

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

DISSERTAÇÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA AVALIAÇÃO DA
PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Luciana Porto de Matos Almeida

Seropédica, RJ
Agosto de 2007



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA AVALIAÇÃO DA
PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LUCIANA PORTO DE MATOS ALMEIDA

Sob a Orientação da Professora
Ana Alice Vilas Boas

Dissertação submetida como requisito
parcial para obtenção do grau de
Mestre em Gestão e Estratégia em
Negócios.

Seropédica, RJ
Agosto de 2007

658.3
A447q
T

Almeida, Luciana Porto de Matos,
1971-

Qualidade de vida no trabalho : uma avaliação da
percepção dos docentes do curso de administração /
Luciana Porto de Matos Almeida. - 2007.

62 f. : il.

Orientador: Ana Alice Vilas
Boas.

Dissertação (Mestrado) -
Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro, Instituto de Ciências
Humanas e Sociais.

Bibliografia: f. 54-57.

1. Administração de pessoal -
Teses. 2. Motivação no trabalho -
Teses. 3. Qualidade de vida no
trabalho - Teses. 4. Satisfação no
trabalho - Teses. I. Vilas Boas,
Ana Alice, 1965-. II. Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro.
Instituto de Ciências Humanas e
Sociais. III. Título.

Bibliotecário: _____

Data: ___/___/___

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS

LUCIANA PORTO DE MATOS ALMEIDA

Dissertação submetida ao Curso de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia em Negócios, como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 31/08/2007.

Ana Alice Vilas Boas, PhD, UFRRJ
(Orientadora)

Antonio Carlos Nogueira, D.Sc, UFRRJ

Rejane Prevot Nascimento, D.Sc., UNIGRANRIO

AGRADECIMENTOS

A Deus por me dar saúde para fazer tudo que tenho feito em minha vida, pelas oportunidades e por colocar pessoas maravilhosas em meu caminho.

A meu marido, Ricardo, pelo companheirismo, pela amizade e por estar ao meu lado em todos os momentos.

À minha mãe, Maria Roberta, pelos ensinamentos, pelo apoio incondicional, por estar ao meu lado sempre, enfim, por ser minha mãe.

Às minhas irmãs, Adriana e Gardênia, pela amizade e pelo carinho - pessoas essenciais em minha vida.

Ao meu sobrinho, Artur, que com seu jeitinho, me alegrava e me motivava para concluir este trabalho, dizendo: “Dindinha, você vai conseguir”.

Em especial à Professora Ana Alice Vilas Boas, pelo profissionalismo, amizade e por toda a atenção recebida, que com sua calma e serenidade me orientou com seus conhecimentos para a realização e conclusão deste trabalho.

A todos os professores do Curso pelos inestimáveis ensinamentos.

A todos os meus colegas de classe no mestrado, que direta ou indiretamente contribuíram para o meu crescimento e aprendizado. E, pelo ambiente agradável, alegre e animado dos “sábados” de aula em tempo integral.

Em particular aos amigos Welington Leôncio, “Cidinha” - Maria Aparecida Magalhães Salles e “Aurélio”- José Aurélio Vilas Boas, pela amizade e por compartilharmos a construção de alguns trabalhos do curso juntos.

Ao Prof. Osvaldir Geraldo Denadai, Pró-Reitor Acadêmico do Centro Universitário Geraldo Di Biase que buscou a parceria entre as duas Instituições para a realização deste curso.

Ao Reitor do Centro Universitário Geraldo Di Biase, que implementou o convênio com a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, facilitando de várias maneiras para os professores desta Instituição que participassem deste curso.

SUMÁRIO

Resumo	i
Abstract	ii
Lista de Abreviações e Símbolos	iii
Lista de Gráficos	iv
Lista de Quadros	v
Lista de Anexos	vi
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	01
1.1 – Justificativa	02
1.2 – Formulação do problema.....	03
1.3 – Suposição.....	04
1.4 – Objetivos.....	04
1.4.1 – Objetivo geral	04
1.4.2 – Objetivos específicos.....	04
CAPÍTULO II – REFERENCIAL TEÓRICO	05
2.1 – Qualidade de vida no trabalho.....	05
2.1.1 – Definição e histórico de QVT.....	05
2.1.2 – Alguns Modelos e fatores determinantes de QVT.....	10
2.1.2.1 – O Modelo de Walton.....	10
2.1.2.2 – O Modelo de Hackman e Oldhan.....	12
2.1.2.3 – O Modelo de Nadler e Lawler.....	14
2.1.2.4 – O Modelo de Siqueira e Coletta.....	15
2.2 – Qualidade de vida e programas de QVT.....	15
2.3 – Burnout e estresse no trabalho.....	20
2.4 – QVT e satisfação profissional.....	23
CAPÍTULO III – METODOLOGIA	26
3.1 – Pesquisa em Ciências Sociais.....	26
3.2 – População e amostra.....	27
3.3 – Coleta de dados.....	26
3.4 – Limitações do estudo.....	29
CAPÍTULO IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
4.1 – Histórico e perfil da IES.....	30
4.2 – Histórico e perfil do curso de Administração.....	30
4.3 – Perfil dos respondentes e atividades desempenhadas.....	31
4.4 – Percepção dos respondentes sobre qualidade de vida.....	38
4.5 – Qualidade de vida no trabalho.....	42
4.6 – Percepção dos docentes do curso de Administração sobre QVT.....	46
4.7 – Proposta de práticas de qualidade de vida no trabalho.....	53
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO	55
5.1 – Sugestões.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62

RESUMO

ALMEIDA, Luciana Porto de Matos. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma avaliação da percepção dos docentes do curso de Administração.** 2007, 62p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, Seropédica, RJ)

O objetivo geral deste trabalho consiste em avaliar a percepção do nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de administração que exercem suas atividades laborais em várias jornadas de trabalho e que, ao mesmo tempo, desempenham outros papéis profissionais. Utilizou-se pesquisa exploratória e descritiva com amostra constituída por professores que atuam em instituição de ensino superior particular, localizada no estado do Rio de Janeiro. Para avaliar a percepção do nível de QVT destes docentes, utilizou-se questionário apresentando questões que abordavam os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho propostos por Walton. O estudo inicia-se descrevendo o histórico e evolução do conceito de QVT e, posteriormente, apresenta os vários modelos sugeridos por outros estudiosos. De acordo com a pesquisa, concluiu-se que estes docentes percebem que sua qualidade de vida no trabalho apresenta um nível mais elevado nas atividades de docência, mas que, considerando os fatores do modelo escolhido, alguns são percebidos da mesma forma em ambas as áreas propostas para análise. Com base nos resultados, sugere-se propostas de implantação de práticas de qualidade de vida no trabalho destes profissionais, como implementar estratégias que melhorem a comunicação no curso, plano de carreira, políticas de contratação integral, entre outras.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Qualidade de vida, satisfação, motivação.

ABSTRACT

ALMEIDA, Luciana Porto de Matos. **Quality of Work Life: an evaluation of the perception of the management course teachers.** 2007, 62 p. Dissertation (Professional Master's degree in Business and Strategy) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, Seropédica, RJ)

The general goal in this research consists of analyzing the level of life quality of the management course teachers who work in several shifts and at the same time play other professional roles, that is, who at the same time teach and develop other professional activities. An exploratory and descriptive survey has been led and its sample has been made up of teachers who work in private college of a city in the state of Rio de Janeiro. In order to analyze the teachers` perception of the quality level of working life a questionnaire was used showing questions approaching the QWL factors and dimensions proposed by Walton`s model. The study starts describing the history and the evolution of the concept of QWL and later presents the several models suggested by scholars of the area. According to the research, the conclusion achieved was that management course teachers notice that their quality of working life has a higher level in teaching activities, but considering some of the factors and dimensions of the chosen model some of them are perceived in the way in both areas proposed for analysis. Based on the results, proposals of quality of working life practices are suggested for those professionals, such as implementing strategies that will enhance the communication, career plan and implementing policies of full-time contracts, among others.

Key-words: Human Resource administration, life quality, satisfaction, motivation.

LISTA DE ABREVIACES E SBOLOS

QVT	-	Qualidade de Vida no Trabalho
QV	-	Qualidade de Vida
IES	-	Instituio de Ensino Superior
VH	-	Variedade de habilidade
IT	-	Identidade da tarefa
ST	-	Significado da tarefa
AU	-	Autonomia
FT	-	Feedback do prprio trabalho
FE	-	Feedback extrnico
IR	-	Inter-relacionamento
PMT	-	Potencial motivacional de uma tarefa
NIC	-	Necessidade individual de crescimento
RPT	-	Resultados pessoais e de trabalho
SG	-	Satisfao geral
MIT	-	Satisfao interna com o trabalho
SPC	-	Satisfaes especficas em relao
SST	-	Segurana no trabalho
SC	-	Compensaco
SAS	-	Ambiente social
MBA-RH	-	Mster Business Administration – Recursos Humanos
Aparh	-	Associao Paulista de Recursos Humanos
REG-QVT	-	Rede de Estudos em Gesto da Qualidade de Vida no Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Profissão.....	29
Gráfico 2:	Idade dos docentes.....	29
Gráfico 3:	Estado civil.....	30
Gráfico 4:	Número de filhos dos respondentes.....	30
Gráfico 5:	Renda mensal.....	31
Gráfico 6:	Nível de escolaridade.....	32
Gráfico 7:	Tempo de atuação na área acadêmica.....	32
Gráfico 8:	Tempo de atuação em outras áreas.....	33
Gráfico 9:	Carga horária de trabalho docente semanal.....	34
Gráfico 10:	Carga horária de trabalho em outras atividades.....	34
Gráfico 11:	Principal atividade profissional.....	35
Gráfico 12:	Atividade profissional que traz mais satisfação pessoal e porquê.....	36
Gráfico 13:	Práticas de qualidade de vida.....	37
Gráfico 14:	Prática regular de algum tipo de atividade física.....	38
Gráfico 15:	Importância das ações programas de QVT.....	42
Gráfico 16:	Ações e programas de QVT são valorizados pelos empregados.....	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Evolução do conceito de QVT e suas características.....	08
Quadro 2:	Modelo de Walton para aferição da QVT.....	10
Quadro 3:	Compensação justa e adequada.....	44
Quadro 4:	Condições de trabalho.....	45
Quadro 5:	Uso e desenvolvimento de capacidades.....	46
Quadro 6:	Chances de crescimento e segurança.....	47
Quadro 7:	Integração social na empresa.....	48
Quadro 8:	Constitucionalismo.....	48
Quadro 9:	Trabalho e espaço total de vida.....	49
Quadro 10:	Relevância social da vida no trabalho.....	50

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Questionário QVT – corpo docente..... 59

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

Fatores como inovação tecnológica, competitividade, comprometimento, flexibilidade, pressão no trabalho, mercado de trabalho acirrado e cada vez mais exigente e a busca da garantia de um futuro tranqüilo, no sentido financeiro, entre outros, estão afetando diretamente a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas diversas organizações.

Pode-se dizer que o nível de qualidade de vida no trabalho dos indivíduos afeta diretamente sua performance profissional e conseqüentemente sua saúde, assim refletindo também em sua qualidade de vida pessoal.

Segundo Nadler e Lawler (1983) *apud* Rodrigues (2000:75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

O modo como o profissional se sente física, mental e socialmente afeta e influencia a produtividade. Equilibrar a vida profissional e pessoal é um desafio porque, hoje, o indivíduo trabalha mais e por mais tempo. Os intervalos de descanso cada vez menores de um trabalho para o outro, ou seja, o indivíduo para concretizar os seus anseios de um futuro financeiro estável e seguro atua em várias organizações ao mesmo tempo, em alguns casos desempenhando as mesmas atividades, em outros com papéis e cargos totalmente diferentes. Hoje, são vários vínculos empregatícios, não mais como há vinte anos atrás, um único e exclusivo contrato de trabalho com jornada semanal máxima de 44 horas. Em algumas áreas, determinados profissionais podem vir a acarretar uma carga horária semanal em torno de 55 horas ou mais.

Limongi-França e Arellano (2002:296) afirmam:

“Novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho, estão sendo estruturados por diversos segmentos da sociedade e do conhecimento científico, entre os quais destacam-se: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração, engenharia.”

Estes novos paradigmas relacionados à qualidade de vida no trabalho apresentam dois aspectos que contribuem para um redirecionamento dos estudos sobre QVT, o primeiro no nível pessoal e o segundo no nível organizacional.

É também no trabalho que o indivíduo tem condições de descobrir suas potencialidades de crescimento como ser humano, de se valorizar, desenvolver auto-estima e buscar a felicidade. Os indivíduos podem contribuir para sua própria QVT, adotando posturas saudáveis diante da vida e da organização.

Ao mesmo tempo, em que as organizações podem adotar medidas que permitam aos profissionais um bom lugar para atuar, ou seja, ambiente seguro, limpo, funcional, bem dimensionado, arrumado, etc.

As práticas de valorização do potencial humano, agregadas ao elevado grau de envolvimento e comprometimento da alta direção em querer de fato implantar programas de QVT podem levar à valorização adequada do trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, assim como à participação decisiva de produtividade e competitividade das organizações.

1.1 – Justificativa

O cenário organizacional atual enfatiza competitividade, qualidade e produtividade como os fatores responsáveis pelo sucesso empresarial. Mas, para se alcançar e cumprir tais exigências o recurso mais importante para se atingir a eficácia organizacional são as pessoas. As únicas capazes de fazer com que os objetivos organizacionais se concretizem, não raro, se encontram estressadas, desmotivadas, apáticas, sem interesse e sem comprometimento com seu trabalho.

Porém, para se atingir a produtividade esperada pelas organizações, geralmente faz-se necessário considerar os aspectos que relacionam tal produtividade com qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Bennet (1983) *apud* Limongi-França e Arellano *in* Limongi-França *et al* (2002:301):

“a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da idéia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho. É um conceito que encontra raízes no dinamismo humano por ter uma

conexão indispensável com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho.”

Acreditando nesta colocação, pretende-se avaliar a percepção do nível de qualidade de vida do profissional de educação, em particular dos docentes do ensino superior do curso de Administração que atuam com jornada diversificada de trabalho e desempenham diversos papéis profissionais ao mesmo tempo. Primeiramente no nível pessoal, e em segundo plano, no nível organizacional, verificando o que as organizações estão propondo em relação a políticas de melhoria da qualidade de vida no trabalho. Políticas de qualidade de vida no trabalho que venham a repercutir em níveis de melhoria de produtividade.

Se por um lado as instituições de ensino superior querem profissionais atualizados e de “mercado”, como costumam dizer, e, por outro lado, estes profissionais atuam em diversas organizações, em atividades diferentes de docência, e ainda no final do dia, que seria no horário noturno, ou seja, talvez atuem em sua segunda ou terceira jornada, agora em sala de aula desempenhando o papel de professor. Como fica a questão da avaliação do nível de qualidade de vida desses profissionais?

Diante desta questão abrangente, tem-se como questões norteadoras:

- O que é qualidade de vida para estes profissionais?
- Como estes profissionais percebem sua qualidade de vida?
- O que estes profissionais fazem no sentido de buscar uma melhoria na qualidade de vida?
- Que ações e estratégias as instituições de ensino utilizam para a melhoria da qualidade de vida no trabalho do professor?

Para buscar respostas quanto às questões norteadas, a presente pesquisa baseia-se no Modelo proposto por Walton composto por oito dimensões que abordam aspectos relevantes para uma análise mais completa dos aspectos relacionados a QVT e também por ser um modelo clássico e muito utilizado hoje em dia.

1.2 – Formulação do Problema

A partir deste contexto, o problema a ser investigado nesta pesquisa visa analisar como os docentes do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior particular, que atuam

em várias jornadas de trabalho e desempenham papéis profissionais diversificados, percebem sua qualidade de vida no trabalho.

1.3 – Suposição

O nível de qualidade de vida dos docentes que atuam em jornadas variadas de trabalho é prejudicado pelo excesso de atividades profissionais diversificadas.

1.4 – Objetivos

1.4.1 - Objetivo Geral

O objetivo principal desta pesquisa consiste em analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de Administração de uma IES.

1.4.2 - Objetivos Específicos

Os objetivos específicos consistem em:

- Traçar o perfil sócio-econômico e cultural dos docentes.
- Relacionar a diferença entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.
- Avaliar qualitativamente, por meio de indicadores de qualidade de vida no trabalho, a qualidade de vida dos docentes do curso de administração que exercem, além da docência, diferentes e variadas frentes de trabalho.
- Identificar as ações que a IES oferece para os docentes em termos de gestão da qualidade de vida no trabalho.
- Fazer proposta de práticas de melhoria da qualidade de vida no trabalho dos docentes da IES.

CAPÍTULO II - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1.1 - Definição e Histórico de QVT

Ao iniciar-se a apresentação a respeito das definições de qualidade de vida no trabalho, cabe antes de qualquer coisa uma indagação no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho. Este termo é um modismo, é uma necessidade devido ao cenário de extravagância tecnológica ou é um fator que hoje reflete no desempenho profissional? Ou, ainda, é uma questão a ser discutida e preocupante como resposta a pressões da vida moderna diante da globalização e do mercado de trabalho?

Limongi-França (2004:22) diz que a resposta é simples: “aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.”

Hoje, a forma como a organização se relaciona com seus profissionais afeta diretamente no cumprimento de seus objetivos operacionais, a satisfação no trabalho, vai além do salário e dos benefícios espontâneos oferecidos pelas mesmas, transcende esses aspectos. O ambiente psicológico de trabalho, as relações informais, o estilo de liderança do gestor e a comunicação, que agregados à qualidade de vida no trabalho irão atender tanto os objetivos individuais quanto organizacionais.

Ao considerar-se o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” novo na literatura nacional e de exaustiva revisão bibliográfica, não se pode atribuir uma definição consensual sobre tal, pois o conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização no trabalho e na responsabilidade social da empresa, menciona Fernandes (1996:40).

Para Nadler e Lawler (1983:20-30), “qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”. O nível de qualidade de vida no trabalho reflete no nível de qualidade de vida dos indivíduos. Pois boas relações humanas no trabalho,

satisfação profissional e pessoal, podem ser conseqüências positivas de qualidade de vida. Para os autores anteriormente citados, o que distingue os programas de QVT, é a preocupação com os efeitos do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização, a participação dos trabalhadores na resolução de problemas e tomada de decisões organizacionais.

Huse & Cummings (1985), também definem QVT de maneira bastante parecida com a de Nadler e Lawler. Segundo eles, QVT é uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando-se a preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Davis (1981:286) apresenta um conceito muito genérico de QVT como “condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para os empregados”. Um conceito mais específico apresentado por Guest (1979:76) descreve QVT como:

“(...) um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento”.

De acordo com Vieira e Hanashiro (1990:45), o conceito de QVT é amplo e contingencial e pode ser definido como:

“(...) melhora nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.”

A QVT tem sido objeto de estudo acadêmico e de experiências em diversos países. No Brasil, o interesse pelo tema pode ser considerado recente e ainda existem dúvidas quanto ao significado exato do termo (FERNANDES, 1989; FERNANDES e GUTIERREZ, 1988).

O conceito de qualidade de vida no trabalho foi definido por Walton (1973) *apud* Limongi-França e Arellano *in* Limongi-França *et al* (2002:297) como:

“algo além da legislação trabalhista, surgido no começo do século XX como a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho.”

No entanto, para Limongi-França e Arellano *in* Limongi-França *et al* (2002:296):

“existem muitas interpretações sobre qualidade de vida no trabalho desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos, objetivos e procedimentos de natureza gerencial e estratégica no nível das organizações.”

Fernandes (1996:35) afirma que:

“a tecnologia Qualidade de Vida no Trabalho pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.”

Desta forma, o conceito de QVT utilizado em um novo contexto cultural nas organizações favorece a melhoria na relação trabalho-trabalhador e organização. Nota-se que o trabalho, além de garantir a sobrevivência do trabalhador, pode ser visto como uma fonte de satisfação e de desenvolvimento pessoal.

Para Wether e Davis (1983:71), “os esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho procuram nos dar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Embora sejam usadas muitas técnicas diferentes sob o título – qualidade de vida no trabalho –, a maioria dos métodos acarreta a reformulação de cargos, com a participação dos trabalhadores afetados”.

A QVT não está relacionada apenas aos programas de saúde do trabalhador ou às questões de remuneração e de redução de jornada de trabalho. Na verdade, são “as reformulações, no nível do trabalho em si, que constituem o objetivo principal das ações implicadas na Qualidade de Vida no Trabalho” (FERNANDES, 1996:36).

Além disso, QVT não deve ser encarada como mais uma moda no mundo dos negócios ou como uma iniciativa romântica por parte das organizações. Essas, inclusive, devem lançar mão desse tipo de qualidade como proposta de humanização do trabalho, atuando de forma a construir relações mais democráticas e justas, contribuindo para o desenvolvimento físico, emocional, intelectual e espiritual das pessoas (VERGARA e BRANCO, 2001:22).

Limongi-França (2004:27) afirma que, “após essa postura fragmentada, surge um movimento que enfatiza as relações humanas e abre espaço, mais para frente, para as questões

relativas à saúde física e mental ou psicológica do trabalhador. Esse movimento foi iniciado por Elton Mayo e seus colaboradores, em Hawthorne.”

Abre-se uma porta para que os estudiosos das questões humanas correlacionem trabalho com qualidade de vida, ampliando o sentido do indivíduo dentro das organizações e de suas ações no contexto social, lançando luz para que as mudanças organizacionais contribuam para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento do indivíduo.

A partir daí, conforme Limongi-França (2004:45) menciona, “a produtividade não está somente associada a processos de produção, mas a todo um conjunto de atividades de gestão, como suprimentos, processos de trabalho, logística de distribuição, entre outras. Mais ainda, a produtividade é intrínseca às condições físicas, mentais e ambientais do mundo do trabalho.” Percebe-se a necessidade de redimensionar o foco, ou seja, partir de um foco baseado em produtividade, para um foco mais amplo que valorize as pessoas, como recursos favoráveis ao desenvolvimento humano e organizacional.

No início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (RODRIGUES, 2000:75).

Segundo Albuquerque (1992) *apud* Limongi-França e Arellano *in* Limongi-França *et al* (2002:295):

“dentro desse contexto, no qual as organizações buscam produtividade e processos de mudança que tenha o objetivo de melhorar seu posicionamento competitivo no mercado, a qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitantemente ao bem-estar organizacional.”

Ter qualidade de vida no trabalho é fator que contribui diretamente e de forma imprescindível nos aspectos relacionados a produtividade e satisfação profissional.

A seguir, conforme pode ser visualizado no Quadro 1, apresenta-se a evolução do conceito de QVT e suas características, examinando-se suas diferentes concepções.

Quadro 1 - Evolução do conceito de QVT e suas características

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Evolução do Conceito de QVT (Nadler e Lawler, 1993 *in* Fernandes, 1996).

2.1.2 – MODELOS E FATORES DETERMINANTES DE QVT

Uma das complexidades para investigar a qualidade de vida no trabalho está relacionada aos fatores variados e à diversidade de dimensões e modelos para esta aferição da QVT. Autores como Belanger (1973), Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Lippit (1978), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Siqueira e Coletta (1989), entre outros, estruturaram modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações.

Quirino e Xavier (1986) *apud* Fernandes (1996:47) afirmam que a “diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos fatores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá as suas necessidades, implicando provavelmente denotado custo operacional”.

Destaca-se a seguir, alguns modelos para aferição da motivação e satisfação no trabalho, apresentados por autores da área de comportamento organizacional.

2.1.2.1 - O Modelo de Walton (1973)

O modelo sobre condições de QVT de Richard Walton procurou identificar os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho, este modelo propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, ilustrados no Quadro 2.

Operacionalmente, os fatores e dimensões do Modelo de Walton (1973) podem ser definidos, segundo Vieira (1996:45) da seguinte forma:

1. Compensação justa e adequada: categoria que visa mensurar a justiça do sistema de compensação é pesquisada através da adequação da remuneração ao trabalho que o trabalhador realiza, equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na empresa) e equidade externa (comparação da remuneração com o mercado de trabalho);

2. Condições de trabalho: categoria que considera os fatores jornada de trabalho e ambiente físico, que não sejam perigosos em excesso ou prejudiciais à saúde do trabalhador;

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: fator referente às possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho;

4. Chances de crescimento e segurança: relaciona-se às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura;

5. Integração social na empresa: objetiva medir a ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito são pontos fundamentais para o estabelecimento de um bom nível de

integração social nas empresas;

6. Constitucionalismo: tem por finalidade verificar o grau em que o estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador e recursos contra decisões arbitrárias são necessários para que se estabeleça um clima de democracia;

7. Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, suas atividades de lazer e comunitárias;

8. Relevância social da vida no trabalho: a atuação da empresa perante a sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

Quadro 2 – Modelo de Walton para Aferição da QVT

Fatores	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condições de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retroinformação
4. Chances de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social na empresa	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos serviços 24. Responsabilidade social pelos produtos 25. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton (1973) *apud* Vieira (1996:44)

2.1.2.2 – O Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

De acordo com este modelo comentado por Vieira (1996:41-43), os “resultados pessoais e de trabalho são obtidos através da presença de estados psicológicos críticos, que por sua vez são criados na presença de “dimensões da tarefa”.

Os estados psicológicos críticos são três. O primeiro é a “significância percebida”, ou o grau em que o trabalho é percebido pelo indivíduo como sendo valioso e significativo. O segundo é a “responsabilidade percebida” pelo sujeito como resultado do trabalho executado. O terceiro é o “conhecimento do resultado” por parte de quem efetua a atividade, ou seja, os indivíduos estão motivados se estiverem realizando algo significativo, pelo qual são responsáveis, se souberem que realizaram bem suas tarefas. As dimensões das tarefas que podem conduzir a estes estados psicológicos são:

- Variedade de habilidade (VH) que a tarefa requer dos indivíduos;
- Identidade da tarefa (IT), no sentido de que um trabalho é executado do início ao fim, com o objetivo de obter-se um resultado palpável;
- Significado que a tarefa (ST) adquire ao impactar a vida ou o trabalho de outras pessoas,
- Autonomia (AU) que os indivíduos têm para planejar e executar as tarefas;
- *Feedback* do próprio trabalho (FT), a fim de obter um retorno do seu desempenho através da própria execução das atividades;
- *Feedback* extrínseco (FE), ou seja, retorno pelo seu desempenho através da própria execução das atividades;
- Inter-relacionamento (IR) com outras pessoas ou clientes proporcionado pelo trabalho.

Os autores estabelecem ainda que, ao identificar estas variáveis é possível produzir um *escore* que reflita o potencial motivacional de uma tarefa (PMT). Uma outra variável também foi incluída neste modelo pelos autores: a “necessidade individual de crescimento” (NIC), definida como a necessidade de desenvolver ações e idéias independentes no trabalho, de ter um trabalho estimulante e desafiante, no qual se possa utilizar a criatividade e aprender coisas novas. Assim, espera-se que as pessoas que tenham maior NIC reajam mais positivamente a tarefas de alto PMT do que pessoas que tenham baixo NIC.

Por último, Hackman e Oldhan incluíram um novo grupo de variáveis ao modelo, designadas “resultados pessoais e de trabalho (RPT)”. São elas:

- Satisfação geral (SG) ou grau em que o indivíduo está satisfeito com o trabalho;
- Motivação interna com o trabalho (MIT) ou grau em que o indivíduo está auto-motivado com o trabalho;
- Satisfações específicas em relação à possibilidade de crescimento (SPC), à supervisão (SSU), à segurança no trabalho (SST), à compensação (SC) e ao ambiente social (SAS).

Em síntese, ao desenhar este modelo, os autores sistematizaram as dimensões ou características do cargo que consideram ser determinantes da qualidade de vida no trabalho, por serem capazes de oferecer as “recompensas intrínsecas” e assim satisfazer os indivíduos no trabalho e auto motiva-los para tarefas. Além disso, para operacionaliza-lo Hackman e Oldhan idealizaram também o “*job diagnostic survey – JDS*” (inventário de diagnóstico das características do trabalho), que tem sido utilizado por pesquisadores para obter o grau de satisfação geral e o grau de motivação interna e de satisfação específicas no trabalho a fim de diagnosticar a QVT.

A abordagem de QVT de Hackman & Oldhan é considerada inovadora por autores como Schein (1982), Huse e Cummings (1985) e Baron (1986), pois é possível associar a satisfação do indivíduo no trabalho com as metas organizacionais a partir dos seguintes pontos: autonomia é fundamental para o trabalhador sentir-se satisfeito e a empresa pode assegurá-la, sem prejuízo de suas metas; trabalho pode ser experimentado como compensador pelo indivíduo e o empenho do trabalhador é proporcional ao grau em que ele acredita poder obter resultados positivos; o feedback que o trabalho ou as condições de trabalho fornecem ao indivíduo é fundamental e está relacionado às necessidades psicológicas individuais.

2.1.2.3 - O Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Segundo apresentação de Vieira (1996:40), o modelo de Nadler e Lawler identifica algumas atividades representativas de qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos. São eles:

- 1) Participação dos funcionários nas decisões;

- 2) Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
- 3) Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
- 4) Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

Além destas atividades, Nadler e Lawler (1983) descrevem seis fatores determinantes para o sucesso dos projetos de QVT: a percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; a estrutura para identificação e solução do problema; as compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; os sistemas múltiplos afetados e o envolvimento amplo da organização.

2.1.2.4 - O Modelo de Siqueira e Coletta (1989)

Citado por Vieira (1996:40-41), Siqueira e Coletta realizaram um estudo sobre os fatores determinantes da QVT, a partir da percepção dos trabalhadores, utilizando como sujeitos 100 empregados de empresas industriais e comerciais de Uberlândia/MG. Os dados foram obtidos através de entrevistas individuais e levantaram incidentes críticos (positivos e negativos) no trabalho, suas conseqüências, aspectos de um bom e mau serviço, bem como sugestões para melhoria de vida no trabalho. Como resultado, os autores identificaram como principais fatores determinantes de QVT: o próprio trabalho, as relações interpessoais, os colegas, o chefe, a política de recursos humanos e a empresa. Estes elementos estão configurados em cinco categorias:

- 1) Políticas de Recursos Humanos: políticas de cargos e salários, treinamento, educação, benefícios, estabilidade, cumprimento das regras e legislação trabalhistas;
- 2) Trabalho: ambiente seguro/saudável, ausência de cobranças rígidas, oportunidade de participação nas decisões, informações suficientes e equipamentos adequados, tarefas enriquecidas e trabalhos em grupo, delimitação do espaço de trabalho de forma a permitir a viabilidade de outros níveis de vida do empregado, horário fixo de 8 horas, amizade entre colegas, contatos diretos com o patrão, tratamento adequado por parte dos clientes da organização;

- 3) Interações pessoais: colegas – amizade, cooperação, confiança; e chefia – aberta ao diálogo, participativa, conhecimento técnico, compreensiva, autoridade, confiança;
- 4) Indivíduo: assiduidade, baixa rotatividade, satisfação com o que faz, responsabilidade, iniciativa, confiança em si mesmo, separação entre problemas pessoais e profissionais, residir em local de fácil acesso;
- 5) Empresa: imagem de organização, sólida, bem conceituada, regras bem definidas de funcionamento, administração eficiente.

2.2 - QUALIDADE DE VIDA E PROGRAMAS DE QVT

Para se questionar a produtividade e a qualidade tão esperada pelos dirigentes das organizações, há de se abordar questões relacionadas à qualidade de vida e programas de qualidade de vida no trabalho, pois produzir mais e melhor, em termos de competitividade num mundo empresarial globalizado, faz-se necessário lembrar que, administrar é a arte de se conseguir resultados por meio das pessoas, por meio dos profissionais envolvidos na empreitada empresarial. É neste momento que, as questões que dizem respeito a qualidade de vida no nível pessoal e no trabalho passam a ter um valor consideravelmente elevado e prioritário, pois são as pessoas que produzem os resultados para as organizações, Karch (2000), *apud* Limongi-França (2004:85) afirma que “programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.”

Para Fernandez–Ballesteros, o conceito de qualidade de vida representa um conceito-chave nas ciências do ambiente, nas ciências sociais, médicas e psicológicas, bem como na vida das pessoas comuns, e exerce grande impacto na pesquisa e na prática atual (Goulart e Sampaio, 2004) *apud* (Sampaio, 2004:29).

O termo “Qualidade” se refere a certos atributos ou características considerados indicadores de superioridade em relação a determinado assunto. O termo “vida”, por sua vez, que só pode ser entendido como uma categoria que, entre outras coisas, inclui saúde, relações familiares satisfatórias, condições financeiras estáveis, entre outros aspectos (GOULART e SAMPAIO, 2004).

Goulart e Sampaio (2004) *apud* Sampaio (2004:30) citam a preocupação dos ecologistas com a qualidade do meio ambiente; do ponto de vista das Ciências Sociais e Humanas, os estudiosos no assunto estão preocupados com a riqueza e bem estar de uma sociedade, mensurando-os através de indicadores sociais; do ponto de vista médico, a qualidade de vida se traduz pela qualidade da saúde, indicada por índices de natalidade, morbidade, mortalidade, idade média da população, taxas de expectativa de vida, entre outros. Do ponto de vista da Psicologia, outros indicadores, nos últimos anos, têm sido agregados ao conceito de qualidade de vida, apresentando preocupações com o estresse e a forma de evita-lo, a busca da satisfação no trabalho, a importância da saúde mental e a necessidade de garanti-la no ambiente de trabalho.

A Organização Mundial de Saúde definiu a Qualidade de Vida como englobando cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente.

Ballesteros (1996) *apud* Sampaio (2004:31) considera:

“que embora a Qualidade de Vida seja considerada por diversos autores como um conceito abstrato, difícil de se operacionalizar, ela equivale a “bem-estar” no domínio social; a “status de saúde”, no domínio da Medicina; a nível de satisfação no domínio psicológico... Desta forma para este autor, a Qualidade de Vida diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, portanto à maneira como o sujeito é influenciado e como influencia.”

Observando-se as definições para qualidade de vida apresentadas por diversos autores como um conceito abstrato, como exposto por Ballesteros (1996), uma maneira de concretizar, ou melhor, operacionalizar este “bem-estar” que abrange vários domínios – social, médico e psicológico, tem sido por meio de programas e práticas de qualidade de vida no trabalho.

Cuidar dos aspectos emocionais e psicológicos é indispensável, o que inclui uma atenção muito especial à questão da auto-estima. Guardar um tempo para curtir momentos de lazer e conectar com o lado espiritual é essencial, o importante é saber conciliar afazeres profissionais com a vida pessoal, dedicar-se a si mesmo e aos familiares, afirma Magalhães (2006:24).

Os programas, práticas e valores de QVT nas empresas são diversificados. Questões como ações voluntárias, atividades de saúde e segurança e autogestão da saúde são alguns temas que ilustram esse diferencial que tornam as organizações, conseqüentemente, mais competitivas.

Para França (2007), as principais ferramentas e programas de atuação utilizadas pelas organizações estão associadas a sistemas de qualidade, desenvolvimento do potencial humano e saúde e segurança do trabalho. Sistemas de qualidade envolvem as políticas e os programas de Qualidade Total, Certificação ISO 9000 e várias outras práticas organizacionais que buscam a satisfação do cliente. O desenvolvimento do potencial humano refere-se a capacitação, motivação e desenvolvimento da força de trabalho, educação para a convivência em sociedade. Saúde e segurança do trabalho refere-se a preservação, prevenção, correção ou reparação de aspectos humanos e ambientais que amenizam riscos nas condições de trabalho.

Limongi-França (2004:111) apresentam resultados de uma pesquisa aplicada na 30ª Reunião realizada pela REG-QVT (Rede de Estudos em Gestão da Qualidade Vida no Trabalho) ocorrida na Associação Paulista de Recursos Humanos (Aparh) que contou com a presença de 38 profissionais e o tema abordado foi “Novas Alternativas em QVT”:

“97% dos participantes acreditam que existam novas alternativas em QVT e 3% acreditam que não existam novas alternativas, mas sim a reciclagem de ferramentas já utilizadas. As principais alternativas citadas foram: Ginástica Laboral, Yoga, Meditação e Terapias Alternativas.

Neste mesmo trabalho, Limongi-França (2004:134-142) apresenta um estudo intitulado “Os indicadores BPSO-96 e a visão dos executivos do MBA-RH (FIA-FEA-USP) – Sobre Qualidade de Vida no Trabalho”, que consistiu na tabulação de respostas abertas solicitadas para a prova de avaliação das disciplinas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, ministradas nos cursos de MBA – Recursos Humanos (FIA-FEA-USP). Os dados são de 60 alunos com formação universitária e com cinco anos, em média, de experiência em gestão de pessoas. Tais alunos são dos cursos de 1999 e 2000, das turmas 6,7 e 8 do MBA-RH. Os dados apresentados são a transcrição de idéias e termos utilizados, extraídos das seguintes questões:

- . defina o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho;
- . descreva as atividades de QVT desenvolvidas em uma empresa;
- . indique os aspectos positivos dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho;
- . indique os aspectos que devem ser melhorados nos programas de Qualidade de Vida no trabalho.

Na questão “atividades de QVT desenvolvidas”, os alunos deveriam informar quais atividades eram desenvolvidas nas empresas sobre a sigla QVT. Alguns descreveram ações das

próprias empresas em que atuavam, outros escolheram empresas com as quais haviam tido algum contato profissional ou pela divulgação na imprensa.

As respostas foram agrupadas conforme a classificação biopsicossocial – BPSO-96. Essa classificação utiliza quatro palavras-chaves que se referem aos diferentes focos ou dimensões de QVT: Biológico – B, Psicológico – P, Social – S, Organizacional - O. Entre os resultados obtidos, destaca-se a Dimensão Biológica com 63% das respostas, a Dimensão Psicológica com 5%, a Dimensão Social com 10% e a Dimensão Organizacional com 22%. A seguir apresentam-se as atividades de QVT nas empresas, ilustradas pelas quatro Dimensões agrupadas.

1ª - Dimensão Biológica (63%):

- . Fumo – grupos de apoio para ex-fumantes, palestras antitabagismo, proibição de fumo no ambiente de trabalho, quem parar com o vício tem reembolso do método escolhido, dicas para deixar de fumar;

- . AIDS – palestras preventivas da AIDS, formas de prevenção da AIDS, distribuição de cartazes e camisinhas, programa sexo seguro;

- . Alimentação/Obesidade – programa de controle de obesidade, introdução de cardápio balanceado, educação sobre a composição dos alimentos, palestras sobre educação alimentar, refeições balanceadas servidas na empresa, reeducação alimentar, controle de calorias;

- . Saúde/Doenças – semana do coração;

- . Check-up – prevenção de doenças, valorização da medicina preventiva, prevenção de doenças profissionais;

- . Álcool – programas de combate ao abuso de álcool;

- . Drogas – eventos sobre drogas, programa de dependência química.

2ª - Dimensão Psicológica (5%):

- . Lazer externo – caminhada ecológica, convênio com o MAM, passeio ciclístico, incentivo à participação em atividades sociais por meio da venda de ingressos para teatros, shows, entre outros eventos;

- . Tratamento psicológico – suporte psicológico, convênio psicológico.

3ª - Dimensão Social (10%):

- . Reciclagem – coleta seletiva de lixo; reutilização de embalagens, coleta seletiva de papel;

- . Palestra sobre a prevenção de assaltos;

. Cidadania – realização de trabalhos voluntários na comunidade, desenvolvimento do senso de cidadania e participação; ações para melhorar a saúde da cidade, filantropia, campanhas assistenciais;

4ª - Dimensão Organizacional (22%):

. Lazer interno – espaço de lazer com TV, jornais, revistas, Sarau das 5, grupos de coral, teatro, biblioteca, jogos de futebol internos;

. Ambiente físico – valorização da higiene e da limpeza no local de trabalho, abolição das divisórias - inclusive da sala do presidente, decoração do ambiente, estudo ergonômico do mobiliário e iluminação, avaliação ergonômica dos espaços de trabalho;

. Arranjos flexíveis – não se trabalha no aniversário, se preferir trabalhar em casa – empresta-se o *lap-top*, horário flexível, extinção da marcação de ponto;

. Benefícios – benefícios tradicionais, vale-transporte, vale-refeição, seguro saúde.

Quanto à questão em que os alunos deveriam definir o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, a tabulação das respostas revelou grande ênfase das definições relacionadas a camada organizacional (56%), conforme classificação biopsicossocial – BPSO-96, utilizada na pesquisa, 33% transcreveram o termo considerando a camada psicológica, 13% a camada biológica e 8% a camada social.

Os 56% associados à camada organizacional para as respostas do parágrafo anterior, dizem respeito – do ponto de vista dos respondentes a: produtividade, qualidade total, competitividade organizacional, comprometimento dos empregados, reconhecimento do indivíduo. Os 13% associados à camada Biológica relacionam-se a: saúde, doenças associadas ao trabalho, hábitos saudáveis. Definições relacionadas à camada Psicológica (33%) correspondem a: satisfação, funcionários motivados e auto-estima do funcionário. E, 8% das respostas relacionadas à camada social relacionam-se a: bom ambiente de trabalho e relação entre competitividade e bem-estar.

2.3 – BURNOUT E ESTRESSE NO TRABALHO

Saúde não é apenas ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem, simultaneamente, às condições de vida. Essas respostas

apresentam variadas combinações e intensidades nos três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam interdependentes. Essa abordagem é descrita por Lipowsky (1986) como o resgate de uma visão mais ampla do conceito de saúde, tendência que tem crescido nas últimas décadas. A conceituação adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986 foi estudada por Dejours (1994) e abre um campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e, especificamente no desempenho e na cultura organizacional da saúde no trabalho.

Alvesson (1987) cita estudos de Bolinder e Ohlström's em que se estabelece uma clara correlação entre experiências de estresse mental, pressões no trabalho e sintomas psicossomáticos. As causas observadas são trabalhos com exaustivo esforço físico, padrões forçados de trabalho, problemas salariais, atividades estúpidas e desinteressantes.

Rodrigues (1992) reviu detalhadamente os aspectos psicossociais do estresse, concluindo que não há qualidade de vida no trabalho se as condições em que se trabalha não permitem viver em nível tolerável de estresse, de preferência tendo como meta o eustresse (o lado bom do estresse) e não o distresse, tensão nociva que gera, entre outros, os distúrbios psicossomáticos.

O estresse é vivido no trabalho pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obter-se-á o bem-estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos e sensação de desamparo. O estresse é, talvez, a melhor medida do estado de bem-estar da pessoa, já que a qualidade de vida no trabalho é individualizada por meio de suas diferentes manifestações de estresse. O processo de tensão diante de uma situação-desafio, seja em razão de ameaça, seja de conquista acarreta o estresse. Nesse sentido, os fenômenos estressores advêm tanto do meio externo, como frio, calor, condições de insalubridade, quanto do ambiente social, como trabalho, e do mundo interno, aquele vasto mundo que tem dentro das pessoas, como os pensamentos e as emoções, a angústia, o medo, a alegria, a tristeza (CATALDI, 2002).

No campo da Psicologia, uma das contribuições para o conceito de estresse vem do Modelo de Lazarus e Folkman, os autores se interessam em responder a questão “O que causa estresse em diferentes pessoas?”, desenvolvendo um modelo de estresse que se tornou bastante influente. O modelo enfatiza a função cognitiva do indivíduo na percepção de que eventos não são estressantes, e sim a forma como são interpretados e a reação que despertam no indivíduo (Limongi-França e Rodrigues, 2005). O conceito subjacente ao modelo é de que “o estresse

psicológico é uma relação particular entre a pessoa e o ambiente que é avaliada pela pessoa como onerando ou excedendo seus recursos e colocando em risco o seu bem-estar” (LAZARUS e FOLKMAN, 1984:19).

Outra definição de estresse é apresentada como Modelo Exigência-Controle (Demand-Control) de Karasek, publicado em 1979, o modelo enfatiza um “desencontro” entre as condições de trabalho e os trabalhadores individuais: o estresse do trabalho é visto como “as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador” (BAKER e KARASEK, 2000) *apud* Limongi-França e Rodrigues (2005:72).

O conceito de burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do estresse profissional, o que impõe sua apresentação em qualquer texto que se dispõe a falar sobre estresse relacionado ao trabalho (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005). É um conceito desenvolvido na década de 1970 que tem como autores pioneiros Cristina Maslach, psicóloga social e Herbert J. Freudenberger, psicanalista. Em ambos, ele tem o sentido de preço que o profissional paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização (Freudenberger e Richelson, 1980) *apud* Limongi-França e Rodrigues (2005:52).

Limongi-França e Rodrigues (2005) destacam que ambos os autores citados no parágrafo anterior, colocam o burnout como fruto de situações de trabalho, notadamente nos profissionais que têm como objeto de trabalho o contato com outras pessoas. O burnout seria a resposta emocional a situações de stress crônico em função de relações intensas – em situações de trabalho – com outras pessoas ou profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e a dedicação à profissão; no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado. Pela conceituação de Maslach, o burnout é uma síndrome caracterizada por três aspectos básicos: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional.

O problema do burnout surgiu primeiramente em ocupações relacionadas a cuidados pessoais e serviços assistenciais como atendimento à saúde, saúde mental, assistência social, sistema judiciário penal, profissões religiosas, aconselhamento e ensino (MASLACH, 1982) *apud* (Maslach, 2005 *in* Rossi, Perrewé e Sauter, 2005:42). Recentemente, à medida que outras ocupações tornaram-se mais orientadas para um atendimento ao cliente “personalizado”, o

fenômeno do burnout tornou-se relevante também para estes empregos (Maslach e Leiter, 1997). Novas pesquisas foram realizadas com amostras de participantes nesta gama mais ampla de ocupações, mas a maior parte dos achados de pesquisa sobre burnout continua baseando-se em amostras da área de saúde, ensino e serviços humanos (MASLACH, JACKSON e LEITER, 1996; SCHAUFELI e ENZMANN, 1998).

Arantes e Vieira (2002:87-97) relatam que o termo burnout surgiu em 1970, quando Felbon o denominou esgotamento da resistência física ou emocional, ou da motivação, geralmente resultado de estresse ou frustração prolongados.

Pines *et al* (1981) destacam outros aspectos intimamente relacionados com o conceito de burnout, além dos profissionais estarem expostos a freqüentes situações de estresse, eles experimentam a vivência de que oferecem muito mais, em comparação com o que recebem, ou seja, o retorno em termos de gratificação é sentido como reduzido, insuficiente diante das expectativas em relação à profissão.

2.4 – QVT E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

É importante que se faça uma breve apresentação de algumas das principais pesquisas desenvolvidas sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Aborda-se os trabalhos de Mayo e a Hierarquia das Necessidades de Maslow, procurando extrair idéias e conceitos que foram utilizados e relacionados com Qualidade de Vida no Trabalho e satisfação do indivíduo.

Os primeiros estudos a respeito da satisfação do indivíduo no trabalho iniciaram-se com as pesquisas de Elton Mayo, nos anos 20, conhecido como “Experiência de *Hawthorne*”, em que surgem as primeiras preocupações científicas sobre a influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade industrial. Este experimento ocorreu na tentativa de correlacionar as duas variáveis – condições físicas do local de trabalho e produtividade -, na *Western Electric Company*, localizada no bairro de *Hawthorne* em Chicago. Segundo Homans (1971), essa empresa:

“mostrou-se constantemente preocupada com o bem-estar dos empregados, mantendo sempre um alto nível de salários, procurando estabelecer boas condições de trabalho e lançando mão de todos os métodos, reconhecidamente válidos em orientação vocacional, para bem adaptar os funcionários às suas funções” (Homans, 1971 *apud* Rodrigues, 1994:36).

A experiência de *Hawthorne* tinha como objetivo inicial verificar a relação entre a intensidade da luminosidade no ambiente de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. Para surpresa dos pesquisadores, não foi encontrada qualquer relação entre estas duas variáveis, mas foi constatada a influência de outras, de natureza psicológica, no rendimento dos operários. Assim, Mayo alterou o foco da pesquisa e chegou à conclusão de que o nível de produção é determinado por fatores como a integração social e o conteúdo do cargo e não somente pelos aspectos físicos do ambiente e pela capacidade física do operário.

As contribuições de Mayo são de grande relevância para o estudo do comportamento humano e qualidade de vida do trabalhador, destacando aspectos psicológicos e o bem-estar dos trabalhadores como determinantes de seu desempenho e, conseqüentemente, dos resultados da organização.

Posteriormente, surge a “Hierarquia das Necessidades” de Maslow. O pesquisador Abraham Maslow “foi o primeiro a relacionar as necessidades humanas num quadro teórico abrangente na sua teoria da motivação humana, baseada na hierarquia das necessidades humanas básicas” (Lopes, 1980 *apud* Rodrigues, 1992). Maslow (1971) diz:

“...as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou premência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades” (Maslow, 1971 *apud* Rodrigues 1994).

A grande contribuição de Maslow para as organizações e para o movimento de QVT foi alertar os gestores para o fato de que as necessidades humanas não são apenas de ordem econômica; mas, também, sociais e psicológicas. Assim, não são apenas as condições de trabalho e a remuneração que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores, mas aspectos muito mais profundos, como aceitação no grupo, orgulho, identificação com seu trabalho, auto-estima e auto-realização são itens importantes para a satisfação do trabalhador. Importa ressaltar que as organizações têm condições de satisfazer muitas dessas necessidades, fazendo com que seus membros alcancem uma boa qualidade de vida e sintam-se comprometidos com seu desenvolvimento contínuo.

A qualidade de vida no trabalho, sem dúvida, reflete na satisfação profissional dos indivíduos, aos considerar-se fatores como reconhecimento, condições de trabalho adequadas,

desenvolvimento pessoal e profissional, boas relações humanas no trabalho, entre outros, há de se confirmar que a boa QVT tem efeitos positivos na vida dos profissionais. Pois, como destaca Casado (2002):

“uma organização é composta de pessoas, que trazem para seu interior suas necessidades, interesses, sonhos, potencialidades e limitações. Nela não se vê, mas denota-se a importância do entendimento e da integração dos aspectos pessoais e organizacionais que são fundamentais para um eficiente desempenho profissional” (Casado, 2002 *apud* Donaire e Zacharias *et al*, 2005).

O trabalho das pessoas é muito mais do que as atividades óbvias, como organizar papéis, atender clientes ou dirigir caminhão. O trabalho requer a convivência com colegas e superiores, a obediência a regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho e a aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do desejado (ROBBINS, 2002). A “qualidade do emprego” - termo convencionado pela Universidade de Michigan, após pesquisas nacionais de atitude, realizadas em 1969 e 1973 e pelo relatório da pesquisa Work in América do Departamento de Saúde, Educação e Bem-estar Social - influencia o bem-estar psicológico, a qualidade de vida e a produtividade geral das organizações que empregam essas pessoas (BOWDITCH e BUONO, 1992).

Os vários conceitos para qualidade de vida no trabalho estão ligados à satisfação profissional e pessoal e aos seus benefícios proporcionados para as organizações. Para Robbins (2002), funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, ajudar os demais e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho.

Diante do referencial teórico exposto neste capítulo, decidiu-se implementar uma pesquisa qualitativa e quantitativa para analisar a percepção dos docentes do curso de Administração, quanto a sua qualidade de vida no trabalho, conforme a metodologia apresentada no próximo capítulo.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

3.1 - Pesquisa em Ciências Sociais

A metodologia utilizada para a realização desta pesquisa é o estudo de caso. Segundo Gil (1991:58), “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento”.

Para Young (1960) *apud* Gil (1991:59), o estudo de caso pode ser definido como:

“...um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo social de uma unidade, em suas várias relações internas e nas suas fixações culturais, quer seja essa unidade uma pessoa, uma família, um profissional, uma instituição social, uma comunidade ou uma nação”.

A orientação para a escolha deste tipo de pesquisa também encontra respaldo em Yin (2005) e Richardson (1999) que apresentam as seguintes funções: aumentar o conhecimento do pesquisador acerca do fenômeno estudado; esclarecer conceitos; estabelecer prioridades para pesquisas futuras; e obter informações sobre as possibilidades práticas de realização de uma pesquisa em situações reais.

Quanto aos fins, segundo Vergara (2004), este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, descritiva e também explicativa. Exploratória, pois, foi realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Gil (1994:73) afirma que a pesquisa descritiva busca primordialmente: “descrever as características de determinada população ou fenômeno e estabelecer possíveis relações entre variáveis, incluindo-se neste grupo as que têm por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população, a respeito de uma determinada situação”. E, explicativa, pois visa esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno.

Quanto aos meios de investigação foram utilizados a pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa de campo e o estudo de caso – citado anteriormente. Ainda quanto a classificação desta pesquisa, no que tange aos procedimentos utilizados pelo pesquisador, ela pode ser considerada pesquisa participante. Para Vergara (2004), “a pesquisa participante não se esgota na figura do pesquisador. Dela tomam parte pessoas implicadas no problema sob investigação, fazendo com que a fronteira pesquisador-pesquisado, ao contrário do que ocorre na pesquisa tradicional seja tênue”. Para Santos (2001), “a pesquisa participante é aquela em que o pesquisador é ele mesmo, um dos dados pesquisados”.

3.2 - População e Amostra

População é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” e a amostra é “o subconjunto do universo ou da população por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população” (GIL, 1994:74).

A população da presente pesquisa foi composta por docentes do curso Bacharel em Administração de uma Instituição de Ensino Superior particular, que oferece o mesmo curso em dois *campi* em municípios vizinhos localizados no interior do Estado do Rio de Janeiro. O curso é composto por diversos profissionais, entre eles pode-se citar administradores, psicólogos, cientistas políticos, economistas, advogados, pedagogos, contadores e engenheiros, perfazendo um total de 42 envolvidos na atividade docente.

A amostra foi composta por 30 respondentes, ou seja, 71% da população pesquisada devolveu o questionário preenchido entre os meses de dezembro de 2006 a fevereiro de 2007. Vale ressaltar que a pesquisadora é professora do curso de Administração e de outros cursos de graduação da Instituição de Ensino Superior em questão e, atualmente, desenvolve também a função de analista de recursos humanos. Mas, apesar disso, não fez parte da amostra com o intuito de não influenciar diretamente nos resultados. Por outro lado, isso permite que a mesma possa caracterizar a organização de uma forma mais precisa por causa da facilidade de acesso às informações necessárias; o que justifica na metodologia apresentada, a classificação da pesquisa ser considerada pesquisa participante.

3.3 - Coleta de Dados

O instrumento de coleta escolhido foi o questionário apresentado como Anexo I – Questionário QVT - Corpo Docente. Para criação e adaptação do instrumento foi realizado pré-teste durante o mês de novembro de 2006 com cinco docentes da mesma Instituição de Ensino, em cursos de formação superior distintos do escolhido para a pesquisa, visando uma análise crítica e verificação de problemas na formulação das perguntas.

A utilização desse instrumento apresenta algumas vantagens, dentre as quais pode-se destacar: é menos dispendioso que a entrevista; pode ser aplicado a um grande número de pessoas ao

mesmo tempo; assegura certa uniformidade de uma situação de mensuração para outra; é mais fácil comparar questionários que entrevistas; apresenta uma natureza impessoal; faz menos pressão para uma resposta imediata (Selltiz *et all*, 1972 *apud* Rodrigues, 1994:137).

O questionário elaborado para pré-teste apresentou 47 questões. Quanto aos tipos de questões foram elaboradas questões fechadas e abertas. Sendo que as questões de nº 1 a 13 caracterizam a identificação do perfil sócio-econômico do respondente, as questões de nº 14 a 24 buscam identificar os conhecimentos do respondente quanto ao tema do presente trabalho – QVT.

Vale ressaltar que as questões de nº 20 a 24 foram adaptadas a partir do questionário apresentado por Limongi-França (2004:145) em pesquisa realizada com alunos de um programa de MBA da FIA-FEA-USP para avaliar Ações e Programas de Bem-Estar, Saúde e Segurança no Trabalho, em 1999 e 2000. A partir da questão nº 25 foram apresentados questionamentos relacionados aos fatores propostos pelo Modelo de Walton para aferição da QVT.

A proposta de se fazer um questionamento simultâneo – a partir da questão 25, considerando um campo como “atividades de docência” e outro como “outras atividades profissionais”, deve-se a necessidade de se identificar em qual campo de atuação profissional o respondente percebe o seu nível de qualidade de vida no trabalho mais elevado, ou seja, mais favorável. Estas questões foram apresentadas em escala polarizada de satisfação (tipo Likert), composta por cinco alternativas, em que o número 1 (um), correspondia ao nível “discordo plenamente” e o número 4 (quatro) “concordo plenamente” e a quinta alternativa “desconheço”, caracterizando a opinião do respondente quando o mesmo não soubesse informar sua opinião a respeito do assunto. Assim, a atitude do respondente seria medida sobre uma série contínua que iria de “discordo plenamente” até “desconheço”, com iguais possibilidades positivas e negativas de resposta.

Para a versão definitiva do questionário foram incluídas algumas novas perguntas e outras foram alteradas, porque, no momento de aplicação do pré-teste elas apresentaram dúvidas e/ou ambigüidade ao responder, assim totalizando 49 questões do instrumento utilizado para coleta dos dados.

Para o processo de coleta de dados, os professores foram abordados durante uma reunião de encerramento do ano letivo, na qual se encontravam presentes o coordenador e o corpo docente do curso de Administração. A maioria dos presentes se prontificou a responder imediatamente, levando em média 20 minutos para fazê-lo. Para complementar a amostra, outros

questionários foram distribuídos aos professores que não participaram da reunião, sendo que estes foram devolvidos nos meses seguintes.

3.4 – Limitações do Estudo

A pesquisa foi aplicada apenas com docentes do curso de Administração, mas a Instituição oferece mais de 16 cursos de graduação, além de cursos de pós-graduação. Portanto, o estudo se limita à percepção deste grupo de professores e a proposta elaborada conta apenas com uma visão parcial e restrita da IES.

CAPITULO IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados principais da pesquisa de campo, sendo que inicialmente, expõe-se um breve histórico da IES pesquisada e do curso de Administração oferecido pela mesma. Na seqüência é apresentado o perfil sócio-econômico dos respondentes e discutido o resultado sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, de acordo com a percepção dos professores envolvidos no referido curso.

4.1 – Histórico e perfil da IES

A Instituição de Ensino Superior pesquisada foi fundada há quatro décadas e nos últimos anos recebeu a chancela do MEC para atuar como centro universitário oferecendo cursos desde a educação infantil ao ensino médio, cursos de graduação tradicional e tecnológica até a pós-graduação. Apresenta uma estrutura de funcionamento em três municípios do estado do Rio de Janeiro.

A IES atua na região Sul Fluminense oferecendo para a comunidade local e cidades vizinhas alguns cursos de graduação em licenciatura e bacharelado. Entre eles, licenciatura e bacharelado em Ciências Biológicas, Licenciatura em Computação, Letras, Administração, Ciências Contábeis e Comunicação Social. Atualmente, a IES tem aproximadamente 7.000 alunos matriculados nestes cursos que são oferecidos no horário matutino e noturno.

No que diz respeito ao perfil da IES, a maioria de seus cursos de graduação esta direcionada para a área de Ciências Sociais e Humanas.

4.2 – Histórico e Perfil do Curso de Administração

O curso de Administração da referida IES está em funcionamento há quase uma década, iniciou sua primeira turma com aproximadamente 70 alunos e, atualmente, estão matriculados cerca de 800 discentes neste curso, considerando-se o segundo semestre letivo de 2007.

“O perfil do administrador formado por esta IES é definido como o de um profissional pluralista, com base teórica suficiente para atuar tanto nas instituições privadas quanto nas públicas, que saiba interagir em um mundo cujo avanço tecnológico e os desdobramentos sócio-

econômicos são inexoráveis” (texto extraído do documento integrante do processo de reconhecimento do curso de Administração – Projeto de Curso e Estrutura Curricular e Ementário).

4.3 - Perfil dos respondentes e atividades desempenhadas

Inicialmente, pode-se verificar através do Gráfico 1, que 24% dos respondentes são administradores, 14% são economistas, 10% são contadores, engenheiros, matemáticos e psicólogos, 3% são professores, publicitários, analistas de sistemas, sociólogos e pedagogos.

Pode-se observar que a participação de administradores no curso é relativamente pequena.

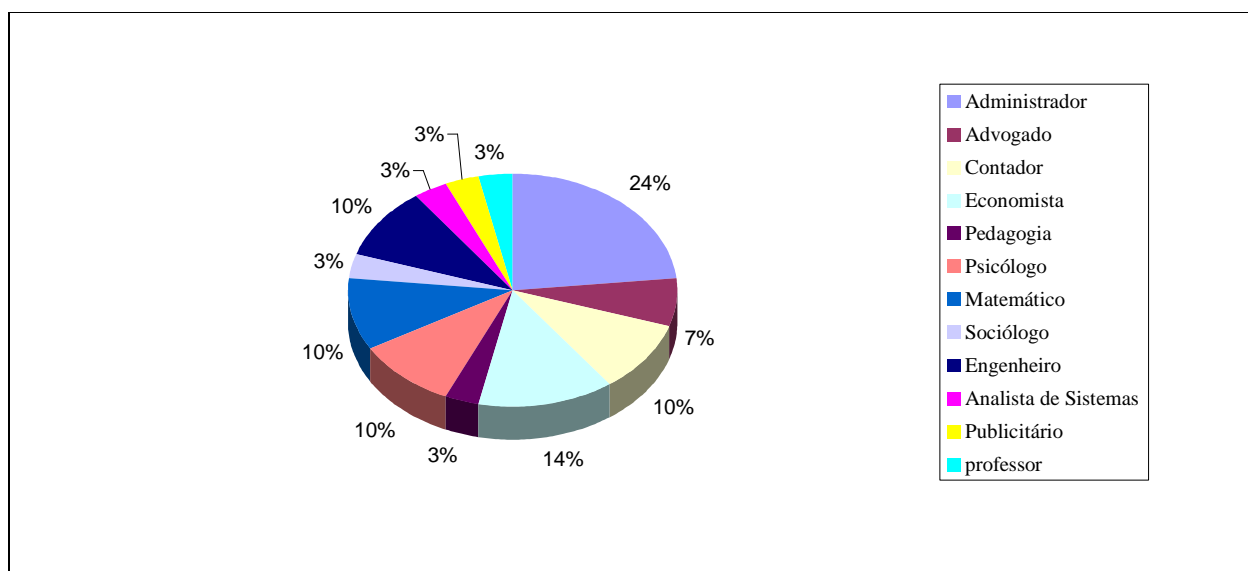


Gráfico 1 – Profissão

Quanto à idade dos docentes, 56% estão na faixa etária de 37 a 46 anos, 27% de 26 a 36 anos e 17% entre 47 a 56 anos, conforme Gráfico 2. Tendo em vista que o curso iniciou em 2000, pode-se inferir que um percentual relativamente alto de professores já tinha experiência tanto em docência quanto em outras atividades por causa da faixa etária.

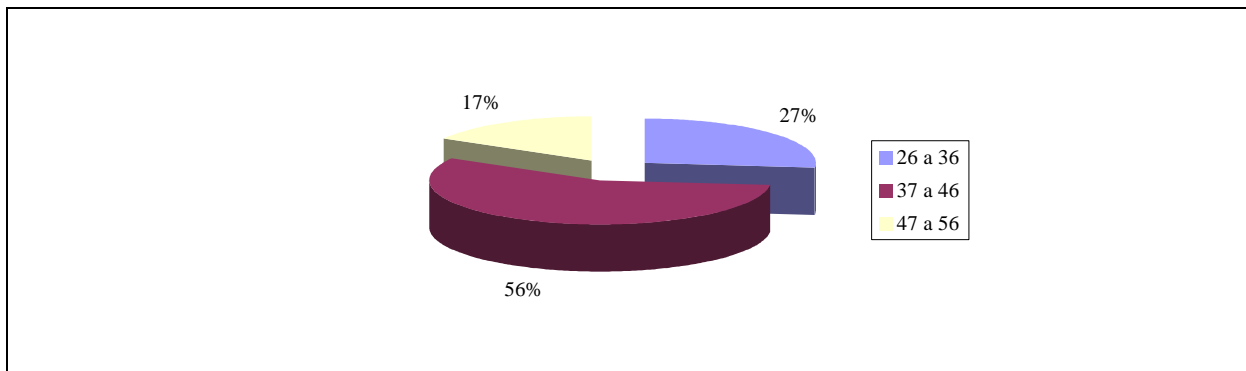


Gráfico 2 – Idade dos docentes

Quanto ao estado civil dos respondentes, como mostra o Gráfico 3, 63% são casados, 27% são solteiros, 7% são divorciados e 3% foram caracterizados como outros.

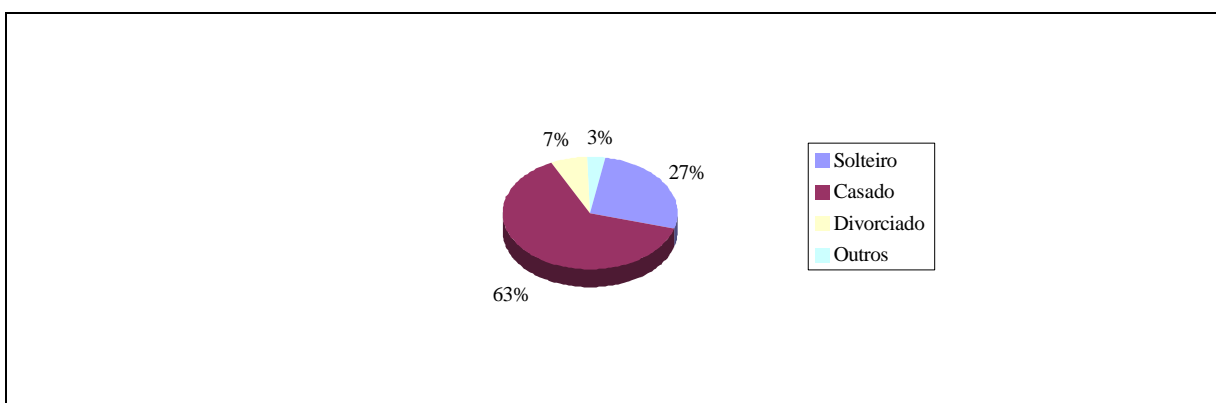


Gráfico 3 – Estado Civil

De acordo com o Gráfico 4, 60% responderam que têm filhos. A maioria tem em média dois filhos.

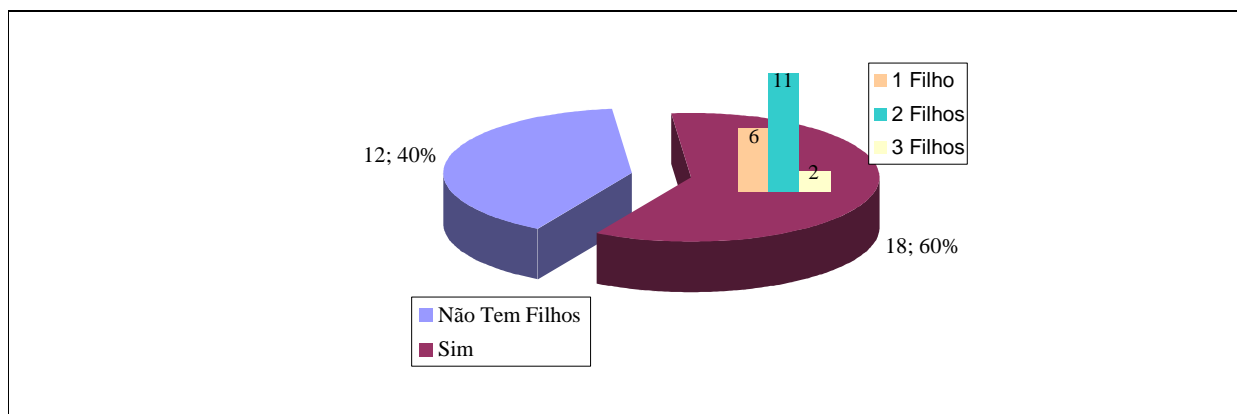


Gráfico 4 – Número de filhos dos respondentes

O Gráfico 5 mostra que, 30% dos docentes do curso de Administração têm renda mensal que varia de 8 a 10 salários mínimos, 23% recebem mensalmente acima de 15 salários, 20% de 10 a 12 salários, 13% de 7 a 8 salários, 10% de 12 a 15 salários, 3% de 4 a 6 salários. Nenhum dos respondentes recebe menos que 3 salários mínimos. Estes dados revelam que os professores que atuam no referido curso têm uma renda salarial relativamente boa para uma região do interior do estado.

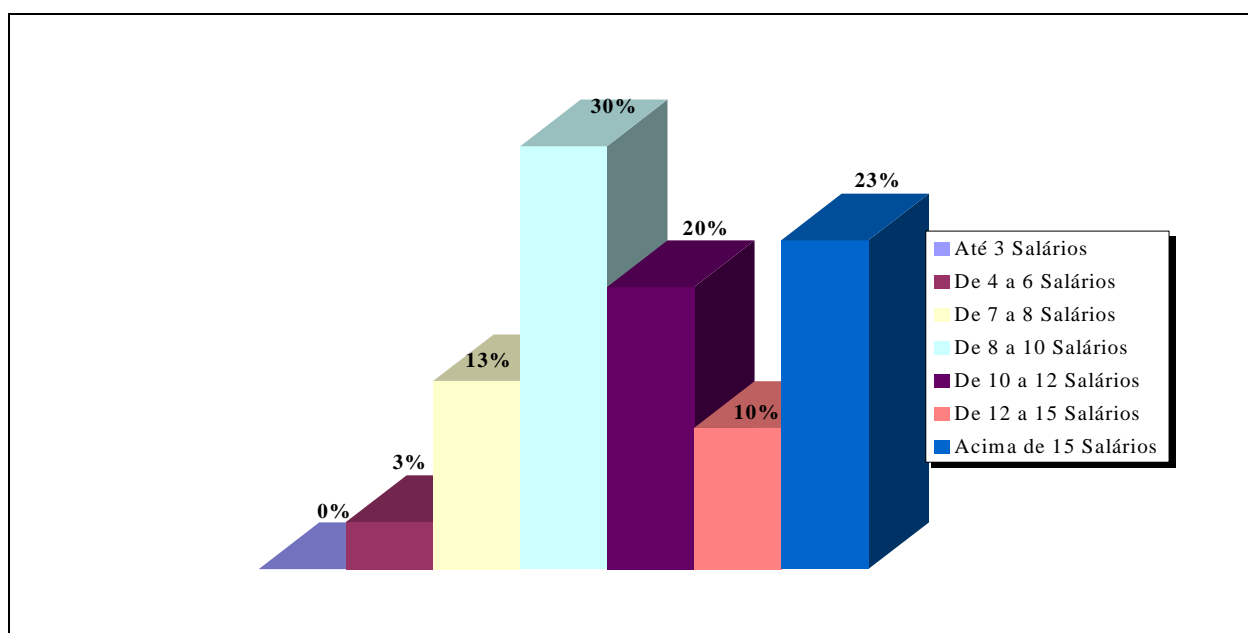


Gráfico 5 – Renda mensal

Quanto ao nível de escolaridade dos docentes, 43% são pós-graduados, 30% estão cursando o mestrado, 17% são mestres, 7% estão cursando o doutorado e 3% são graduados, conforme é apresentado no Gráfico 6. Embora cresça entre o Ministério da Educação (MEC) e as Instituições de Ensino Superior a consciência de que o melhor professor é aquele que se aperfeiçoa e tem atitude de aprendizagem contínua, verifica-se que é significativa a parcela de profissionais de ensino universitário desprovidos de titulação de mestre e de doutor. Porém, nota-se que, existe uma preocupação dos respondentes em se atualizarem e se qualificarem mesmo sendo a maioria pertencente a faixa etária de 37 a 46 anos. Esta atualização profissional se deve as exigências do setor acadêmico para atender as diretrizes do Ministério da Educação, a competitividade profissional e as necessidades dos outros setores do mercado, visto que uma grande parte dos docentes atua em outros segmentos.

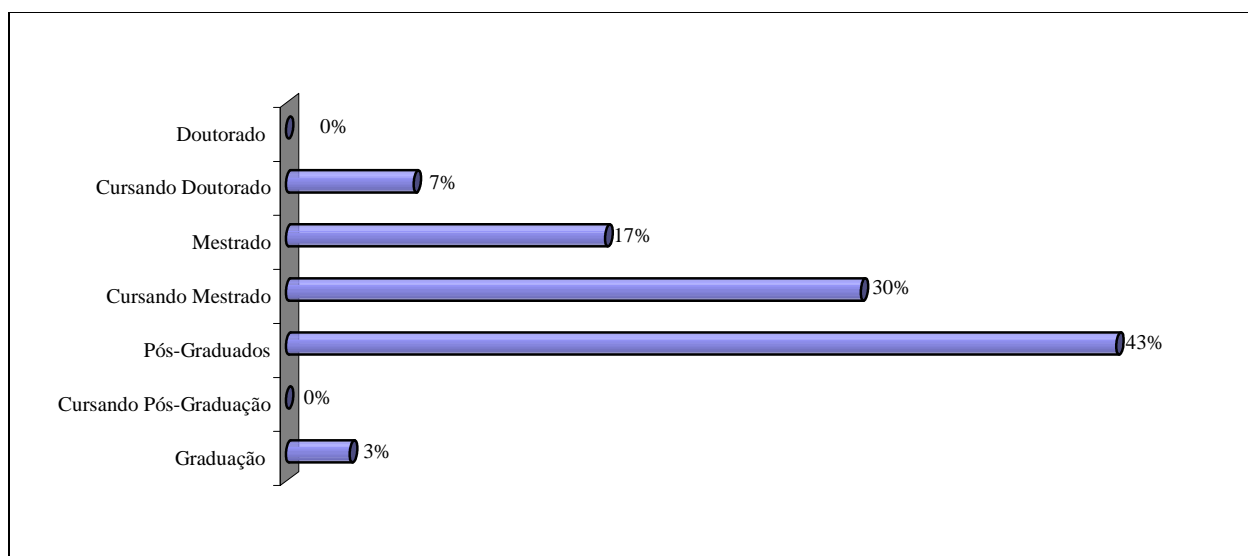


Gráfico 6 – Nível de escolaridade

O tempo de atuação na área acadêmica dos respondentes é apresentado no Gráfico 7, sendo que, 34% dos docentes têm de 6 a 10 anos de atuação, 23% de 3 a 5 anos, 17% até 2 anos, 13% de 11 a 15 anos, 7% de 16 a 20 anos e os demais 3% de 21 a 25 anos ou acima de 26 anos de atuação. Estes dados confirmam fatos comentados anteriormente, pois 57% dos respondentes têm entre 3 e 10 anos de experiência acadêmica.

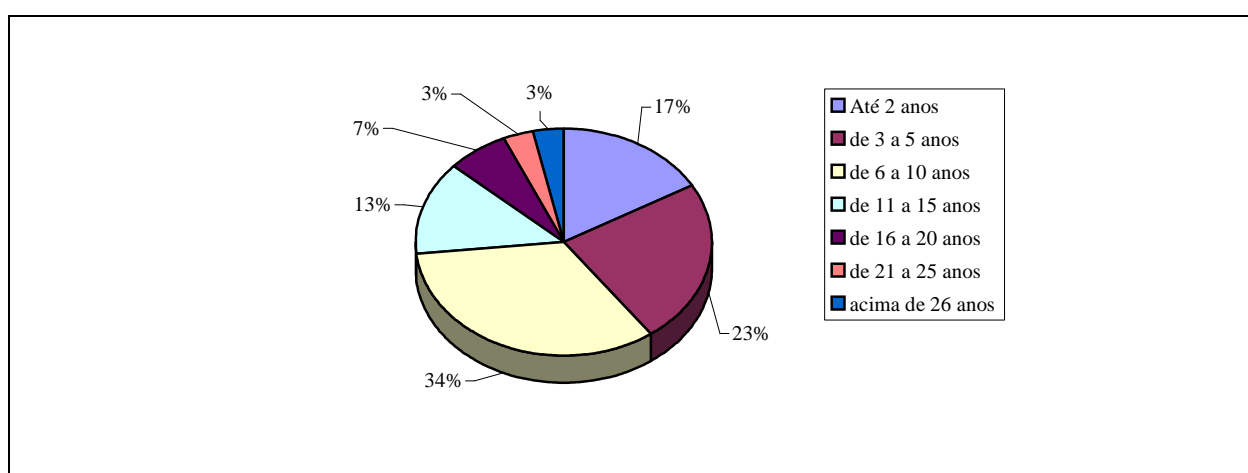


Gráfico 7 – Tempo de atuação na área acadêmica

Como é apresentado no Gráfico 8, 27% dos docentes têm de 21 a 25 anos de atuação em outras áreas profissionais, 20% de 11 a 15 anos, 17% acima de 26 anos de atuação, 13% de 6 a 10 anos, 10% de 16 a 20 anos e 7% de 1 até 2 anos. Esta constatação reforça a idéia de que um percentual razoável de respondentes entrou na academia com vários anos de experiência no mercado.

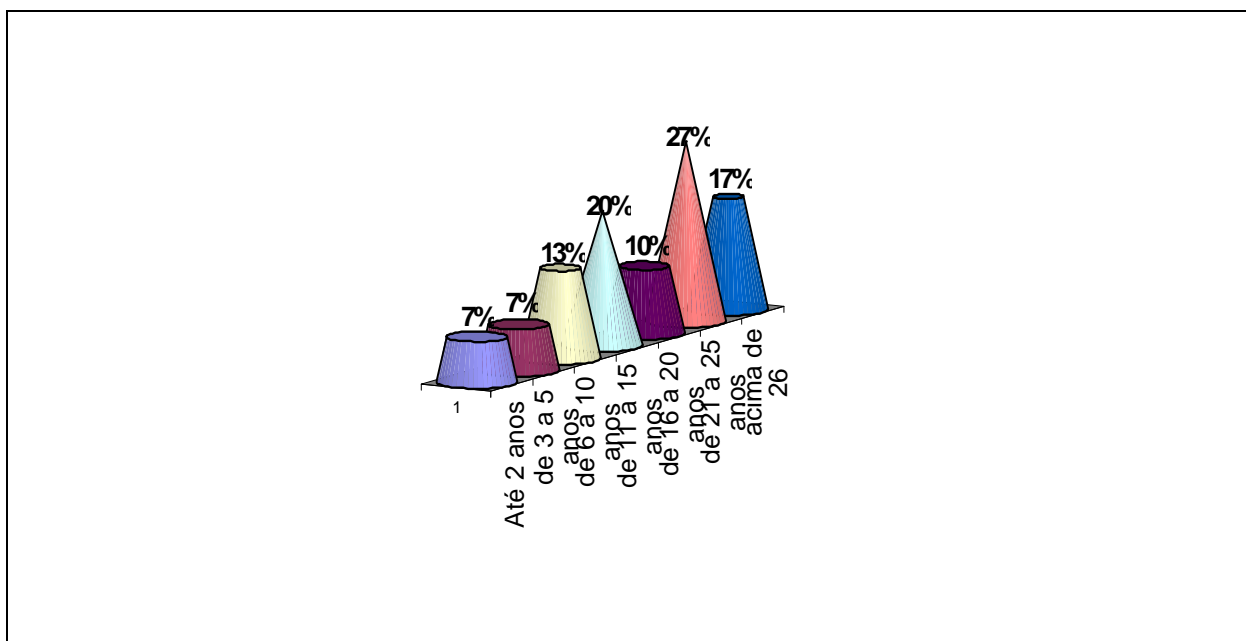


Gráfico 8 – Tempo de atuação em outras áreas

De acordo com o Gráfico 9, 26% dos respondentes possuem carga horária de trabalho docente acima de 31 horas, 20% de 9 a 16 horas, 17% de 17 a 20 horas ou de 21 a 24 horas, 13% de 5 a 8 horas e 7% de 25 a 30 horas, semanalmente. Nenhum dos respondentes apresentou carga horária de trabalho docente até 4 horas por semana. A política de contratação da instituição prevê contratos parciais (20 horas semanais) ou horistas. No caso específico do profissional horista o seu contrato é de no mínimo 4 horas semanais. Os professores que não residem nas cidades vizinhas, normalmente, trabalham no período noturno e matutino do dia seguinte por questões de logística. Neste caso, a instituição oferece hospedagem custeada pela mesma para estes docentes.

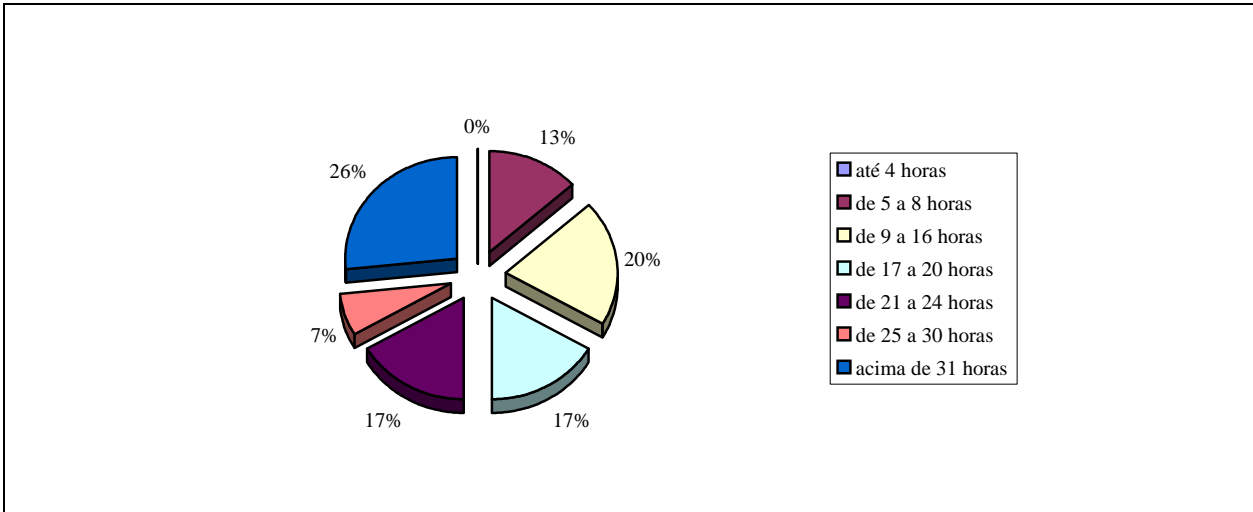


Gráfico 9 – Carga horária de trabalho docente semanal

O Gráfico 10 diz respeito à carga horária de trabalho dos respondentes em outras atividades profissionais, ou seja, atividades diferentes de docência. De acordo com o resultado, 27% dos participantes possuem carga horária de trabalho em outras atividades de 33 a 40 horas por semana, 26% até 8 horas, 13% de 41 a 49 horas, 10% de 17 a 24 horas ou de 25 a 32 horas, 7% de 9 a 16 horas. Quase metade dos profissionais dedica a maior parte do seu tempo para atividades não acadêmicas revelando que eles acabam dedicando quase todo o seu tempo útil ao trabalho e deixando de lado a preocupação com a qualidade de vida.

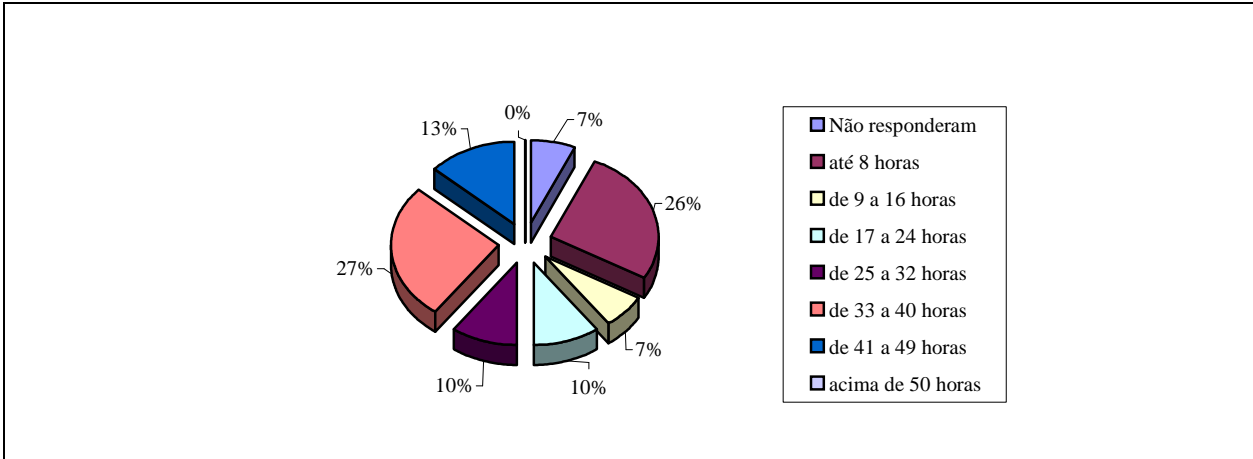


Gráfico 10 – Carga horária de trabalho em outras atividades

Entre os respondentes, 53% afirmaram que sua principal atividade profissional é a docência. Entre os 47% que disseram que sua principal atividade profissional não é a

docência, conforme ilustra o Gráfico 11, pode-se dizer que 15% realizam atividades na área de contabilidade ou advocacia e o restante que se iguala em 7% para as demais atividades profissionais citadas. Tais atividades são na área da indústria, consultoria, economia, psicologia, assessoria em negócios e análise financeira. Além destes, existem os profissionais que são considerados empreendedores/empresários, os que atuam como administradores, gestores de suprimentos ou coordenadores de curso.

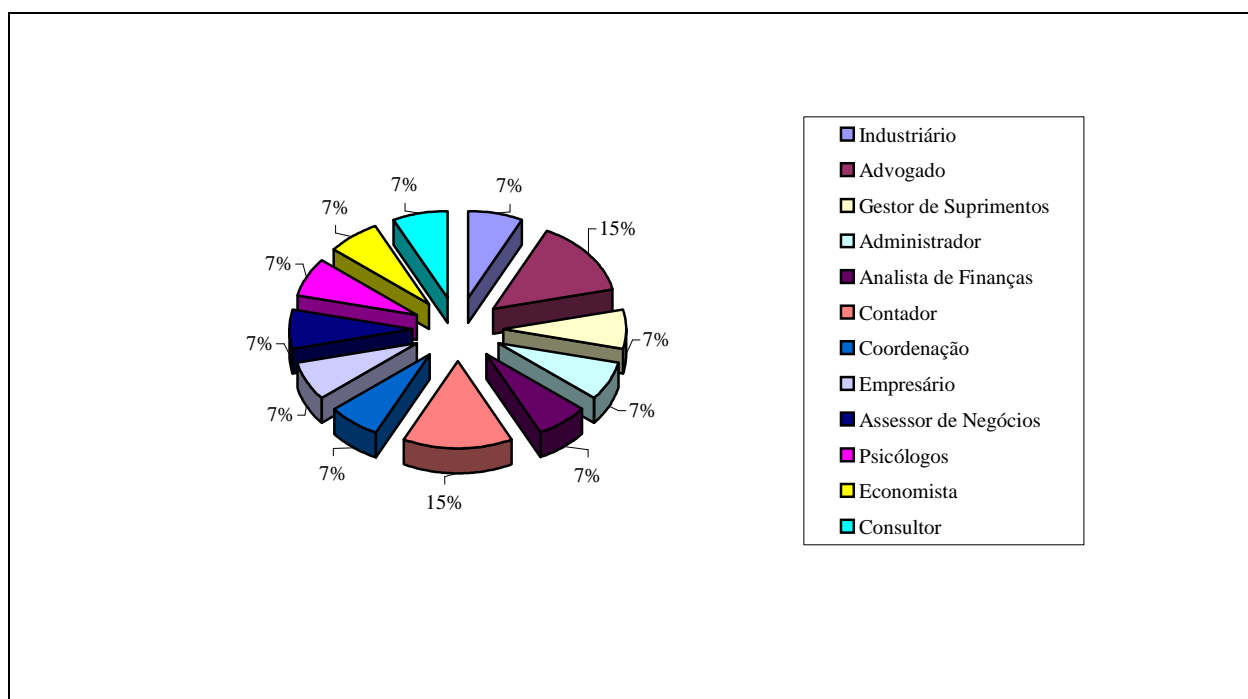


Gráfico 11 – Principal atividade profissional

Como resposta ao questionamento da pergunta 13 do Anexo I: Questionário QVT -Corpo Docente, 44% dos respondentes assinalaram que exercem 2 papéis profissionais diferentes”, 43% exercem o papel profissional de docente do curso de Administração e de outros e 13% exercem 3 papéis profissionais diferentes.

4.4 – Percepção dos Respondentes sobre Qualidade de Vida

A satisfação pessoal no trabalho é um fator que influencia no nível de qualidade de vida do indivíduo. Considerando esse aspecto, o Gráfico 12 mostra que, 73% dos respondentes têm

mais satisfação pessoal realizando atividade profissional de docência, 17% diz ter satisfação pessoal nas duas atividades, ou seja, tanto na área acadêmica como em outras atividades profissionais desenvolvidas pelos mesmos. Somente 3% disseram ter mais satisfação pessoal em outras atividades e 7% dos participantes não responderam ao questionamento.

Quanto aos respondentes que afirmaram ter mais satisfação pessoal desenvolvendo atividade de docência (73%), 19% deles disseram que é devido ao contato com as pessoas, 18% disseram que é por estar de acordo com os seus anseios, 18% devido a estabilidade e identificação profissional. Os outros 18% afirmaram ter mais satisfação na docência devido a vocação profissional ou porque atuam diretamente na formação das pessoas e 9% devido a troca de experiências com discentes. Entre os 17% que afirmaram que as duas atividades trazem satisfação pessoal, os motivos mencionados foram: porque gostam das duas atividades, porque as duas atividades se complementam, por motivos de satisfação e motivação pessoal, pela busca da realização profissional ou pela busca de outras realizações diferentes.

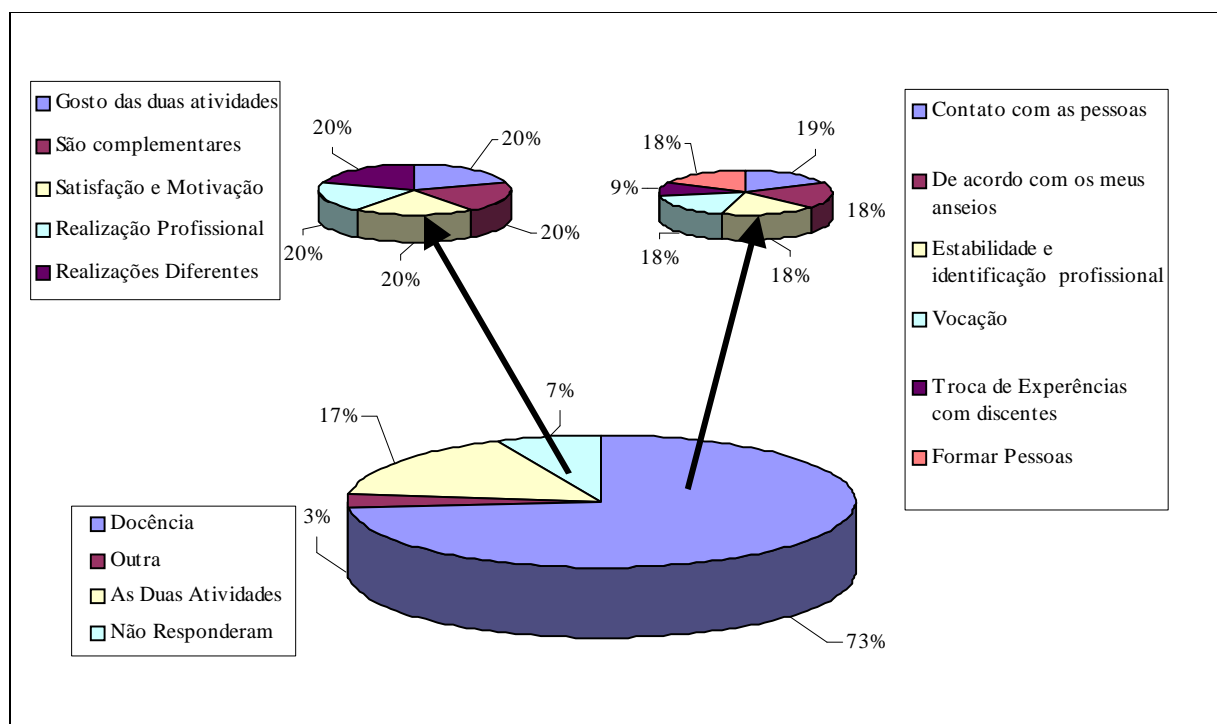


Gráfico 12 – Atividade profissional que traz mais satisfação pessoal e porquê.

De acordo com o Gráfico 13, as principais práticas de qualidade de vida dos respondentes são leitura (21%), viagens e passeio (20%), cinema (17%), TV e internet (13%), teatro e compras

(4%). Tendo em vista que a maioria dos docentes dedica muitas horas para outras atividades laborais, como descrito no perfil dos respondentes, era de se esperar que um baixo percentual dos respondentes tivesse tempo e até mesmo condição física para realizarem certas práticas de qualidade de vida, como por exemplo, esportes, ginástica e viagens/passeios.

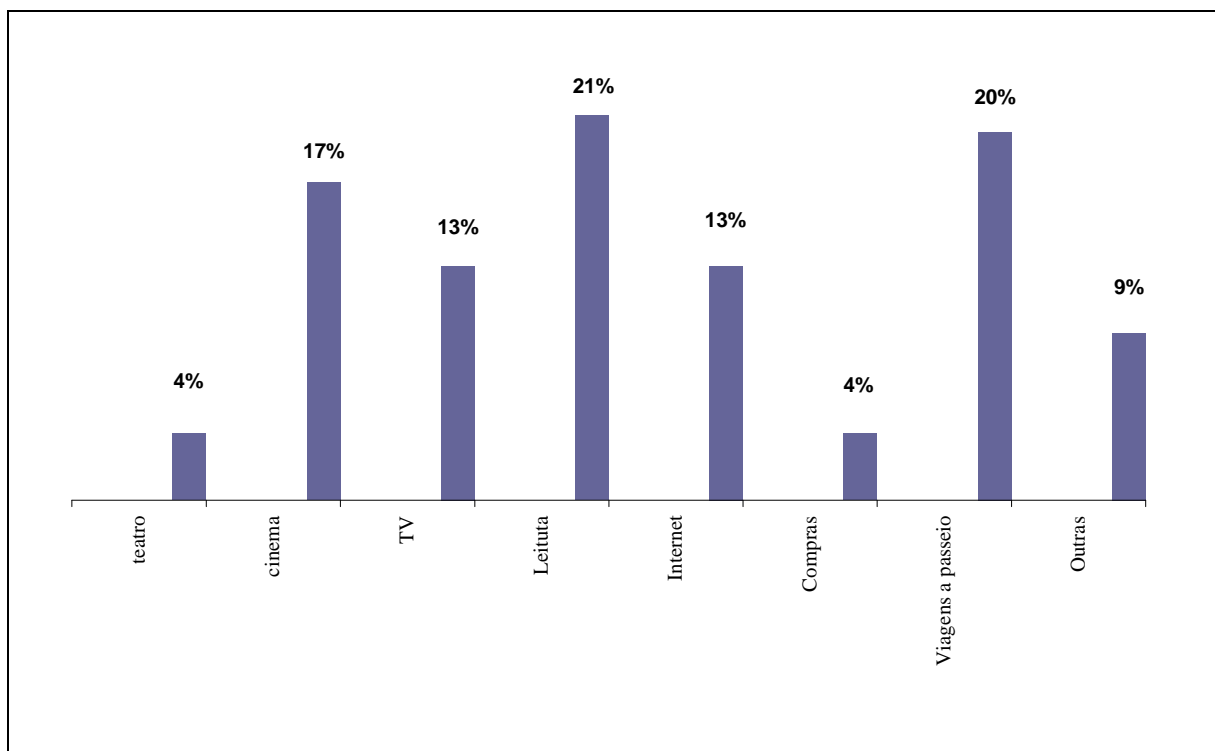


Gráfico 13 – Práticas de qualidade de vida

No Gráfico 14, verificou-se, com relação à prática de algum tipo de atividade física que, 40% dos respondentes praticam essas atividades regularmente, 37% praticam às vezes e 23% não praticam atividade física. Mais uma vez, pode-se afirmar que os docentes que atuam em diversas e variadas jornadas de trabalho têm sua qualidade de vida prejudicada porque não tem tempo para atividades físicas.

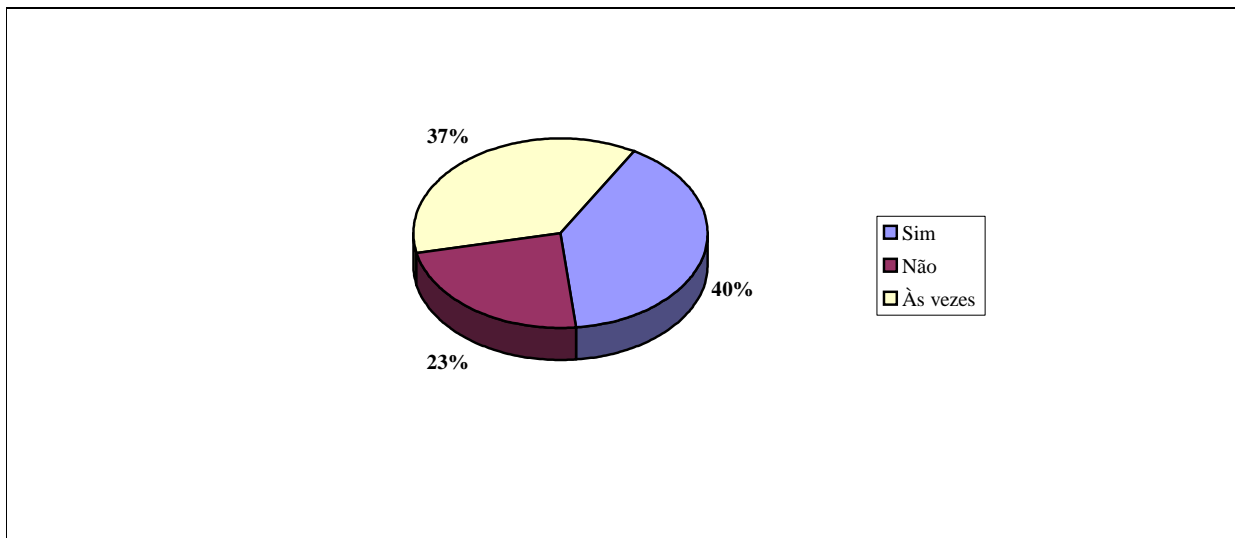


Gráfico 14 – Prática regular de algum tipo de atividade física

De acordo com 53% dos docentes os termos qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são diferentes. Observou-se que o entendimento sobre qualidade de vida do ponto de vista dos respondentes (questão 17 do questionário - Anexo I), revela que este termo está diretamente relacionado a satisfação pessoal, bem-estar físico e mental, ter uma vida equilibrada quanto aos aspectos social, físico e espiritual, convívio com a família, equilíbrio, prazer e respeito, como ilustra as respostas e o perfil dos entrevistados.

- “Satisfação com o que se faz, realização nos campos profissional e pessoal” (professor, solteiro, 26 a 36 anos);
- “Saúde física e mental” (engenheiro, casado, 47 a 56 anos);
- “É estar bem (física e mentalmente) em tudo que estou fazendo” (psicólogo; casado, 37 a 46 anos);
- “Satisfação de trabalhar e viver com contento, alegria e motivação” (administrador, casado, 47 a 56 anos);
- “Ter tempo para desfrutar com a família o resultado do trabalho” (advogado, solteiro, 26 a 36 anos);
- “Seria o indivíduo conseguir satisfazer todas as suas atividades e, ao mesmo tempo, com prazer” (matemático, casado, 37 a 46 anos);
- “Satisfação e prazer nas atividades do dia-a-dia” (psicólogo, casado, 37 a 46 anos);
- “Levar uma vida equilibrada que contemple todas as facetas social, física e espiritual” (matemático, casado, 26 a 36 anos);

- “Viver de acordo com as necessidades básicas conciliando trabalho-família-vida pessoal e outros” (pedagogo, casado, 37 a 46 anos);
- “Ser feliz” (economista, casado, 37 a 46 anos);
- “Dormir bem, praticar atividades físicas e ter lazer”(contador, casado, 37 a 46 anos);
- “Mente e corpo saudável”(matemático, casado, 37 a 46 anos);
- “Convívio com a família e tempo para cuidar da saúde” (publicitário, casado, 37 a 46 anos);
- “Harmonia e bem-estar consigo e com os outros” (psicólogo, casado, 47 a 56 anos);
- “Ter um espaço para o lazer” (analista de sistemas, divorciado, 26 a 36 anos);
- “Equilíbrio, saúde mental e física” (economista, casado, 37 a 46 anos);
- “Felicidade e paz em Cristo” (engenheiro eletrônico, solteiro, 37 a 46 anos) ;
- “Ter uma rotina marcada predominantemente por atividades que proporcionem bem-estar” (sociólogo, 26 a 36 anos);
- “Ser feliz e ter satisfação e alegria no que se faz tanto pessoal quanto profissionalmente” (administrador, solteiro, 37 a 46 anos);
- “Boa saúde, ou seja, bom sono, boa alimentação, um trabalho não desgastante e educação” (economista, solteiro, 26 a 36 anos);
- “Saúde física, mental e espiritual” (engenheiro, solteiro, 37 a 46 anos);
- “Boa alimentação, boa relação na área profissional e pessoal, viajar, fazer o que dá prazer”(advogado, casado, 47 a 56 anos);
- “Fazer o que lhe dá prazer” (administrador, casado, 26 a 36 anos);
- “É uma associação de coisas que ti traz prazer e facilidades em seu dia-a-dia” (administrador, casado, 37 a 46 anos);
- “Ter trabalho, lazer e saúde física e mental” (economista, casado, 47 a 56 anos);
- “Bem-estar” (contador, solteiro, 26 a 36 anos);
- “Ajustar trabalho, lazer e família” (administrador, casado, 37 a 46 anos);
- “Equilíbrio” (administrador, casado, 37 a 46 anos);
- “Busca do equilíbrio emocional e espiritual” (contador, casado, 37 a 46 anos);
- “Respeito a mim e a meus familiares” (administrador, solteiro, 26 a 36 anos);

Diante do exposto, pode-se afirmar que os professores mais jovens (26 a 36 anos) associam a expressão qualidade de vida à família, respeito e prazer, enquanto os mais velhos (37 a 46 anos) relacionam o termo, na maioria das citações, a bem-estar, saúde física e mental.

4.5 – Qualidade de Vida no Trabalho

Para comparar a percepção dos docentes, descreve-se a seguir, a opinião dos mesmos sobre seu entendimento quanto a qualidade de vida no trabalho, conforme questão 18 do questionário - Anexo I. Em síntese, pode-se dizer que, esse termo leva o respondente a mencionar aspectos relacionados ao ambiente físico, facilidade de acesso a recursos, autonomia, trabalho sem estresse, remuneração adequada, prestígio e realização profissional, relações humanas, felicidade. Para os respondentes QVT se refere a:

- “A capacidade propiciada de manter saúde física e mental” (engenheiro);
- “É ter acesso a recursos que facilitem o trabalho, bom relacionamento com todos e liberdade e autonomia para agir” (psicólogo);
- “Trabalho sem estresse, harmonioso e produtivo” (administrador);
- “Trabalhar em um ambiente harmonioso e que valorize seus colaboradores” (advogado);
- “Ambiente agradável, gostar do que faz” (psicólogo);
- “Trabalhar no que gosta e ser remunerado de forma que suas necessidades sejam satisfeitas” (matemático);
- “Fazer algo com que me identifico e ter condições de vencer desafios, alcançar novos postos e conquistar estabilidade” (matemático);
- “Ter condição de exercer minha profissão adequadamente”(pedagogo);
- “Sair de casa com vontade de trabalhar” (economista);
- “Atuar em locais salubres e ao mesmo tempo, que proporcione uma boa atuação profissional” (contador);
- “Satisfação com o trabalho que faz” (matemático);
- “Trabalhar em interação amistosa e produtiva com os colegas e os clientes (alunos)” (professor);
- “Transparência nas relações interpessoais, reconhecimento” (publicitário);

- “Desenvolvimento de um clima de respeito mútuo, reconhecimento profissional e cooperação entre as pessoas” (psicólogo);
- “Respeito às diferenças, felicidade no trabalho” (analista de sistemas);
- “Felicidade e prosperidade” (engenheiro eletrônico);
- “Como o meu trabalho é basicamente intelectual e resulta de uma opção, dificilmente não o vejo como de qualidade” (sociólogo);
- “Fazer o que o trabalho propõe, com prazer num ambiente saudável e harmônico” (administrador);
- “Uma carga horária compatível com o tempo para lazer e descanso, uma atividade pouco estressante, o estabelecimento de direitos de proteção ao trabalhador, renda digna” (economista);
- “Respeito mútuo entre empregado e empregador” (engenheiro);
- “Bom ambiente profissional, tanto no âmbito físico como pessoal” (advogado);
- “Realização profissional” (administrador);
- “É fazer o que gosta de forma correta e ainda ser bem remunerado” (administrador);
- “Condições favoráveis de trabalho” (economista);
- “Prestígio e realização” (contador);
- “Segurança, integridade, trabalho, produtividade” (administrador);
- “Satisfação” (administrador);
- “Respeito e reconhecimento” (administrador);

Entre os respondentes, dois deles (contador e economista,) não expressaram seu entendimento sobre qualidade de vida no trabalho. Pode-se observar nestas respostas a preocupação com o ambiente físico, as condições de trabalho e as boas relações humanas. No entanto, uma parte do grupo de respondentes afirma que qualidade de vida no trabalho transcende ao aspecto físico e estrutural do trabalho, pois os mesmos focam felicidade, respeito mútuo, realização profissional, prosperidade e espiritualidade.

As definições apresentadas pelos respondentes nesta pesquisa coincidem com a pesquisa realizada junto aos alunos do curso de MBA RH (FIA-FEA-USP), que definiram o termo qualidade de vida no trabalho considerando as palavras-chaves que se referem aos diferentes

focos ou camadas de QVT: Biológico, Psicológico, Social e Organizacional, conforme citado no capítulo II.

A maioria dos respondentes (97%) acredita que o nível de qualidade de vida pessoal reflete no desempenho profissional. Se os docentes apresentaram uma melhoria na qualidade de vida conseqüentemente refletirá no seu desempenho profissional, mas como os respondentes demonstraram não ter tempo suficiente para realizarem atividades que melhorem a sua qualidade de vida, pode-se afirmar que, de certa forma o seu desempenho acadêmico também pode ficar comprometido, principalmente porque os mesmos ainda dedicam várias horas para as outras atividades profissionais.

Na opinião dos docentes, 90% do grupo acredita que sua qualidade de vida precisa ser melhorada. E, 97% dos professores afirmam que ações e programas de QVT são importantes para administração de empresas, de acordo com Gráfico 15.

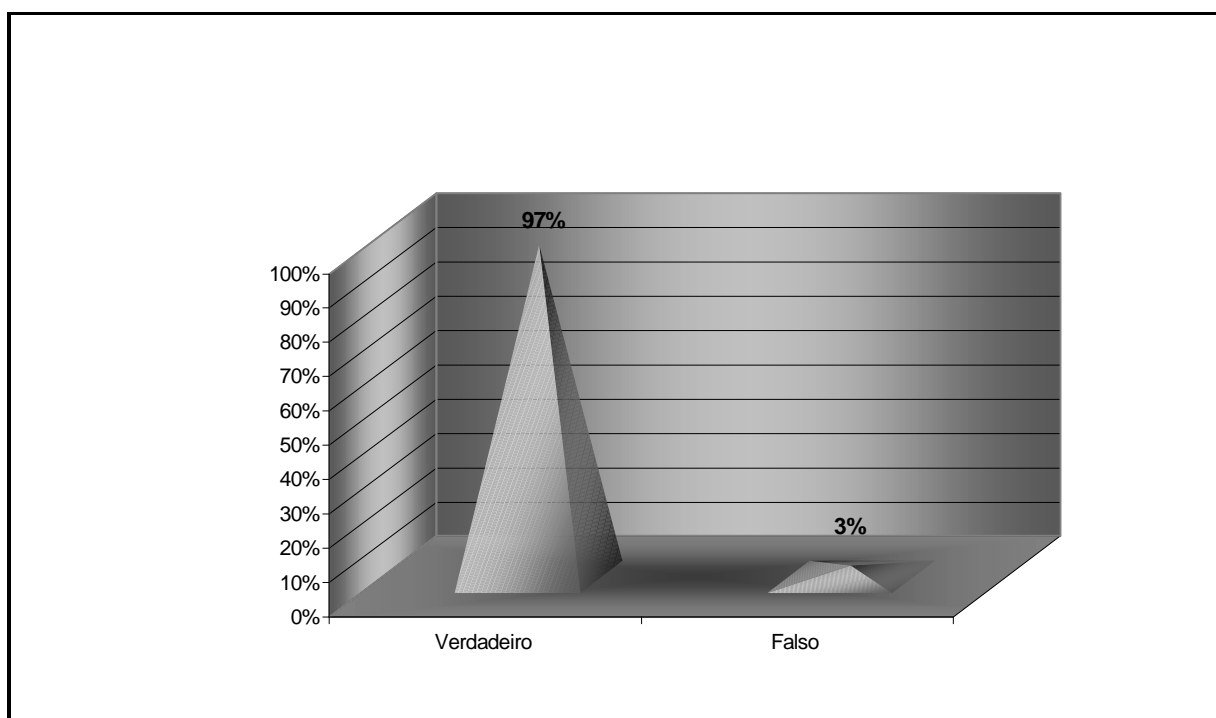


Gráfico 15 – Importância de ações e programas de QVT

Verificou-se que, 97% dos respondentes acreditam que ações e programas de QVT interferem na produtividade. Sendo que, 93% destes afirmam que, interferem positivamente. Como os entrevistados atuam no curso de Administração, causa estranheza 3% dos respondentes

afirmarem que, ações e programas de QVT interferem negativamente e 3% desconhecem as interferências destas ações e programas. No entanto, tal fato, pode se justificar no caso do professor acreditar que realizar atividades de ginástica laboral, por exemplo, durante, o expediente de trabalho, possa ser considerado como “perda de tempo”.

Considerando a diversidade de atividades profissionais que os docentes do curso de Administração exerce, observou-se que 44% dos respondentes têm dois papéis profissionais diferentes. Na percepção destes profissionais, 83% afirmam que empregados valorizam ações e programas de qualidade de vida no trabalho, conforme Gráfico 16.

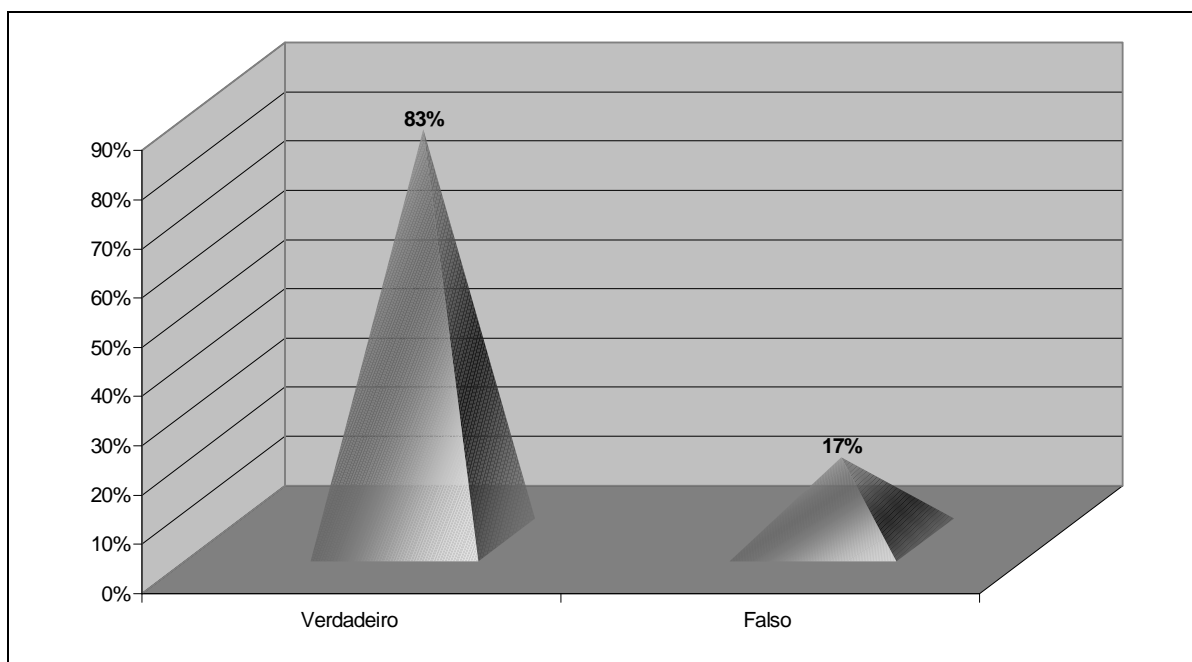


Gráfico 16 – Ações e programas de QVT são valorizados pelos empregados

4.6 - Percepção dos docentes do curso de Administração sobre QVT

A análise das respostas a seguir, diz respeito ao Modelo de Walton (1973) para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Esta análise está subdividida em 8 fatores e 25 dimensões que se caracterizam de acordo com o perfil dos respondentes que atuam em atividades de docência e outras atividades profissionais.

Ao tratar-se das dimensões relacionadas a renda adequada ao trabalho, equidade interna e externa, demonstradas no Quadro 3 – afirmativas 27 e 28, observou-se que os docentes do curso de Administração tanto nas atividades de docência (47%) quanto em outras atividades profissionais exercidas pelos mesmos (44%) discordam que sua remuneração corresponda adequadamente ao trabalho que realizam.

Mesmo afirmando que a remuneração recebida não corresponda ao trabalho realizado por eles – em ambas as atividades, mais de 50% dos entrevistados concordam que, o salário recebido em outras atividades profissionais nas organizações que estes atuam se equiparam aos dos outros profissionais no mercado de trabalho.

Quadro 3 - Compensação justa e adequada

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
27. Minha remuneração corresponde adequadamente ao trabalho que realizo.	1- Desconheço	3	4
	2 – Discordo plenamente	17	12
	3 – Discordo	47	44
	4 – Concordo	33	28
	5 – Concordo plenamente	-	12
28. Meu salário se equipara ao dos profissionais no mercado de trabalho que desempenham as mesmas atividades que as minhas.	1- Desconheço	13	8
	2 – Discordo plenamente	10	-
	3 – Discordo	27	28
	4 – Concordo	47	56
	5 – Concordo plenamente	3	8

Fonte: Dados da pesquisa

Nas dimensões jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável, que se referem a fatores de condições de trabalho como apresentado no Quadro 4 (afirmativas 29, 30 e 31), 80% dos respondentes consideram que realizam seu trabalho em ambiente físico favorável e adequado às atividades relacionadas a outros papéis profissionais diferentes de docência. Porém, nas atividades de docência realizadas por estes profissionais, 46% discordam que o ambiente físico seja favorável e adequado e 47% afirmam o contrário que, o ambiente é adequado e favorável.

Caracterizam também, qualidade de vida no trabalho pelo Modelo de Walton, fatores relacionados a condições de trabalho, o que diz respeito a informar antecipadamente ao

empregado a necessidade de sua participação em reuniões e treinamentos realizados pela empresa, e, percebe-se que 70% dos entrevistados afirmam que concordam que, tanto em suas atividades de docência quanto em outras atividades profissionais exercidas pelos mesmos, as organizações procuram avisá-los, previamente, sobre tais eventos.

Ainda fazendo parte desta dimensão, na afirmativa 31, os profissionais concordam que tanto na docência (50%) quanto nas outras (48%) suas atividades profissionais são muito estressantes, conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Condições de trabalho

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
29. Realizo meu trabalho em ambiente físico favorável e adequado às minhas atividades.	1 - Desconheço	-	-
	2 - Discordo plenamente	-	4
	3 - Discordo	46	16
	4 - Concordo	47	68
	5 - Concordo plenamente	7	12
30. Informações sobre reuniões, encontros e treinamentos que são agendados na empresa e que exigem a sua participação são avisadas com antecedência.	1 - Desconheço	7	8
	2 - Discordo plenamente	-	4
	3 - Discordo	23	20
	4 - Concordo	60	64
	5 - Concordo plenamente	10	4
31. Minhas atividades profissionais são muito estressantes.	1 - Desconheço	-	-
	2 - Discordo plenamente	3	8
	3 - Discordo	47	44
	4 - Concordo	27	24
	5 - Concordo plenamente	23	24

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto aos fatores de uso e desenvolvimento de capacidades, de acordo com Modelo de Walton para análise da qualidade de vida no trabalho apresentados no Quadro 5, nas afirmativas 32, 33, 34 e 35. Neste quadro, os docentes do curso de Administração concordam

significativamente que, em ambas as atividades eles têm autonomia para tomar decisões (mais de 70%); que contribuem significativamente para o desenvolvimento da sociedade (mais de 80%); que suas atividades proporcionam a utilização de várias competências exigidas pela profissão exercida pelos mesmos (mais de 90%).

Porém, percebe-se que na afirmativa 35 do Quadro 5 que, mesmo concordando em mais de 50% que, em ambas as atividades profissionais (docência e outras) exercidas pelos professores do curso de Administração, os mesmos recebam freqüentemente *feedback* da gerência quanto ao desempenho de suas atividades, não é tão expressivo quanto aos demais percentuais apresentados nas afirmativas anteriores que compõem este fator, pois apresentaram uma concordância de *feedback* por parte da gerência de 64% nas atividades de docência e 58% nas outras atividades.

Quadro 5 - Uso e desenvolvimento de capacidades

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
32. Tenho autonomia para tomar decisões na realização de minhas atividades.	1 - Desconheço	3	4
	2 - Discordo plenamente	10	-
	3 - Discordo	13	12
	4 - Concordo	61	52
	5 - Concordo plenamente	13	32
33. Meu trabalho contribui significativamente para o desenvolvimento da sociedade.	1 - Desconheço	-	-
	2 - Discordo plenamente	-	4
	3 - Discordo	3	12
	4 - Concordo	33	32
	5 - Concordo plenamente	64	52
34. Minhas atividades profissionais me proporcionam a utilização de várias competências exigidas pela profissão.	1 - Desconheço	-	-
	2 - Discordo plenamente	-	-
	3 - Discordo	7	4
	4 - Concordo	46	48
	5 - Concordo plenamente	47	48
35. Recebo freqüentemente <i>feedback</i> da gerência quanto ao desempenho de minhas atividades.	1 - Desconheço	-	4
	2 - Discordo plenamente	3	4
	3 - Discordo	33	34
	4 - Concordo	47	29
	5 - Concordo plenamente	17	29

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto às dimensões de possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança no emprego apresentados no Quadro 6, de acordo com as afirmativas 36-37 e 38, destaca-se que 13% dos profissionais na realização de atividades de docência desconhecem receber informações quanto às oportunidades de crescimento na instituição de ensino e na sua carreira e que 37% dos mesmos discordam que recebam tais informações. Nota-se que em outras atividades ou papéis profissionais desempenhados pelos professores do curso de Administração, 54% concordam receber informações sobre oportunidades de crescimento profissional.

Ainda, nesta dimensão - Quadro 6, na afirmativa 37, mais de 50% dos respondentes em ambas as atividades profissionais discordam que recebam incentivos (financeiros) para melhorar suas competências profissionais nas organizações. Quanto à dimensão segurança de emprego, 56% dos docentes do curso de Administração discordam que se sentem seguros (estabilidade no emprego) nas atividades de docência e, 66% afirmam que, sentem-se seguros nas organizações que os mesmos desempenham outras atividades profissionais.

Quadro 6 - Chances de crescimento e segurança

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
36. Recebo informações quanto às oportunidades de crescimento na organização e na minha carreira.	1- Desconheço	13	5
	2 - Discordo plenamente	10	5
	3 - Discordo	37	36
	4 - Concordo	27	36
	5 - Concordo plenamente	13	18
37. Recebo incentivos (financeiros) para melhorar minha competência profissional na empresa.	1- Desconheço	10	5
	2 - Discordo plenamente	33	18
	3 - Discordo	41	45
	4 - Concordo	13	9
	5 - Concordo plenamente	3	23
38. Me sinto seguro (estabilidade) na (s) organização(ões) que trabalho.	1- Desconheço	7	4
	2 - Discordo plenamente	23	13
	3 - Discordo	33	17
	4 - Concordo	30	36
	5 - Concordo plenamente	7	30

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos fatores de integração social na empresa, segundo o Modelo de Walton que apresentam as dimensões igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário, que são analisados a partir das afirmativas 39 – 40 e 41 do Quadro 7. Na primeira questão deste quadro (afirmativa 39), 42% dos participantes discordam perceber oportunidades iguais de crescimento profissional nas atividades de docência, enquanto que, em outras atividades profissionais, 48% dos mesmos afirmam perceber tais oportunidades.

Na afirmativa 40 do Quadro 7, no que diz respeito à dimensão relacionamento, em ambas as atividades profissionais desenvolvidas pelos pesquisados, a resposta é favorável aos questionamentos sobre relações humanas no trabalho, 73% dos profissionais nas atividades de docência concordam que, sem distinção o relacionamento interpessoal entre direção, coordenação e colaboradores é amistoso e, em outras atividades 83% concordam com a afirmativa citada.

Quanto à afirmativa 41 do Quadro 7, 62% dos respondentes afirmam que recebem mais apoio emocional da gerência/coordenação sempre que necessário nas atividades de docência do que em outras atividades (48%).

Quadro 7 - Integração social na empresa

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
39. Percebo oportunidades iguais de crescimento profissional nesta(s) empresa(s) para todos os funcionários, sem distinção.	1- Desconheço	13	13
	2 - Discordo plenamente	17	9
	3 – Discordo	27	30
	4 – Concordo	36	44
	5 - Concordo plenamente	7	4
40. Sem distinção, o relacionamento entre Direção, Coordenação e colaboradores é amistoso.	1- Desconheço	-	4
	2 - Discordo plenamente	10	4
	3 – Discordo	17	9
	4 – Concordo	63	74
	5 - Concordo plenamente	10	9
41. Recebo apoio emocional da gerência sempre que necessário.	1- Desconheço	14	13
	2 - Discordo plenamente	10	13
	3 – Discordo	14	26
	4 – Concordo	55	35
	5 - Concordo plenamente	7	13

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto às dimensões respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas, demonstradas pelos resultados apresentados no Quadro 8, nas afirmativas 42-43 e 44, 84% dos respondentes concordam que, em ambas as atividades desenvolvidas pelos mesmos, as organizações envolvidas cumprem integralmente as leis e direitos trabalhistas. Quanto à dimensão liberdade de expressão, 66% dos entrevistados, nas atividades de docência, concordam que têm liberdade de expor suas opiniões sempre que necessário e sem represálias, porém em outras atividades, para o mesmo questionamento, a concordância para liberdade de expressão destaca-se em 91%.

Quanto à dimensão normas e rotinas, 50% dos respondentes concordam que, nas atividades de docência a burocracia instaurada na organização não permite a realização das atividades com eficácia, porém em outras atividades o resultado apresentado é contrário, 57% discordam da afirmativa 44 do Quadro 8.

Quadro 8 – Constitucionalismo

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
42. Onde trabalho as leis e direitos trabalhistas são cumpridos integralmente.	1 - Desconheço	-	4
	2 - Discordo plenamente	3	4
	3 - Discordo	13	8
	4 - Concordo	51	42
	5 - Concordo plenamente	33	42
43. Tenho liberdade de expor minhas opiniões, sempre que necessário e sem represálias.	1 - Desconheço	7	-
	2 - Discordo plenamente	-	-
	3 - Discordo	27	9
	4 - Concordo	46	64
	5 - Concordo plenamente	20	27
44. A burocracia instaurada na organização não permite a realização de minhas atividades com eficácia.	1 - Desconheço	10	-
	2 - Discordo plenamente	7	4
	3 - Discordo	33	53
	4 - Concordo	40	43
	5 - Concordo plenamente	10	-

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que o Quadro 9 apresenta resultados de fatores relacionados a trabalho e espaço total de vida, com as afirmativas 45-46-47 e 48. Enquanto que, na afirmativa 45, na atividade de docência 47% dos respondentes, afirmam conseguir conciliar plenamente trabalho-família e vida pessoal sem transtornos, em outras atividades os mesmos respondentes concordam

um pouco mais em 52%. Quanto à afirmativa 46, em ambas as atividades dos respondentes, mais de 60% dos mesmos afirmam que apesar de trabalharem no mínimo 8 horas diariamente, conseguem realizar atividades de lazer/ou trabalhos comunitários. Na afirmativa 47, 80% dos respondentes afirma que os dias de repouso remunerado são respeitados totalmente, em ambas as atividades.

Porém, ao tratar-se da afirmativa 48, mais de 50% dos respondentes em ambas as atividades não concordam em afirmar que recebam financeiramente por realizarem atividades imprevistas quando surgem, ou seja, fora do dia ou do horário de trabalho.

Quadro 9 - Trabalho e espaço total de vida

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
45. Consigo conciliar plenamente trabalho-família-vida pessoal sem transtornos.	1 - Desconheço	3	-
	2 - Discordo plenamente	3	4
	3 - Discordo	47	44
	4 - Concordo	40	44
	5 - Concordo plenamente	7	8
46. Apesar de trabalhar no mínimo 8 horas diariamente, consigo realizar atividades de lazer/ou trabalhos comunitários.	1 - Desconheço	-	-
	2 - Discordo plenamente	10	4
	3 - Discordo	27	28
	4 - Concordo	53	56
	5 - Concordo plenamente	10	12
47. Os dias de repouso remunerado são respeitados totalmente.	1 - Desconheço	3	-
	2 - Discordo plenamente	-	8
	3 - Discordo	10	12
	4 - Concordo	47	36
	5 - Concordo plenamente	40	44
48. Quando surgem atividades imprevistas (fora do dia e do horário de trabalho) recebo financeiramente por isto.	1 - Desconheço	7	4
	2 - Discordo plenamente	20	17
	3 - Discordo	43	37
	4 - Concordo	23	29
	5 - Concordo plenamente	7	13

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que o Quadro 10 apresenta o fator - relevância social da vida no trabalho e os resultados da afirmativa 49 demonstram que, mais 80% dos respondentes em ambas as atividades profissionais realizadas pelos mesmos, afirmam concordar que tem orgulho de ser integrante das organizações que o mesmo fazem parte devido a sua imagem no mercado e comunidade.

Quadro 10 - Relevância social da vida no trabalho

Afirmativa	Categoria	Atividade Docência (%)	Outras Atividades (%)
49. Tenho orgulho de ser integrante desta(s) organização (ões) devido a sua imagem no mercado e comunidade.	1 - Desconheço	3	-
	2 - Discordo plenamente	-	4
	3 - Discordo	10	8
	4 - Concordo	40	40
	5 - Concordo plenamente	47	48

4.7 – Proposta de Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho

Tendo em vista o resultado apresentado neste capítulo, propõe-se que a IES implemente ações de melhoria para QVT dos docentes do curso de Administração, tais como:

- Criar estratégias para melhorar a comunicação entre o departamento de recursos humanos, coordenação de curso e docentes para que as políticas relacionadas à gestão de pessoas sejam melhor divulgadas, para que os professores possam usufruir de, por exemplo, saber quais são os procedimentos para se receber ajuda de custo (financeira) para realização de cursos, como mestrado e doutorado;

- Implementar mecanismos de comunicação mais eficazes entre secretaria/coordenação e professor, para que os mesmos recebam com mais antecedência as informações sobre reuniões e treinamentos, visto que, os meios tradicionais utilizados (carta postada no correio) não mais atendam essas necessidades;

- Propor, por meio da CPA (Comissão Própria de Avaliação), quando em período de avaliação institucional interna, que sejam sugeridas perguntas no questionário, que possam aferir aspectos relacionados a opinião dos docentes quanto as instalações e recursos físicos para disponíveis para a realização de seu trabalho docente, visto que os mesmos consideram que não trabalham em condições físicas seguras e favoráveis;

- Fazer reembolso financeiro aos docentes quando forem convocados para participar de atividades de planejamento, reciclagem ou atualização pedagógica que não estejam previstas no dia e horário de trabalho dos mesmos na instituição;

- Desburocratizar procedimentos que, em determinadas situações possam ser resolvidos positivamente e com rapidez, por meio de diálogo entre corpo docente e discente, por exemplo, para alteração de nota e falta de alunos, quando a falha ocorrer por distração ou erro do professor;

- Aproveitar a diversidade de profissionais inseridos nas IES e contratá-los para realizar atividades de melhoria de qualidade de vida no trabalho, como por exemplo, ginástica laboral;
- Criar plano de carreira para os docentes, esperando que desta forma os mesmos se sintam mais seguros no emprego de professor de instituição de ensino superior particular;
- Dar mais autonomia aos docentes para tomar decisões, por exemplo, de estabelecer critérios de avaliação discente mais flexíveis e diversificados; e
- Criar e implementar políticas de contratação em regime integral, para que os professores possam se dedicar com mais qualidade às suas atividades docentes.

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo principal analisar como o nível de qualidade de vida dos professores do curso de Administração é percebido, visto que grande parte do corpo docente atua em diversos papéis profissionais com uma carga horária de trabalho semanal elevada, quando verificado em conjunto com os percentuais de atividades de docência e outras atividades.

Por meio de pesquisa, junto aos profissionais que atuam como docentes no curso de Administração, foi possível identificar através de análise quantitativa e descritiva, os fatores e dimensões para análise de qualidade de vida no trabalho que mais se destacaram – segundo o Modelo de Walton - e, ainda comparar os mesmos fatores nas atividades de docência e outras atividades profissionais e constatar que os níveis de qualidade de vida no trabalho percebido por eles são diferentes em determinados fatores e dimensões.

Verificou-se que os docentes concordam que os termos qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são termos diferentes, mas quando questionados sobre seu entendimento em relação aos mesmos, as respostas apresentadas se confundem ou se repetem. Pode-se dizer que, a grande abrangência das respostas na definição dos termos qualidade de vida e QVT apresentadas pelos docentes pesquisados, também, estão presentes nas definições de alguns autores citados como Davis (1981), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985).

Verificou-se também que, os docentes consideram ações e práticas de qualidade de vida no trabalho importantes. Na maioria dos fatores propostos e analisados foram identificadas algumas dimensões que elevam o nível de qualidade de vida no trabalho do docente do curso de Administração nas atividades de docência, como: equidade externa, variedade de habilidade, igualdade de oportunidade, relacionamento, respeito às leis e direitos trabalhistas, liberdade de expressão, papel balanceado do trabalho e imagem da empresa.

Mesmo utilizando como referência os indicadores do Modelo de Walton (1973), composto por oito dimensões que abordam aspectos relevantes para uma análise mais completa dos aspectos relacionados a QVT, mas que poderia ser considerado ultrapassado, nota-se que alguns destes aspectos apresentados em outros modelos citados no referencial teórico deste trabalho encontram-se presentes, também, no Modelo de Nadler e Lawler (1983), no Modelo de Hackman e Oldhan (1975), no Modelo de Siqueira e Coletta (1989) e em estudo apresentado por

Limongi-França (2004) intitulado “Os indicadores BPSO-96 e a visão dos executivos do MBA-RH (FIA-FEA-USP) – sobre qualidade de vida no trabalho”.

Em algumas dimensões do Modelo de Walton, esta pesquisa mostrou que há atividades que apresentam discordância ou concordância igual em questões percentuais, tais como: concordam que, tanto em suas atividades de docência quanto em outras atividades profissionais exercidas pelos mesmos, as organizações procuram avisá-los, previamente, sobre tais eventos; os profissionais concordam que tanto a docência quanto suas outras atividades profissionais são muito estressantes; em ambas as atividades profissionais discordam que recebam incentivos (financeiros) para melhorar suas competências profissionais nas organizações; concordam que, em ambas as atividades desenvolvidas pelos mesmos, as organizações envolvidas cumprem integralmente as leis e direitos trabalhistas; afirmam concordar que tem orgulho de ser integrante das organizações que os mesmos fazem parte devido a sua imagem no mercado e comunidade.

Constatou-se também que as atividades de docência trazem mais satisfação profissional do que o desenvolvimento dos outros papéis profissionais desempenhados pelos mesmos.

Este estudo apresenta limitações pelo fato de se tratar de um estudo de caso em uma instituição de ensino superior particular e, devido à pesquisa ter sido realizada somente junto aos professores de um dos cursos de formação superior oferecidos pela organização, o que não permite a generalização dos resultados para toda a população de docentes da instituição.

5.1 – Sugestões

Com base nos achados desta pesquisa, apresenta-se algumas sugestões ou recomendações para futuras pesquisas.

- Fazer uma pesquisa semelhante com os docentes dos cursos de licenciatura e comparar a percepção dos níveis de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho destes docentes com a percepção dos profissionais do curso de Administração.

- Fazer uma pesquisa semelhante com os profissionais da área administrativa ou operacional (secretaria geral, centro de atendimento, biblioteca) da instituição para verificar se estes profissionais tem uma percepção diferente dos profissionais de docência.

- Fazer uma pesquisa semelhante com docentes do curso de Administração de instituições públicas de ensino superior e comparar a percepção dos níveis de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho destes docentes com aqueles já pesquisados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVESSON, M. **Organization theory and technocratic consciousness**. Berlin/New York: Walter de Gruyter, 1987.

ARANTES, M. A. A. C.; VIEIRA, M.J.F. **Estresse**. Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BARON, Robert A. **Behavior in organizations**. Boston: Allyn and Bacon, 1986.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**; tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, p. 206, 1992.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DAVIS, Keith. **Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill, 1981.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DONAIRE, Denis; ZACHARIAS, José Jorge; PINTO, Abigail Deolinda Lunelli. **Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira**: Uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas. In: Encontro Científico de Administração. Brasília/DF, 2005.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho – como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: a renovação das empresas para os anos 90**. Tendências do Trabalho. Rio de Janeiro, p.10-21, 1989.

_____; GUTIERREZ, Luiz H. **Qualidade vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira**. Revista de Administração. São Paulo, v. 23, nº 4, p. 29-38, 1988.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1994.

GUEST, R. **Quality of Work:** learning from Tarrytown. Harvard Business Review. July/august, p.76-87. 1979.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G.. **Organization development and change.** 3. ed.. St Paul: Minn, 1985.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Estrés y procesos cognitivos.** Barcelona: Martínez Roca, 1986.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____; FISHER, André Luiz; NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei *et al.* **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

_____; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

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

MAGALHÃES, Daniella Guimarães Bergamini de Sá. **Indicadores de qualidade de vida no Trabalho:** Uma proposta de integração entre indicadores globais e os indicadores da empresa.

Dissertação, Mestrado em Gestão e Estratégia em Negócios; Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Seropédica, 2006.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach burnout inventory**. 3. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.

_____; LEITER, M. P. **The truth about burnout**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
[Tradução brasileira: Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? São Paulo: Papirus Editora]

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

PINES, A. M.; ARONSON, E.; KAFRY, D. **Burnout: from tedium to personal growth**. New York: Free Press, 1981.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

RODRIGUES, A. L. **Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador**: Revista Proteção, Novo Hamburgo, MPF, n. 17, jun/jul. 1992.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, p. 74, 2002.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L.. (Organizadores). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SAMPAIO, Jáder dos Reis (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2.ed. ampliada e revisada. São Paulo: Casa do Psicólogo: 2004.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 4.ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2001.

SCHAUFELI, W.B.; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice: a critical analysis**. Londres: Taylor & Francis, 1998.

SCHEIN, Edgard. **Psicologia Organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

SIQUEIRA, Mirlene M. M. S.; COLETTA, José A.D. **Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho**. *Psicologia do Trabalho*, Rio de Janeiro, v.41, nº 3, p. 51-66, 1989.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____ ; BRANCO, Paulo Durval. **Empresa humanizada: a organização necessária e possível**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, 2001.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VIEIRA, Débora Feijó V.B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho**. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. Porto Alegre, v.11 nº 2, p. 41-46, 1990.

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

WEITHER, William B; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Tradução Daniel Grassi. 3. ed.. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

Anexo 1: Questionário QVT – Corpo Docente
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Departamento de Ciências Administrativas e Contábeis
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

Prezado Professor:

Este questionário faz parte de uma pesquisa com o título “QVT: Uma avaliação da qualidade de vida do docente do curso de Administração”. Para que este trabalho possa ser concluído, preciso de sua colaboração e máxima sinceridade nas respostas para levantar algumas informações sobre o tema em questão. Os dados desta pesquisa serão analisados de maneira agrupada e com objetivo estritamente acadêmico. A qualidade desta pesquisa depende da precisão de suas respostas. Por favor, leia as instruções com atenção antes de responder às questões e não deixe nenhuma em branco.

Desde já, agradeço sua colaboração.

Luciana Porto

QVT – Corpo Docente

A seguir, escolha apenas uma alternativa e marque um “X” na opção que melhor caracterize sua situação em relação a:

1. Profissão:

- Administrador
- Advogado
- Contador
- Economista
- Cientista político
- Pedagogo
- Psicólogo
- Matemático
- Sociólogo
- Outras: _____

2. Idade:

- 26 a 36 anos
- 37 a 46 anos
- 47 a 56 anos
- acima de 57 anos

3. Estado Civil:

- solteiro
- casado
- divorciado
- viúvo
- outros

4. Filhos:

- não
- sim Quantos? _____

5. Renda Mensal:

- até 3 salários mínimos
- de 4 a 6 salários mínimos
- de 7 a 8 salários mínimos
- de 8 a 10 salários mínimos
- de 10 a 12 salários mínimos
- de 12 a 15 salários mínimos
- acima de 15 salários mínimos

6. Escolaridade:

- graduação completa
- cursando pós-graduação
- pós-graduação completa
- cursando mestrado
- mestrado completo
- cursando doutorado
- doutorado completo

7. Tempo de atuação na área acadêmica:

- até 02 anos
- de 03 a 05 anos
- de 06 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- de 16 a 20 anos
- de 21 a 25 anos
- acima de 26 anos

8. Tempo de atuação em outras atividades profissionais:

- até 02 anos
- de 03 a 05 anos
- de 06 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- de 16 a 20 anos
- de 21 a 25 anos
- acima de 26 anos

9. Carga horária de trabalho docente semanal:

- até 04 horas
- de 05 a 08 horas
- de 09 a 16 horas
- de 17 a 20 horas
- de 21 a 24 horas
- de 25 a 30 horas
- acima de 31 horas

10. Carga horária de trabalho semanal em outras atividades:

- até 08 horas
- de 09 a 16 horas
- de 17 a 24 horas
- de 25 a 32 horas
- de 33 a 40 horas
- de 41 a 49 horas
- acima de 50 horas

11. Sua principal atividade profissional é de docência?

- sim
- não

12. Caso a resposta anterior seja negativa, por favor, citar sua principal atividade profissional:

13. Diversidade de atividades profissionais:

- Exerce dois papéis profissionais diferentes
- Exerce, apenas, o papel profissional de docente do curso de Administração
- Exerce o papel profissional de docente do curso de Administração e de outros
- Exerce três papéis profissionais diferentes
- Exerce mais de três papéis profissionais diferentes

14. Se você exerce outras atividades profissionais além da docência, responda a esta questão: Qual atividade profissional lhe traz mais satisfação pessoal ?

- Docência
- as outra(s) atividade(s)

Por que?

15. Que atividades você realiza como práticas de qualidade de vida?

vai ao teatro

cinema

TV

leitura de livros

internet

compras (shopping)

viagens a passeio

outras: _____

16. Você pratica algum tipo de atividade física regular:

sim não às vezes, quando a frequência é de no mínimo 2 vezes por semana

17. O que você entende por qualidade de vida?

18. O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

ASSINALE VERDADEIRO (V) OU FALSO (F) NAS ALTERNATIVAS A SEGUIR.

19. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são termos diferentes. (V) (F)

20. O nível de qualidade de vida pessoal reflete no desempenho profissional. (V) (F)

21. Em sua opinião, sua Qualidade de Vida precisa ser melhorada. (V) (F)

22. Ações e programas QVT são importantes para Administração de Empresas.(V) (F)

23. Ações e Programas de QVT interferem na produtividade. (V) (F)

24. Caso a resposta anterior seja Verdadeira, de que forma ações e Programas de QVT interferem na produtividade?

Positivamente Negativamente Desconheço

25. Toda empresa deve ter um Programa de QVT. (V) (F)

26. Empregados valorizam Ações e Programas de QVT. (V) (F)

A PARTIR DE AGORA, VOCÊ, RESPONDENTE, DEVERÁ ASSINALAR AS AFIRMATIVAS, SEGUINDO A LEGENDA, CONSIDERANDO OS DOIS CAMPOS, OU SEJA, DE ATIVIDADES DE DOCÊNCIA E DE OUTRAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CASO VOCÊ DESEMPEHE OUTRAS ATIVIDADES ALÉM DA DOCÊNCIA.

1. DESCONHEÇO
2. DISCORDO PLENAMENTE
3. DISCORDO
4. CONCORDO
5. CONCORDO PLENAMENTE

