

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
(DAGEE)

MARIANE PINHEIRO EMRICH

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
PROFESSORES BRASILEIROS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

CURITIBA

2016

MARIANE PINHEIRO EMRICH

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
PROFESSORES BRASILEIROS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à disciplina de TCC2, do curso de Bacharelado em Administração do Departamento Acadêmico de Gestão de Economia - DAGEE- da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Anderson Catapan

CURITIBA

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UM ESTUDO COM PROFESSORES BRASILEIROS

Por

Mariane Pinheiro Emrich

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação foi apresentado às 13h00min do dia 02 de junho de 2016 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, do curso de Administração do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia (DAGEE) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho:

- Aprovado
- Aprovado com restrições
- Reprovado

Curitiba, 20 de junho de 2016.

Prof. Dr. Ivan Carlos Vicentin
Coordenador de Curso
Administração

Profª Dra. Aurea Cristina Magalhães Niada
Responsável pelos Trabalhos de Conclusão de Curso
de Administração do DAGEE

ORIENTAÇÃO

Prof. Anderson Catapan
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Orientador

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ricardo Mânica
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Jurandir Peinado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Observação: Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso de Administração do Departamento de Gestão e Economia da UTFPR.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores brasileiros. Este estudo mostra a evolução do trabalho na sociedade, e como a percepção dos recursos humanos mudou ao longo dos anos, sendo considerado agora o ativo mais valioso que as organizações de trabalho possuem. O trabalho procurou identificar as teorias motivacionais chaves. E como complemento, uma pesquisa quantitativa de caráter exploratório-descritivo foi realizada, por meio de um questionário online aplicado aos docentes com o intuito de compreender e analisar a percepção de cada um em relação à qualidade de vida no trabalho. A amostra deste trabalho foi composta por 198 docentes que foram convidados a responder o questionário por meio de diversos informativos em redes sociais nas páginas onde se agrupam. Por fim, foi realizada a coleta e análise dos dados. Por meio da pesquisa, foi possível identificar que a 61% dos docentes que responderam ao questionário possuem uma elevada percepção de qualidade de vida no trabalho e estão satisfeitos com a sua carreira, enquanto 39% ainda não atingiram a satisfação esperada em relação à suas carreiras.

Palavras chaves: Qualidade de Vida no Trabalho, Professores, Motivação.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the perception of quality of working life of Brazilian teachers. This study shows the evolution of work in society, and how the perception of human resources has changed over the years and is now considered the most valuable asset that labor organizations have. The study sought to identify the key motivational theories. And in addition, a quantitative study of exploratory and descriptive character was carried out through an online questionnaire administered to teachers in order to understand and analyze the perception of each in relation to the quality of working life. The sample of this study consisted of 198 teachers who were asked to answer the questionnaire through various information on social networking pages which are grouped. Finally, the collection and analysis of data was performed. Through research, it was identified that 61% of the teachers who answered the questionnaire have a high perception of quality of life at work and are satisfied with their career, while 39% have not yet reached the expected satisfaction with their careers .

Key words: Quality of Working Life, Teachers, Motivation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	APRESENTAÇÃO DO TEMA.....	7
1.2	PROBLEMA DE PESQUISA	8
1.3	OBJETIVOS	9
1.3.1	Objetivo Geral.....	9
1.3.2	Objetivos específicos.....	10
1.4	JUSTIFICATIVA	10
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1	EVOLUÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE	12
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
2.3	MOTIVAÇÃO.....	15
2.3.1	Teoria das Relações Humanas.....	16
2.3.2	Teoria da Hierarquia das Necessidades – Abraham Maslow.....	17
2.3.3	Teoria X e Teoria Y – Douglas McGregor	18
2.3.4	Teoria dos Dois Fatores– Frederick Herzberg	19
2.3.5	Teoria ERC – Existência Relacionamento e Crescimento - Clayton Alderfer.....	19
2.3.6	Teoria das Necessidades Adquiridas – David McClelland.....	20
2.3.7	Teoria da Avaliação Cognitiva.....	20
2.3.8	Teoria da Determinação de Metas – Edwin Locke.....	21
2.3.9	Teoria do Reforço – BurrhusSkimmer	22
2.3.10	Teoria da Equidade.....	22
2.3.11	Teoria das Expectativas – Victor Vroom	23
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	25
3.2	DESIGN DA PESQUISA.....	25
3.3	AMOSTRA DA PESQUISA.....	29
3.4	COLETA DE DADOS.....	30
3.5	TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS	30
4	COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	31
4.1	ANÁLISE DESCRITIVA DA AMOSTRA DE PESQUISA.....	31
4.2	ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA	33
4.2.1	Descrição dos dados.....	33
5	CONCLUSÕES	40
5.1	CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES.....	40
5.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS ATINGIDOS.....	41
5.3	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	42

5.4	SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	42
	REFERENCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

A introdução deste trabalho contextualiza o tema da qualidade de vida no trabalho, com foco nos dos docentes brasileiros. Assim, apresenta-se o tema, com uma abordagem sobre a evolução do trabalho na sociedade, a qualidade de vida e os aspectos motivacionais do trabalho, o problema de pesquisa, os objetivos, geral e específicos, a justificativa da pesquisa e a estrutura na qual esse trabalho foi desenvolvido.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho ainda é um estudo recente, que teve início apenas na segunda guerra mundial. Por muito tempo o homem foi visto como uma máquina que deveria produzir, e a preocupação das organizações era a de produzir mais utilizando menos recursos humanos, sobrecarregando os indivíduos em jornadas de trabalho excessivas. Assim como para com as demais máquinas, não cabia a organização dispender tempo para satisfazer as necessidades físicas e psíquicas dos trabalhadores, ou se preocupar em desenvolver os seus funcionários (COUTO, 1995).

Com o passar do tempo, estudos sobre a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos. O tema passou a ser abordado por vários autores. Por meio de diferentes perspectivas, estando elas geralmente ligados à satisfação do trabalhador com o seu trabalho, e às perspectivas de desenvolvimento pessoal que a organização proporciona.

O trabalho também sofreu grandes modificações, as organizações passaram a promover uma forte competitividade entre os seus colaboradores. Os indivíduos estão cada vez mais especializados e mais preparados para o mercado de trabalho, buscam desenvolvimento pessoal e profissional, e são atraídos para empresas que possam ofertar essa possibilidade de desenvolvimento (LAGO; CODO, 2010).

A qualidade de vida está relacionada à humanização do trabalho, à organização proporcionar o sentimento de bem-estar para os seus trabalhadores e assegurar aos mesmos autonomia e desenvolvimento, assim, a percepção de qualidade de vida no trabalho relaciona-se tanto ao sentimento do indivíduo quanto às condições percebidas da organização (SIMÕES; SILVA, 2002).

Dessa forma, a humanização das relações de trabalho, e o sentimento de bem-estar tanto no ambiente de trabalho quanto na realização das atividades geram aspectos de qualidade de vida no trabalho (SIMÕES; SILVA, 2002).

Além disso, a profissão do docente é a que torna possível a existência de todas as outras profissões possíveis. Os professores são os agentes responsáveis por transmitir conhecimento, cultura, educação e valores para a sociedade. Por isso, eles exercem uma forte influência social (MARCHESI, 2008).

É por meio da educação e da disseminação do conhecimento e do aprendizado que se tornam possíveis mudanças na sociedade e o desenvolvimento dos cidadãos (MARCHESI, 2008).

Portanto, além das pressões relacionadas ao trabalho, os professores sofrem grande pressão dentro da sociedade devido ao forte papel social que representam (MARCHESI, 2008).

Sendo assim, é preciso entender quais são os aspectos que causam a percepção da qualidade de vida no trabalho pelos professores, o que os motiva e o que causa sofrimento no trabalho, para que tendo conhecimento desses aspectos, seja possível expandir os aspectos relacionados à satisfação profissional dessa classe, pois, a falta de qualidade de vida afeta diretamente a qualidade do trabalho realizado por eles e causa um impacto negativo para a sociedade.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Com base na contextualização acima sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes, foi identificado que esses profissionais são os disseminadores do conhecimento na sociedade e facilitadores do aprendizado. Por meio da

multiplicação do conhecimento e do ensino de valores torna-se possível o desenvolvimento das pessoas e conseqüentemente da sociedade.

A presença da qualidade de vida no trabalho dos docentes exerce uma influência positiva sobre o trabalho que é realizado por ele, o impacto é percebido pela sociedade, pois nota-se um aumento na qualidade da educação. No entanto, quando não há qualidade de vida no trabalho, as atividades realizadas pelo docente sofrem um impacto negativo, o qual é refletido para a sociedade (MARCHESI, 2008).

Considerando a importância do docente na sociedade e a necessidade de que este tenha qualidade de vida na realização do seu trabalho, surge o seguinte problema de pesquisa: Qual é a percepção do nível de qualidade de vida no trabalho dos professores brasileiros?

Com base nas respostas para essa questão será possível entender o nível de qualidade de vida no trabalho que é percebido pelos professores. Na sequência, serão descritos os objetivos da pesquisa.

1.3 OBJETIVOS

Após a abordagem do problema de pesquisa deste trabalho, serão apresentados o objetivo principal e os objetivos específicos, por meio dos quais será possível responder o problema de pesquisa apresentado anteriormente.

1.3.1 Objetivo Geral

Considerando o problema de pesquisa apresentado sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores, o objetivo geral deste trabalho é: Identificar qual a percepção de qualidade de vida no trabalho pelos docentes brasileiros.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificado o objetivo geral desta pesquisa, faz-se necessário a divisão do mesmo em objetivos específicos que irão delimitar as atividades para possibilitar o cumprimento do objetivo geral. Seguem abaixo os objetivos específicos:

- a) Identificar quais são os aspectos que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos professores.
- b) Identificar quais são os fatores que impossibilitam a qualidade de vida no trabalho.
- c) Identificar quais são os fatores que afetam a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores.
- d) Identificar quais são os fatores que causam motivação no trabalho e quais causam sofrimento.

1.4 JUSTIFICATIVA

Conforme contextualizado na apresentação do tema qualidade de vida no trabalho, os professores são agentes responsáveis pela disseminação do conhecimento na sociedade. Por isso, são eles os profissionais com maior chance de modificar os aspectos negativos da sociedade e torna-la melhor. Por meio do ensino, os cidadãos têm a oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho, se desenvolver e desenvolver o meio no qual estão inseridos (MARCHESI, 2008).

Assim, torna-se necessário identificar a percepção dos docentes em relação à qualidade de vida no trabalho. A percepção da QVT por eles irá influenciar a sua

forma de trabalhar, de disseminar o conhecimento, e a qualidade com a qual isso será feito, causando um alto impacto na sociedade.

O ambiente de trabalho é o local onde os indivíduos passam a maior parte do seu tempo, criam vínculos uns com os outros, produzem e se desenvolvem. A falta da qualidade de vida no trabalho afeta a qualidade da vida em si, e ainda pode causar um sofrimento associado ao trabalho.

Por meio desse trabalho, serão identificados os pontos que causam satisfação e motivação em relação ao trabalho, para que os mesmos sejam estimulados, e identificar os pontos que causam sofrimento, para que estes possam ser mitigados.

Assim, justifica-se a importância de entender a percepção da qualidade de vida dos professores, e os fatores que à influenciam.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esse trabalho foi composto por cinco capítulos que complementares e integrados.

O primeiro capítulo, apresentado no início desse trabalho foi composto por uma introdução ao tema, com a apresentação do tema, o problema de pesquisa, os objetivos específicos e o objetivo geral, assim como a justificativa da pesquisa.

O segundo capítulo foi composto pela fundamentação teórica. Iniciou-se com a evolução do trabalho na sociedade, os aspectos da qualidade de vida e a motivação.

O terceiro capítulo foi dedicado à Metodologia dessa pesquisa, onde foram detalhados os procedimentos realizados e suas etapas.

No quarto capítulo, apresentou-se a análise a apresentação dos dados obtidos através da pesquisa.

E por fim, no quinto capítulo foram apresentadas as conclusões da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será apresentada a fundamentação deste trabalho, por meio da revisão bibliográfica pertinente ao tema, com o objetivo de embasar essa pesquisa. Serão abordados os assuntos relacionados à evolução do trabalho na sociedade, os aspectos da qualidade de vida, a relação da qualidade de vida com o trabalho, e a qualidade de vida no trabalho dos professores da graduação.

2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE

Ao analisar a evolução do trabalho na sociedade, nota-se que historicamente o ato de trabalhar era relacionado a atividades nas quais se fazia necessário o uso da força física. Com a evolução do conhecimento humano aliado a evolução tecnológica, as atividades que envolvem o trabalho intelectual e proporcionam desenvolvimento humano passaram a ser as mais valorizadas e, em contrapartida, houve a desvalorização do trabalho envolvendo a força física (LAGO e CODO, 2010).

A valorização cada vez maior do uso do intelecto para a realização das atividades de trabalho desencadeou no processo conhecido como “era do conhecimento”, que substituiu a ênfase que era dada ao capital industrial e financeiro (GOULART, 2002).

O novo processo da “era do conhecimento” fez com que as organizações mudassem a sua percepção sobre os recursos humanos, e estes passassem a ser percebidos como os ativos mais importantes, capazes de transformar informação em conhecimento, e assim, ser os geradores de lucro das organizações (PILATTI e BEJARANO, 2005).

Todas essas mudanças na percepção dos indivíduos como parte fundamental no funcionamento das organizações fazem do trabalho algo cada vez mais desafiador. Dessa forma, quanto mais desafiadora for à atividade desenvolvida, e

quanto mais criatividade puder ser empregada no trabalho, maior será o comprometimento do trabalhador para com aquela atividade (CODD, 2000).

O trabalho passou a ser um dos principais fatores de satisfação pessoal, pois os indivíduos vinculam muitas das suas expectativas ao trabalho. Em contrapartida, as organizações são cada vez mais exigentes, buscando capacitação profissional, inovação e criatividade. Isso faz com que os trabalhadores precisem ter cada vez mais o desejo de aprimorar seus conhecimentos próprios e técnicos (GOULART, 2002).

Contudo, nem sempre o trabalho tem um aspecto positivo para os indivíduos (DALLEPIANE e BIGOLIN, 2004).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação com a saúde dos trabalhadores surgiu durante a Primeira Guerra Mundial, quando foi fundada uma comissão para tratar de assuntos relacionados à saúde dos trabalhadores na indústria de munições. (COUTO, 1995).

Tornou-se prioridade o desenvolvimento de ações como o aperfeiçoamento dos equipamentos utilizados na indústria que reduzissem a tensão das atividades e os acidentes de trabalho (COUTO, 1995).

Assim, iniciou-se a preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Para determinados autores como Walton (1973) e Lippitt (1978) a qualidade de vida é definida com base nas necessidades humanas dos trabalhadores. Porém, para outros, ela está relacionada aos aspectos organizacionais, segundo os autores Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975) e Nadler e Lawler (1983), sendo que para estes, a qualidade de vida é à reação do indivíduo com o trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

A qualidade de vida depende de diversos fatores no ambiente de trabalho, dos quais a remuneração é apenas um deles. Além deste, são considerados demais fatores que serão abordados no tópico sobre motivação e que proporcionam bem-estar e desenvolvimento aos trabalhadores. São as condições físicas e psíquicas que o ambiente de trabalho proporciona, assim como o atendimento das

reivindicações trabalhistas por parte da organização que geram a satisfação e o bem-estar no trabalho (FERNANDES, 1996; CHIAVENATO, 2008; LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Para Rodrigues (1994), a satisfação das necessidades dos trabalhadores é um dos aspectos da qualidade de vida no trabalho mais objetivos e fáceis de serem atendidos, e a QVT pode ser mensurada com base nos níveis de satisfação dos trabalhadores.

Para Ferreira, Neves e Caetano (2001), a satisfação é a soma dos sentimentos do trabalhador em relação ao seu trabalho, e esses sentimentos podem ser favoráveis ou desfavoráveis.

A satisfação dos indivíduos com o trabalho está ligada a sua produtividade, ou seja, uma melhora na produtividade é oriunda da satisfação do trabalhador. Por isso, as grandes organizações de trabalho tendem a realizar ações que proporcionem satisfação aos seus trabalhadores, promovendo a saúde física e mental no ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996 e WALTON 1973).

Há uma concordância entre os autores do tema de que a qualidade de vida se trata da humanização das relações de trabalho, por meio da promoção do bem-estar e da autonomia, mediante ao envolvimento dos trabalhadores nas decisões organizacionais (SIMÕES; SILVA, 2002).

No entanto, para Walton (1974), a utilização do termo “qualidade de vida” é empregada para mostrar uma preocupação com os “valores humanísticos e ambientais” que tem sido deixado de lado devido ao crescente foco na tecnologia e aumento da produtividade.

Quando se torna possível para o trabalhador relacionar suas características e ambições com as da organização, há um aumento na percepção da qualidade de vida no trabalho. Devido a essa identificação com a organização, o indivíduo torna-se mais confiante e motivado (CHIAVENATO, 2008).

A promoção da QVT torna as organizações mais competitivas, o que as levam a oferecer aos seus trabalhadores condições de trabalho mais motivadoras, por meio de melhorias no ambiente e nas condições de trabalho, na saúde e segurança, e nos aspectos psicológicos (CHIAVENATO, 2008).

Além disso, as empresas devem proporcionar fatores que geram qualidade de vida aos seus funcionários, pois, é preciso atender as necessidades dos trabalhadores para que o desenvolvimento da empresa ocorra. A produção de bens

e serviços de qualidade só será possível em um ambiente onde a QVT seja percebida pelos seus funcionários (FERNANDES, 1996).

A comunicação é um importante fator para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho. É preciso proporcionar abertura aos trabalhadores, e ouvi-los, para compreender o que querem e o que esperam, e isso contribui para o desenvolvimento dos funcionários e da empresa (CARNEIRO, 1996).

2.3 MOTIVAÇÃO

Para compreender aquilo que causa a motivação dos funcionários, é preciso compreender primeiro quais são as suas necessidades. É necessário que os indivíduos saibam o que a organização na qual eles trabalham espera deles, e como isso deve ser realizado, além disso, eles esperam que a organização também entenda o que eles esperam dela. Quando a motivação é combinada às habilidades dos funcionários, o resultado para a organização é a alta produtividade humana. (WEISS, 1991).

As recompensas são fatores que causam motivação. Elas podem ser tangíveis, como salário e benefícios, e também intangíveis, como a posição dos funcionários na organização e a influência que exercem no meio. E a desmotivação pode ser causada pelos obstáculos que as pessoas encontram ao longo da carreira. Esses obstáculos muitas vezes são causados por falhas na gestão, como o excesso de cobrança, a falta de direcionamento, a inflexibilidade e insensibilidade dos gestores para com os funcionários (WEISS, 1991).

Os fatores que influenciam a motivação no trabalho são: trabalho em grupo, reconhecimento, segurança, integração com o grupo, necessidades fisiológicas, necessidades de segurança material, necessidades sociais, de ego e de auto-realização (MATOS, 1997).

A motivação é a predisposição dos funcionários a realizarem determinadas atividades e dispenderem um grande esforço em nome da organização, estando esse esforço relacionado a algum objetivo pessoal, ou seja, relacionado a alguma meta (FERREIRA, 1999).

Segundo pesquisadores sobre o tema, a origem da motivação obedece a um ciclo de fatores que se inicia com a necessidade e é apresentado na figura 01.

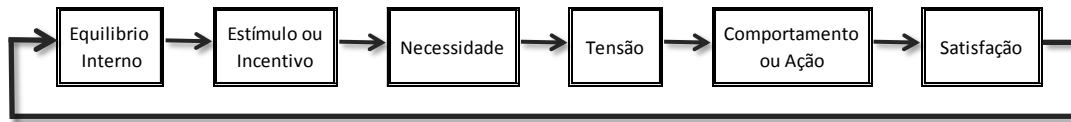


Figura 01 - Etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação de uma necessidade.

Fonte: Adaptado de Davis e Newstron (1992, p. 91).

Assim, a princípio, o indivíduo encontra-se em estado de equilíbrio. Quando ele sofre estímulos internos e externos, nasce uma necessidade, a qual leva o indivíduo a um estado de insatisfação, que faz com que o indivíduo busque suprir sua necessidade. Por meio de mudanças no seu comportamento (CHIAVENATO, 1994).

Contudo, as necessidades são temporárias, portanto, há um ciclo das necessidades que são supridas e das novas que vão surgindo (DAVIS, NEWSTRON, 1992).

Existem diversas teorias motivacionais, e a seguir serão apresentadas as teorias clássicas que nos ajudarão a entender como ocorre o processo de motivação.

2.3.1 Teoria das Relações Humanas - Elton Mayo

Elton Mayo foi um dos precursores no estudo do comportamento humano e daquilo que motiva as pessoas, portanto, é considerado fundador da Escola Humanística. Suas teorias opõem-se aos conceitos da Teoria Clássica, que possui as características rígidas e autoritárias. Com base nas pesquisas de Mayo, em 1920 teve início a Escola das Relações Humanas, esta é a que mais se aproxima dos aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho (FERNANDES, 1996).

Para que Mayo chegasse às conclusões que o levaram a fundar a Escola Humanística, foi realizado um estudo na Fábrica Hawthorne, da Western Electric Company. Esse estudo avaliou a relação entre a iluminação do ambiente de trabalho e a produtividade dos funcionários da produção, e identificou que essa relação era influenciada por fatores psicológicos dos funcionários. Com isso, os princípios da Teoria Clássica passaram a ser revistos e questionados, e foi desenvolvida uma área da Administração ligada à Psicologia (FERNANDES, 1996 e BERGAMINI 2005).

Mayo defende a necessidade de entender o ser humano como indivíduo em sua totalidade, portanto, relaciona-se a qualidade de vida (BERGAMINI 2005).

2.3.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades – Abraham Maslow

A teoria de Abraham Maslow baseia – se no cumprimento das necessidades humanas em uma hierarquia. Ou seja, quando uma necessidade é suprida, surge uma nova em seu lugar. Essas necessidades são fisiológicas (alimentação, abrigo, repouso), de segurança (proteção contra perigo, privações), sociais (participação e aceitação em um grupo), de status-estima (autoconfiança, aprovação social, autonomia) e auto-realização (capacidade de realizar o seu potencial e se desenvolver). Ao suprir cada uma dessas necessidades a motivação do indivíduo aumenta (DAVIS; NEWSTRON, 1992).

Para Maslow, a partir do momento em que uma necessidade é suprida, o indivíduo passa a tentar suprir a necessidade seguinte. Porém, isso não acontece em uma única ordem, pois os indivíduos podem subir ou descer na hierarquia das necessidades (VERGARA, 2000).

Portanto, a teoria da hierarquia das necessidades transmite a ideia de ciclo motivacional. E para que o indivíduo consiga entrar nesse ciclo, ele sofre estímulos internos (próprio organismo) e externos (organização, sociedade) (VERGARA, 2000).

Nessa teoria a motivação pode ser entendida como algo constante e dinâmico, dependente dos estímulos que cada indivíduo recebe e da sua capacidade de resposta a esses estímulos para a realização das suas

necessidades. As necessidades podem ser divididas em necessidades de alto e baixo nível, considerando a sua força no processo motivacional. As necessidades de baixo nível são as necessidades primárias, ou seja, as necessidades fisiológicas. Já as necessidades de alto nível, podem ser divididas em três outros grupos, que são necessidades relacionadas a envolvimento pessoal, necessidades relacionadas à autoestima e reconhecimento pessoal, e necessidades relacionadas à auto-realização, ou seja, aproveitamento de toda a capacidade e talento do indivíduo (DAVIS; NEWSTRON, 1992).

2.3.3 Teoria X e Teoria Y – Douglas McGregor

Douglas McGregor (1906 – 1904) formulou duas teorias opostas para a visão do ser humano em relação ao trabalho. A Teoria X é uma visão negativa do ser humano, que possui uma visão deste como sendo um ser preguiçoso e que evita responsabilidades, portanto, é necessário controlá-lo a todo o momento. Já a teoria Y possui uma visão positiva do ser humano, onde o trabalho é desejado, pois o indivíduo busca desafios, responsabilidades e diferentes atividades, e desta forma, ele pode ser autogerido (GONÇALVES, 2005).

Grande parte dos indivíduos baseiam suas atitudes em suas crenças para definir aquilo que é correto. Para McGregor, as tentativas para influenciar o comportamento dos indivíduos estão baseadas apenas em suposições relacionadas à natureza humana (GONÇALVES, 2005).

McGregor elaborou ainda uma terceira Teoria, denominada Teoria Z, segundo a qual as organizações dependem da motivação dos trabalhadores para terem sucesso, pois, os funcionários são o maior patrimônio das organizações, e que estes estarão dispostos a ter iniciativas, assumir responsabilidades e buscarão qualidade de vida no trabalho (GONÇALVES, 2005).

2.3.4 Teoria dos Dois Fatores– Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1923 – 2000) partiu de algumas premissas da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow para propor a Teoria dos Dois Fatores. Por meio de pesquisas realizadas, Herzberg identificou que diferentes condições faziam com que os indivíduos se sentissem bem ou mal em relação ao trabalho. Assim, ele concluiu que existem dois fatores que influenciam na motivação dos trabalhadores, os fatores de Higiene, e os fatores de Motivação (VERGARA, 2000).

Para Herzberg, os fatores que causam satisfação são diferentes dos fatores que causam insatisfação. Assim, é necessário eliminar os fatores que causam insatisfação, e aumentar aqueles que causam satisfação. Fatores do tipo: políticas da empresa, salários e condições de trabalho, foram classificados como fatores “higiênicos”, pois, a falta deles causa insatisfação, mas a sua presença não causa motivação (BERGAMINI, 1982).

Já os fatores que causam motivação, são fatores intrínsecos, como realização, reconhecimento e desenvolvimento. Quando esses fatores existem, eles causam motivação, no entanto, a sua ausência não causa insatisfação (VERGARA, 2000).

2.3.5 Teoria ERC – Existência Relacionamento e Crescimento - Clayton Alderfer

Clayton Alderfer comprovou cientificamente a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, para esse estudo, ele reduziu as necessidades a três, que são: existência, relacionamento e crescimento (SANTOS, 1999).

Assim, no primeiro grupo das necessidades de existência, estão o bem estar fisiológico, e os bens materiais necessários à existência. No segundo grupo, do relacionamento, estão as necessidades de relações pessoais e interação social. E no terceiro grupo, do crescimento, está o desejo de crescimento e desenvolvimento pessoal (SANTOS, 1999).

Diferentes necessidades podem ser supridas de forma simultânea, e quando uma necessidade mais complexa não é satisfeita, há um aumento no desejo de satisfazer uma necessidade básica (MAXIMIANO, 2006).

2.3.6 Teoria das Necessidades Adquiridas – David McClelland

Segundo a Teoria das Necessidades Adquiridas, os indivíduos aprendem e adquirem necessidades devido ao convívio social ao longo da vida, quando o indivíduo interage com o ambiente (MAXIMIANO, 2006).

O foco da Teoria são três necessidades, que são: realização – necessidade de se desenvolver, assumir riscos e ser reconhecido, poder – necessidade de manter o controle e liderança sobre os outros e sobre o meio, e afiliação – necessidade de ser aceito pelos outros e construir fortes relações interpessoais. O que irá influenciar cada indivíduo em relação a essas três necessidades é o perfil psicológico de cada um (MAXIMIANO, 2006).

2.3.7 Teoria da Avaliação Cognitiva – Edward Deci

A Teoria da Avaliação Cognitiva foi desenvolvida por Deci em 1971 e é uma controversa teoria sobre a motivação para o trabalho. Isso, pois, ela traz a ideia de que o pagamento pelo trabalho tenderia a diminuir a motivação para o mesmo, por meio da diminuição do prazer relacionado ao trabalho (RODRIGUES, 2006).

Para algumas pessoas, a motivação pode ocorrer por fatores intrínsecos, e para outras, ela ocorre por fatores extrínsecos. Nesse segundo grupo, a motivação está fora do controle pessoal, e é apresentado na figura 02.

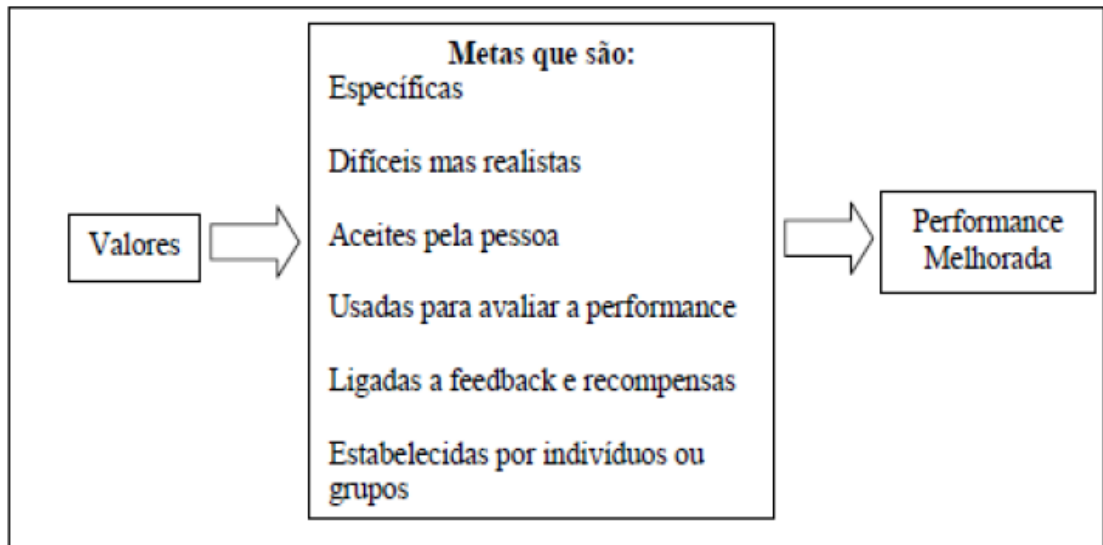


Figura 02 - Estudo obtido sobre metas baseado na teoria da fixação das metas e na performance nas tarefas.

Fonte: Rodrigues (2006).

Para a Teoria da Avaliação Cognitiva, essa mudança da motivação dos fatores intrínsecos para os extrínsecos, provoca uma diminuição no prazer relacionado ao trabalho. Portanto, as recompensas extrínsecas são uma forma de obter o controle sobre o indivíduo e reduzir a sua autonomia (RODRIGUES, 2006).

2.3.8 Teoria da Determinação de Metas – Edwin Locke e Gary Lathan

Segundo a Teoria da Determinação de Metas, de Locke e Lathan, o comportamento dos indivíduos é determinado por seus valores - integridade, honestidade e dignidade, e por metas - objetivos que o indivíduo tenta atingir. Assim, o desempenho de cada um no trabalho é relacionado aos objetivos que se pretende atingir (RODRIGUES, 2006).

Portanto, o comprometimento dos funcionários com o atingimento de uma meta faz com que apresentem um desempenho superior. No entanto, quando os funcionários não estão comprometidos, a busca por uma meta complexa causa frustração. Quando as metas são utilizadas para avaliar a performance dos funcionários, elas são mais eficazes, pois, eles sabem que estão sendo avaliados mediante ao seu desempenho em relação a meta (RODRIGUES, 2006).

2.3.9 Teoria do Reforço – BurrhusSkimmer

A Teoria do Reforço, de BurrhusSkimmer é contrária a Teoria da Determinação de Metas de Locke e Lathan. A Teoria do Reforço segue uma escola chamada Comportamentalismo, na qual o foco é o comportamento dos indivíduos, independente dos fatores internos que os levam a esse comportamento (RODRIGUES, 2006).

O principal ponto da Teoria do Reforço é que o comportamento pode ser determinado de forma positiva ou negativa, dependendo do reforço que o funcionário receber. Dessa forma, os gestores devem estimular os reforços positivos, como elogios, premiações e incentivos, e inibir os reforços negativos, que levarão os funcionários a terem um mal comportamento, por meio de repreensões e até mesmo demissões (RODRIGUES, 2006).

2.3.10 Teoria da Equidade – John Adams

A Teoria da Equidade do psicólogo John S. Adams em 1963 baseia-se no princípio da comparação social no trabalho e foca na percepção dos indivíduos sobre o trabalho. Essa teoria compara o desempenho dos funcionários e os benefícios de cada um em uma mesma situação. Nessa situação, pode haver equidade, quando os funcionários percebem que há igualdade quando comparado aos outros, ou injustiça, sub-recompensas ou super-recompensas (ROBBINS, 2002).

Se os funcionários percebem uma situação de injustiça, isso pode refletir em uma redução na produtividade e na qualidade das suas entregas, ou até mesmo o abandono do emprego (ROBBINS, 2002).

Assim, o conceito de equidade é a igualdade em relação às recompensas, que devem ocorrer com base no mérito dos indivíduos. Já a iniquidade ocorre quando o indivíduo percebe uma diferença entre o seu tratamento quando comparado aos demais funcionários. Nas organizações a iniquidade é percebida principalmente em relação a salários. Dessa forma, ao contrário da redução da

produtividade que afeta os indivíduos que se sentem injustiçados, os funcionários que recebem boas recompensas, tem um melhor desempenho (ROBBINS, 2002).

2.3.11 Teoria das Expectativas – Victor Vroom

A Teoria das Expectativas foi formulada pelo psicólogo Victor Vroom em 1964. Segundo a Teoria das Expectativas, a motivação é oriunda dos objetivos de cada indivíduo e, sendo assim, contrárias às teorias das necessidades. Dessa forma, o comportamento do indivíduo em seu local de trabalho é uma escolha consciente, e os funcionários irão dedicar maior esforço às atividades quando isso puder leva-los a recompensas, na figura 03 são apresentadas as três forças básicas que atuam sobre cada indivíduo (RODRIGUES, 2006).

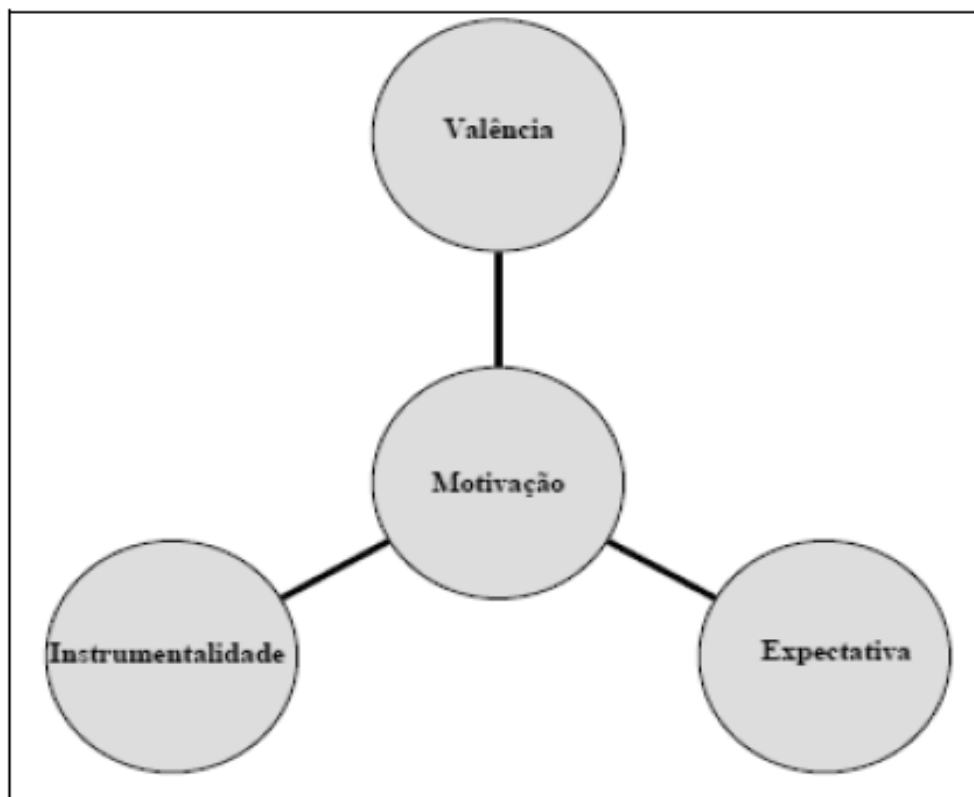


Figura 03 - As três forças básicas.

Fonte: Rodrigues (2006).

As três forças básicas que atuam nos indivíduos e causam motivação são: expectativa – a possibilidade de que a ação conduzirá ao resultado esperado, valência – é o valor que o indivíduo percebe sobre as recompensas que ele recebe, e instrumentalidade – é a percepção de que um bom resultado está ligado a uma recompensa ainda melhor. (RODRIGUES, 2006).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nos aspectos metodológicos apresenta-se a caracterização da pesquisa, o design da pesquisa, e as definições da amostra para a qual a pesquisa será aplicada, a coleta de dados e o tratamento dos dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa realizada possui um caráter exploratório-descritivo. Pois, a coleta de dados tem como objetivos, aprimorar a compreensão sobre o tema QVT, e ainda, descrever as características percebidas pelos professores em relação a qualidade de vida no trabalho (GIL, 2002). Assim, será possível compreender como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos professores de diversas instituições de ensino brasileiras.

Para que essa percepção ocorra, foi aplicado um questionário que possibilitou a coleta dos dados para análise das informações que fundamentaram a teoria do presente trabalho, portanto, essa análise será uma interpretação do que ocorre na prática (TOZONI-REIS, 2010).

Essa pesquisa é caracterizada como quantitativa, pois nela, quantificam-se os dados coletados, para que sejam apresentados valores que apoiarão o estudo (ZAMBERLAN, 2008).

3.2 DESIGN DA PESQUISA

O presente trabalho teve início com a apresentação do tema Qualidade de Vida no Trabalho, com foco nos professores de diferentes instituições brasileiras. Assim, buscou-se um referencial teórico que fundamentasse o tema, e abordasse a

evolução do trabalho na sociedade e aspectos da qualidade de vida e motivação no trabalho. Como fontes para a pesquisa foram utilizados artigos publicados sobre o tema, dissertações e livros relacionados ao trabalho e a motivação.

Para demonstrar de forma prática os temas abordados nesse trabalho, foi aplicado um questionário para compreender a percepção de QVT pelos professores da graduação de diferentes universidades brasileiras.

O questionário que foi aplicado é composto por 32 questões sobre QVT, além de questões para a caracterização dos participantes. Esse instrumento foi desenvolvido por Petroski (2005), que aplicou o questionário para professores de uma universidade do Sul do Brasil em sua Tese de Doutorado, e foi escolhido após uma busca pelos instrumentos de pesquisas relacionados ao tema QVT disponíveis.

Além das questões específicas ao tema QVT, fizeram parte do questionário questões relacionadas à caracterização dos professores, como a instituição de trabalho, o tempo de trabalho, e a titulação acadêmica. Quanto às questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, o quadro 01 especifica as dimensões e indicadores sugeridos por Petroski (2005).

Dimensões	Indicadores
Remuneração e compensação	Remuneração adequada
	Compensação Justa
Condições de trabalho	Jornada de Trabalho
	Ambiente saudável
	Estresse
	Disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas	Autonomia
	Múltiplas habilidades
	Informações sobre o processo (retroalimentação)
	Relevância da tarefa do professor

Oportunidade futura de crescimento e segurança	Desenvolvimento pessoal
	Perspectiva de aplicação
	Progressão na carreira
	Estabilidade e segurança
Integração social na organização de trabalho	Ausência de preconceito
	Igualitarismo
	Grupos de suporte mútuo

	Relacionamentos
Constitucionalismo na organização de trabalho	Privacidade
	Liberdade de opinião
	Justiça no tratamento
	Direitos trabalhistas
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
Relevância social da vida no trabalho	Responsabilidade social da Instituição pelos empregados
	Responsabilidade social da Instituição pelos serviços

Quadro 01 – Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho Propostos por Petroski.

Fonte: adaptado de Petroski (2005).

No quadro 02 é possível verificar a distribuição de novos indicadores dentro das novas dimensões que foram propostas em um estudo desenvolvido por Anderson Catapan (2014).

Dimensões	Indicadores
Condições de trabalho para desenvolvimento de capacidades humanas	Meu trabalho me permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade
	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados
	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos
	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho
	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor nessa instituição
	A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades
Condições de trabalho para desenvolvimento de capacidades humanas	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão
	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição
	A instituição respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos
	Minha remuneração nessa instituição é adequada para viver com dignidade

Integração na organização de trabalho	Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualizada e competitividade
	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas
	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e na cordialidade
	O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição
	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia
	Nesta instituição todos os professores tem tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho
	Na instituição o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual
	Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta instituição
Oportunidade de crescimento e segurança do emprego	A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça
	O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional
	Esta instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário

Trabalho e espaço para lazer	A jornada de trabalho é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho
	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia
	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer

Remuneração e compensação	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações
	Professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da região
	Nesta Instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica

Quadro 02 - Novos Indicadores.

Fonte: adaptado de Catapan (2014). COLOCAR NAS REFERENCIAS

Foi proposto que se adotasse novas dimensões para a aplicação do questionário sobre QVT, pois, notou-se que não houve uma preocupação estatística com a pesquisa de Petroski (2005). Assim, foram definidas cinco dimensões que melhor se inserem na pesquisa, após uma validação estatística que confirma a validade das dimensões. As novas dimensões são: “Condições de trabalho para desenvolvimento de capacidades humanas”, “Integração social na organização de trabalho”, “Oportunidade futura de crescimento e segurança do emprego”, “Trabalho e espaço para o lazer” e por último, “Remuneração e compensação”. Dessa forma, cada indicador ficou dentro da dimensão adequada, para que seja possível medir aquilo que é proposto em cada uma das dimensões. Para esta pesquisa, foram replicados os métodos estatisticamente comprovados por Petroski (2005) e por Catapan (2014).

3.3 AMOSTRA DA PESQUISA

O questionário foi disponibilizado de forma online em uma ferramenta gratuita de pesquisa (Qualtrics), e os professores foram convidados a participar da pesquisa por meio de informativos em diversas redes sociais, nas páginas nas quais se agrupam.

Dessa forma, a amostra da pesquisa é composta por 198 professores que responderam o questionário online, que lecionam entre quatro meses até 33 anos, em instituições públicas e privadas, no nível Fundamental e/ ou Médio, ou no nível

Superior. Na amostra continham professores com diversos títulos acadêmicos, como Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado ou apenas Graduação, todos os professores que participaram da pesquisa possuem nacionalidade brasileira.

3.4 COLETA DE DADOS

Após a disponibilização do questionário online durante os meses de Julho e Agosto de 2015, foi realizada a coleta dos dados Por meio da análise das respostas obtidas na pesquisa com os professores.

Para estimular os professores a responderem o questionário, realizou-se uma forma comunicação nas redes sociais, com informações frequentes sobre o questionário e divulgação dos dados após a finalização do questionário.

3.5 TRATAMENTO ESTATISTICO DOS DADOS

O tratamento dos dados coletados por meio da pesquisa foi feito a partir da análise das respostas do questionário, para que seja possível compreender a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores.

Será analisado se os professores se posicionarão de forma contraria as assertivas do questionário, o que sugere indicativos de pouca satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, ou se a posição será de concordância com as assertivas, o que sugere maior percepção de QVT.

4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta e análise dos dados demonstram as informações coletadas por meio da pesquisa externa realizada. Os dados foram organizados para melhor compreensão, desta forma, foi facilitada a observação do seu comportamento. Em seguida, apresento a coleta de dados e sua devida análise.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DA AMOSTRA DE PESQUISA

A fim de dar continuidade a essa pesquisa, é necessário à coleta dos dados referentes à qualidade de vida no trabalho dos professores. O questionário que foi aplicado é composto por 32 questões sobre QVT, além de questões para a caracterização dos participantes.

O questionário foi respondido por 198 professores. Para obter a maior participação possível de docentes, foram consideradas as respostas de todos os docentes distribuídos ao longo do território nacional, e que lecionam no nível Fundamental e/ou Médio, ou no nível Superior.

No quadro 03 é questionado o nível acadêmico no qual o docente leciona.

Nível acadêmico no qual leciona	%
Fundamental e/ou Médio	89%
Superior	11%

Quadro 03 – Nível acadêmico no qual leciona.

Fonte: Elaboração própria.

É possível observar que a maior parte dos professores que participaram da pesquisa leciona no Ensino Fundamental e/ou Médio, o que representa 89% dos respondentes, e os outros 11% lecionam no ensino Superior.

No quadro 04 apresentam-se os dados referentes ao tempo de docência dos professores.

Tempo que é docente	%
De 1 a 5 anos	45%
De 6 a 10 anos	25%
De 11 a 15 anos	11%
De 16 a 20 anos	3%
Mais de 21 anos	17%
Total	100%

Quadro 04 – Tempo que é docente.
Fonte: Elaboração própria.

É possível observar que o tempo de docência de 45% dos participantes da pesquisa é de um a cinco anos. O tempo médio de docência dos respondentes da pesquisa é de 9,9 anos. Deste período, eles estão a cerca de 6,2 anos na instituição atual.

No quadro 05 apresentam-se os dados referentes à titulação acadêmica dos docentes.

Maior título acadêmico atual	%
Pós Graduado	60%
Graduado	24%
Mestre	14%
Doutor	2%

Quadro 05 – Titulação acadêmica atual.
Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao título acadêmico, 60% dos respondentes da pesquisa informaram que o seu maior título acadêmico atual é de Pós-Graduado, 24% informaram ser Graduados, 14% Mestres e 2% Doutores.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA

A análise dos dados e resultados da pesquisa irá apresentar os dados coletados e como cada um deles contribui para a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores que responderam ao questionário.

4.2.1 Descrição dos dados

No quadro 06 estão detalhados os percentuais de cada uma das questões respondidas nas pesquisas.

Questões	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Outros
1. A jornada de trabalho é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem o meu trabalho.	17%	38%	24%	17%	5%
2. Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	26%	42%	21%	6%	5%
3. A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	18%	42%	20%	15%	5%
4. Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	55%	26%	11%	5%	5%
5. Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	20%	36%	18%	21%	5%
6. As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	6%	38%	17%	33%	6%
7. Na instituição, professores da mesma classe funcional recebem salários similares.	24%	41%	14%	15%	6%
8. Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio	5%	17%	20%	55%	5%

mútuo e suporte sócio emocional aos professores.					
9. Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas.	18%	35%	24%	18%	5%
10. Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	17%	33%	20%	26%	5%
11. Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	27%	42%	21%	5%	5%
12. A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	36%	32%	23%	5%	5%
13. Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	17%	33%	23%	23%	5%
14. Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor nesta instituição.	21%	55%	14%	6%	5%
15. A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalho na justiça.	47%	24%	18%	6%	5%
16. Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido nesta	26%	48%	18%	3%	5%

instituição.					
17. Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	8%	26%	26%	36%	5%
18. Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção a família e/ou realizar atividades de lazer.	6%	44%	18%	27%	5%
19. Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente desta instituição.	55%	30%	8%	3%	5%
20. O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade, e cordialidade.	29%	45%	12%	6%	8%
21. Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	29%	48%	14%	5%	5%
22. Minha remuneração como professor nesta instituição é adequada para viver com dignidade.	12%	30%	21%	32%	5%
23. Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	17%	45%	17%	14%	8%
24. O direito do professor à sua privacidade é respeitado nesta instituição.	36%	26%	27%	3%	8%
25. Professores desta instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições	14%	18%	21%	38%	9%

da região.					
26. Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.	20%	39%	15%	18%	8%
27. Nesta instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	18%	32%	18%	24%	8%
28. O professor desta instituição tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	26%	30%	29%	9%	6%
29. Nesta instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	21%	38%	17%	18%	6%
30. Percebe-se entre os professores desta instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	20%	55%	15%	5%	6%
31. Esta instituição oferece segurança quanto ao recebimento do salário.	42%	39%	11%	2%	6%
32. Meu trabalho é relevante para mim.	74%	15%	5%	0%	6%
Total	25%	36%	18%	16%	5%

Quadros 06 – Percentuais de respostas do questionário de QVT.
Fonte: Elaboração própria.

Na análise dos dados, verifica-se por meio das respostas "Concordo Totalmente" e "Concordo Parcialmente" que 61% dos professores possuem uma

maior percepção de QVT. Enquanto 34% possuem uma menor percepção de QVT, pois, responderam "Discordo Totalmente" e "Discordo Parcialmente" para as assertivas da pesquisa.

O maior nível de QVT foi percebido através da assertiva “Meu trabalho é relevante para mim”, com o qual 74% dos respondentes concordaram totalmente, e 15% concordaram parcialmente.

O menor nível de QVT foi percebido através da assertiva “Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio emocional aos professores”, em que apenas 5% dos professores concordaram totalmente e 17% concordaram parcialmente.

Para melhor análise dos dados coletados, foram divididos em segmentos diferentes os docentes que lecionam no nível Fundamental e/ou Médio daqueles que lecionam no nível superior.

No quadro 07 é possível verificar os níveis de satisfação de cada um dos grupos, através dos percentuais das suas respostas “Concordo Totalmente”, “Concordo Parcialmente”, “Discordo Parcialmente” e “Discordo Totalmente” às assertivas. Sendo considerado o maior nível de satisfação a “Concordo Totalmente” e o maior nível de insatisfação a resposta “Discordo Totalmente” às assertivas.

Nível acadêmico em que leciona	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Total
Fundamental e/ou Médio	24%	38%	20%	18%	100%
Superior	42%	39%	12%	7%	100%

Quadro 07 – Percentuais de respostas conforme o nível em que leciona.
Fonte: Elaboração própria.

Percebe-se que os docentes que lecionam no nível superior possuem uma percepção maior de qualidade de vida no trabalho e já alcançaram uma maior satisfação em suas carreiras, pois, o maior percentual de respostas às assertivas foi “Concordo Totalmente”. Enquanto aqueles que lecionam no nível Fundamental e/ou Médio apresentaram um menor nível de percepção de QVT, pois, concentram um percentual maior nas respostas “Discordo Parcialmente” e “Discordo Totalmente” em

relação ao outro grupo, o que demonstra que ainda não alcançaram o nível de satisfação desejado no trabalho.

Para analisar os níveis de satisfação dos docentes no decorrer da sua carreira, foram agrupadas as respostas com base no tempo de docência.

No quadro 08 apresentam-se os dados referentes ao tempo de docência dos respondentes. Nele é possível verificar os níveis de satisfação através dos percentuais das suas respostas às assertivas do questionário. Sendo considerado o maior nível de satisfação a resposta “Concordo Totalmente” e o maior nível de insatisfação a resposta “Discordo Totalmente”.

Tempo que é docente	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Total
De 1 a 5 anos	29%	39%	17%	15%	100%
De 6 a 10 anos	22%	36%	23%	18%	100%
De 11 a 15 anos	27%	37%	21%	15%	100%
De 16 a 20 anos	34%	42%	14%	9%	100%
Mais de 21 anos	25%	37%	18%	20%	100%

Quadro 08 – Percentuais de respostas conforme o tempo que é docente.
Fonte: Elaboração própria.

É possível identificar que os docentes com maior nível de satisfação em relação ao seu trabalho são aqueles que lecionam entre 16 a 20 anos, pois, possuem o maior percentual das respostas “Concordo Totalmente” e “Concordo Parcialmente” às assertivas. Por outro lado, o menor nível de satisfação foi percebido no grupo de docentes que lecionam entre 6 a 10 anos, pois tiveram o menor percentual de respostas “Concordo Totalmente” e “Concordo Parcialmente” às assertivas.

Com isso, nota-se um aumento no nível de satisfação com o passar do tempo, porém, essa pesquisa não teve por objetivo ressaltar a modificação no nível de satisfação ao longo do tempo.

5 CONCLUSÕES

Nas conclusões serão apresentados os resultados obtidos sobre os dados coletados. Na sequência serão apresentadas as conclusões e limitações desta pesquisa e os objetivos específicos alcançados.

5.1 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES

Para análise dos dados, a pesquisa limitou-se aos professores que responderam o questionário online, que ficou disponível entre as datas a partir de junho de 2015 e foi finalizado em meados de março de 2016.

A presente pesquisa tinha como objetivos identificar a qualidade de vida no trabalho dos professores, e com base nos dados coletados, foi possível concluir que a maior parte dos respondentes da pesquisa (61%) possui uma percepção de qualidade de vida no seu trabalho, ou seja, estão satisfeitos com as suas posições, atividades executadas e com as suas conquistas ao longo da carreira. E apenas 39% encontram-se insatisfeitos em relação à qualidade de vida no trabalho.

Concluiu-se também que o maior nível de qualidade de vida no trabalho foi percebido pelos docentes que lecionam no nível superior, pois, foi o grupo com o maior percentual de respostas “Concordo Totalmente” às assertivas da pesquisa, em relação ao outro grupo, formado por professores que lecionam no nível Fundamental e/ou Médio.

Percebeu-se um crescimento no nível de satisfação conforme o tempo de docência aumenta, sendo os docentes mais satisfeitos aqueles que lecionam entre 16 a 20 anos, no entanto, essa pesquisa buscou ressaltar a correlação entre o nível de satisfação com o tempo de carreira.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS ATINGIDOS

Para a realização deste trabalho, foram estabelecidos alguns objetivos específicos, conforme abaixo. No final da pesquisa, constatou-se que todos os objetivos específicos determinados inicialmente foram cumpridos.

a) Identificar quais são os aspectos que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos professores da graduação.

Foi possível identificar que aspectos como a jornada de trabalho, autonomia, remuneração, estrutura dos locais de trabalho e a relevância do trabalho são fatores que influenciam a percepção da qualidade de vida por parte dos docentes.

b) Identificar quais são os fatores que impossibilitam a qualidade de vida no trabalho.

Foram identificados os fatores nos quais a percepção de qualidade de vida dos professores é menor. Esses fatores foram principalmente em relação a remuneração dos professores, o progresso na carreira e a jornada de trabalho.

c) Identificar quais são os fatores que afetam a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores.

Foi possível identificar que aspectos como a jornada de trabalho, autonomia, remuneração, estrutura dos locais de trabalho e a relevância do trabalho são fatores que influenciam a percepção da qualidade de vida por parte dos docentes.

d) Identificar quais são os fatores que causam motivação no trabalho e quais causam sofrimento.

Com base nos dados coletados da pesquisa, percebe-se que os fatores que causam maior motivação estão relacionados a relevância que o trabalho possui para os docentes, no respeito recebido na instituição onde trabalham, e no orgulho de pertencer àquela instituição. Quanto aos itens que causam sofrimento, pode-se considerar principalmente fatores como remuneração, o progresso na carreira e a jornada de trabalho.

5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Esta pesquisa limitou-se a observar a percepção que qualidade de vida no trabalho dos docentes brasileiros que atuam no ensino Fundamental e/ou Médio e no ensino Superior no Brasil.

Para isso, foi utilizado um questionário online, e por meio das respostas dos professores, foi possível analisar o comportamento da QVT e o nível de satisfação dos docentes.

Este trabalho não teve por objetivo correlacionar o nível de satisfação com o tempo de docência ou com a região geográfica na qual os docentes atuam.

Por fim, a pesquisa limitou-se a analisar a percepção de qualidade de vida daqueles professores que responderam a pesquisa.

5.4 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

- Analisar a correlação do nível de satisfação com o tempo de docência.
- Analisar a correlação do nível de satisfação com a região geográfica dos docentes.
- Limitar a pesquisa aos docentes que lecionam no nível superior.
- Pesquisar o nível de satisfação de docentes que lecionam fora do Brasil e comparar com aqueles que lecionam no Brasil.

REFERENCIAS

- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 1982.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- CATAPAN, Anderson. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1994.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. **Saúde Mental e Trabalho**. In Jose Carlos ZANELLI. Jairo Eduardo BORGES-ANDRADE e Antônio Virgílio Bittencourt BASTOS (organizadores). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- COUTO, H. de A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana**. Belo Horizonte: Ergo, 1995.
- DALLEPPIANE, S.; BIGOLIN, S. E. **A presença da dor no cotidiano dos professores da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ**. Revista Contexto e Saúde. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ed: Unijuí, Ijuí, v.3; n 7, p. 231 – 239. Jul-Dez. 2004.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, I. B. **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

LAGO, K. C.; CODO, W. **Fadiga por compaixão: o sofrimento dos profissionais em saúde**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2.ed. 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada**. In: ROSSI, Ana Maria; QUICK, James C.; PERREWÉ, Pamela L. (orgs.). *Stress e Qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo*. São Paulo: Atlas 2009, p 256 – 276.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores**. Tradução Naila Tosca de Freitas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MATOS, F. G. **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2006.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com o estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores**

universitários. Tese de Doutorado em Engenharia da Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2005.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno.** In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da Qualidade de Vida na empresa. Campinas: IPES Editorial, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo. Saraiva, 2002.

RODRIGUES, C. **Teorias da motivação: teorias de processo.** Coimbra/PO: Instituto Politécnico de Coimbra, 2006.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Vozes, 1994.

SIMÕES, J. M.; SILVA, R. de F. C. da. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em organizações do setor terciário no município de Rio Grande – RS.** XXII Encontro Nacional de Engenharia da Produção – ENEGEP. Curitiba – PR, 23 a 25 de outubro de 2002

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VILARTA, Roberto (organizadores). Gestão da qualidade de vida na empresa Campinas: IPES, 2005. p. 85 – 104

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review (pre-1986) Fall 1973, 15, 1; ABI/INFORM Global, p. 11-21.

WEISS, D. **Motivação e resultado – como obter o melhor de sua equipe.** São Paulo: Nobel, 1991.