos do que poderia ser mudado para uma melhor qualidade de vida no trabalho na UFCG.

D1 falou que, neste momento em que estamos, o curso de Administração precisa aumentar os números de professores, porque, como são poucos, acabam sobrecarregando os professores que estão em atividade. Quanto ao ambiente, é preciso ter uma sala adequada para o melhoramento do atendimento do professor ao aluno.

D2 concordou quanto ao número de professores, acrescentando que é necessário trabalhar em equipe, mudar o clima organizacional e estrutura física do ambiente dos professores. D3 também concordou com a necessidade de aumento do número de professores em atividades, justificando que a demanda de orientações de TC, Estágio e pesquisa, além das funções administrativas, acabam sufocando os colegas.

D4 ressaltou que os professores devem ser mais escutados, principalmente na parte de elaboração de planos de melhoria de qualidade de ensino ou de práticas em geral. D6 defende que o professor deve se ater apenas a sua missão de lecionar, não se atarefando demais dentro da instituição. Defende também que a Universidade ofereça capacitação para os próprios

docentes e que oferte mais professores para o curso de Administração, assim aumentaria o leque de disciplinas ofertadas, tendo os discentes mais opções de escolha, podendo optar por aquelas disciplinas em que mais se identifiquem.

## 5. CONCLUSÃO

O principal objetivo da QVT está relacionado ao bem estar do trabalhador, onde ele possa se sentir satisfeito com o seu trabalho, dentro e fora da instituição. Pesquisar sobre qualidade de vida no trabalho é uma tarefa relevante para os dias de hoje. Assim, fez-se necessário um estudo sobre a QVT dos professores do curso de Administração da UFCG.

Este estudo aqui apresentado trouxe várias percepções sobre o tema. Percebe-se que os professores têm diversos pontos de vista a respeito do assunto, pontos satisfatórios e outros insatisfatórios. No que tange a jornada de trabalho, poucos se sentem insatisfeitos, ressaltando que o trabalho de professor requer muito mais do que 40 horas, pois o professor além de trabalhar na Universidade ainda leva algumas atividades para casa, abstendo de parte do seu tempo livre, que deveria ser usado para lazer e atividades familiares, para exercer atividades oriundas do trabalho. Além disso, muitos docentes entram para a docência sem experiência suficiente, sendo mais difícil obter o rendimento adequado no início, ensejando em mais acúmulo de atividades e ainda findam obtendo outras atividades que não são diretamente ligados à sua função.

Quanto à saúde, os docentes no geral se sentem satisfeitos. Já quanto à segurança e a estrutura física, alguns ressaltam que a instituição precisa de salas e equipamentos mais adequados para desempenhar melhor suas funções, um deles afirmando que a estrutura avançou bastante desde a sua época como discente, mas a manutenção deve ser constante.

Motivação é um fator muito importante para os professores. Apenas um ressaltou que às vezes se sente desmotivado por ver o desinteresse de colegas.

A respeito de desenvolvimento pessoal, os professores acham que a instituição deveria oferecer um plano estratégico ou até mesmo uma capacitação para que assim possam aprender mais variedades de assuntos e aplicar com seus alunos em sala de aula.

No fator autonomia, todos concordaram que têm essa autonomia de exercer suas atividades de forma bem tranquila, diferente de instituições particulares, mas nem por causa disso os professores devem deixar de cumprir com suas obrigações onde todos sabem seus direitos e deveres.

Quanto ao relacionamento dentro e fora da organização, eles se sentem um pouco afastados dos colegas nas relações fora da instituição. Apenas alguns se consideram satisfeitos em relação a este ponto.

O reconhecimento dentro da instituição, diante do comentário de alguns professores deixa a desejar. Como reflexo, alguns se sentem desvalorizados, não só por parte da

instituição como também diante da sociedade. Esse fator de desvalorização enseja em desmotivação e conseqüentemente na baixa no rendimento, realidade que deve ser mudada.

Outro ponto importante, bastante debatido, é a questão da falta de professores no curso de Administração, fazendo com que os docentes entrevistados sintam-se muito atarefados.

Portanto, diante de todos esses pontos acima, recomenda-se que a instituição preste mais atenção aos seus docentes, em especial aos docentes de Administração, ouvidos neste estudo. A pesquisa revelou preocupação dos professores com relação a alguns pontos da QVT. Algumas medidas que são simples, como incentivo a publicação e premiação por elas.

O assunto abordado nesta pesquisa é amplo e não se encerra aqui. Este trabalho dá margem para muitos estudos futuros. A qualidade de vida no trabalho dos professores, não só da UFCG, deve ser investigada mais afundo. Pode-se fazer um estudo comparativo entre IES públicas e privadas para comparar a QVT dos professores nas duas diferentes esferas. Também é possível mensurar a QVT a partir dos fatores ambientais, organizacionais e comportamentais envolvendo os professores.

Docentes satisfeitos no ambiente de trabalho rendem mais, trazendo benefícios imensuráveis para seus alunos, sua instituição de ensino, refletindo até no bem estar em seu âmbito familiar e social. Buscar melhorias na qualidade de vida no trabalho é necessário e um trabalho contínuo.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BUENO, Chris. O trabalho e o homem: O ser humano é o único que consegue transformar a natureza por meio de seu trabalho, São Paulo: Revista Pré.univesp, v. 57, 07 out. 2015.
- COSTA, Wellington Soares da. **Resgate da humanização no ambiente de trabalho**. Cadernos de Pesquisa em Administração, São Paulo, vol.09, nº 02, abril/junho 2002.
- CUNHA, Maria Isabel e ZANCHET, Beatriz Maria Boéssio. **A problemática dos professores iniciantes: tendência e prática investigativa no espaço universitário**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 33, n. 3, p. 189-197, set./dez. 2010
- DAVIS, Keith & WERTHER, WILLIAM b. (1983). Administração de Pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw- Hill..
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- Apostila. GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2009
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70, 1977.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários para a prática educativa**. 39. ed. São Paulo: Paz e terra, 1996.
- GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2002.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa – tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun., 1995.
- GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- GRIPP, Glícia S e TEST, Bruno Moret . **Trajetórias acadêmicas: um estudo comparado da carreira acadêmica em Minas Gerais**. Revista Sociedade e Estado - Volume 27 Número 1 - Janeiro/Abril 2012.
- GUTIERREZ, G. L. (Org.) **Qualidade de vida em proposta de intervenção corporativa**. Campinas: IPES Editorial, cap. 27, p. 211-218, 2007.
- ISAIA, Silvia Maria de Aguiar e BOLZAN, Doris Pires Vargas. **Formação do professor do Ensino superior: Um processo que se aprende?** Revista do centro de Educação UFSM, 2001, vol.29, 2011.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- LIMONGI-FRANÇA, A.C; KANIKADAN, A.Y.S.A Construção de um instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional - BPSP-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar - BEO, Sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, v.12,n.6,Edição 54, nov/des. 2006.
- LIMONGI-FRANÇA,A.C; ARELLANO, E, B, **Qualidade de Vida no Trabalho**. In: FLEURY, M.T.L. (org). As Pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e ZAIMA, Gustavo. **Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT**. In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena. Org. **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. Vol. 1, p. 403-421, São Paulo, Ed. Gente, 2002.
- LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional** – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003
- MACEDO, J; MATOS, R. D. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Irati**. 2007.
- Rodrigues, M. V. C. (2001). **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes.
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- McGREGOR, Douglas (1980). **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes.
- MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. **Trabalho e Saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas**. In: TAMAYO, Álvaro e Col. **Cultura e saúde nas organizações**. Artmed Editora, Porto Alegre, 2004.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- MOROSIN, Marília. Docência universitária e os desafios da realidade nacional. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais**, Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, n.2, p.11-21, 2000.
- MURITIBA, P.; MURITIBA, S. N.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação de Resultados em RH: fontes de evidência da percepção e das práticas dos administradores no caso dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENANPAD, 2002, Salvador. **Anais... XXVI Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração ANPAD**, 2002.
- NADLER, David e LAWLER, Edward. Quality of working life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11, p. 20-30, Winter 1983.
- NASCIMENTO-SILVA, D. et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho em uma IES paraense. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 18, 2007, Cuiabá. Anais... Rio de Janeiro, ANGRAD, 2007

PIMENTA, S. G. (Org.). Saberes pedagógicos e atividade docente. São Paulo: Cortes, 1999.

ROSA, Maria Virgínia de F. P. do Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida G. Colombo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para validação dos resultados**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. Projetos de Estágio e de pesquisa em administração. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1994

ROSSI, Ana M. Autocontrole: **uma nova maneira de controlar o stress**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

ROSSI, Ana M. **Autocontrole**: uma nova maneira de controlar o stress. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

RUDIO, F.V. **Introdução do projeto de pesquisa científica**. 39. ed. Petrópolis: Vozes, 2011. SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de e LEMOINE, Claude. **Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam**. In: XXIII Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Foz do Iguaçu. Anais..., 1999.

SGANZERLA, S. S. A. Relatório e proposta de programa para grupos corporativos: **atividade física na promoção da saúde e qualidade de vida**. In: \_\_ VILARTA, R.;

SILVA, A. B. O equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal: **uma missão (im)possível**. 2001. Disponível em <http://www.administradores.com.br>.

SILVA, Sandro Márcio da, FLEURY, Maria Tereza Leme. **Cultura organizacional e tecnologia da informação – um estudo de caso em organizações universitárias**. In

RUBEM, Guilherme; WAINER, Jaques; DWIER, Tom (Orgs.) Informática, organizações e sociedade no Brasil. São Paulo/SP: Cortez, 2003.

STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: **Employers and Employees Perspectives**. European Journal of Social Sciences, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2005.

TARDIF, Maurice e LESSARD, M.C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

TOLFO, Suzana R; PICCININI, Valmíria C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática.** In: ENANPAD,22, 1998, Foz do Iguaçu: Anpad, 998.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução á pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WALTON, R. E., Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, may/jun, p. 12-16, 1974

YINIR, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento em métodos,** 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001





APÊNDICE - FORMULÁRIO PARA ENTREVISTA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFPG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS



**1. Idade**

- a)  18 á 30 anos
- b)  31 à 40 anos
- c)  41 à 50 anos
- d)  Mais de 50 anos

**2. Tempo de trabalho com a docência:**

- a)  até 5 anos
- b)  entre 5 e 10 anos
- c)  entre 10 e 15 anos
- d)  entre 15 e 20 anos
- e)  acima de 20 anos

**3. Tempo de trabalho na UFPG:**

- a)  até 5 anos
- b)  entre 5 e 10 anos
- c)  entre 10 e 15 anos
- d)  entre 15 e 20 anos
- e)  acima de 20 anos

**4) Em relação à suas condições de trabalho, jornada de trabalho, saúde, segurança e estrutura física você acha que instituição oferece adequadamente ou o que ela poderia mudar ?**

- 5) **Você se sente motivado pelo seu trabalho na Instituição?**
- 6) **Considerando a remuneração que você recebe e pelo trabalho que executa, você a considera adequada?**
- 7) **O que você acha das condições que a instituição oferece para QVT e para o desenvolvimento pessoal.**
- 8) **Como você se sente em relação ao fator “autonomia” para o desenvolvimento de suas atividades profissionais.**
- 9) **Em relação ao nível de relacionamento dentro e fora da organização, entre você, colegas e demais membros da direção, como se sente?**
- 10) **Em relação ao trabalho que desenvolve, ele é reconhecido pela instituição a ponto de perceber sua importância, como funcionário?**
- 11) **Na sua percepção existe algo que precisa ser melhorado quanto á qualidade de vida no trabalho dos professores de Administração? Se sim, quais seriam?**