

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES FEDERAIS DO ENSINO SUPERIOR DA CIDADE DE ITUIUTABA-MG**

### **Autoria**

Laiane Ribeiro Soares

Egresso do Curso de Administração/Universidade Federal de Uberlândia

Noézia Maria Ramos

Doutorado em Administração (EAESP - CMCD)/Fundação Getúlio Vargas

Vagner de Oliveira Magrini

Graduação/Faculdade do Triângulo Mineiro - FTM

### **Resumo**

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos docentes nas instituições de ensino superior públicas localizadas em Ituiutaba-MG. O instrumento para a coleta de dados utilizado foi um questionário adaptado do modelo de Walton por Timossi. Os resultados apontaram que os docentes são em sua maioria do sexo masculino, com menos de 40 anos, doutor, casado, sem filhos e de vínculo com Dedicação Exclusiva, bem como possuem qualidade de vida no trabalho de forma moderada, o que foi percebido nos quatro fatores apresentados. No entanto, alguns aspectos precisam ser melhorados para que o bem-estar, não só no aspecto saúde, mas, também, social, se torne prazeroso e de forma conciliada com o ambiente profissional e familiar.

Nome da área temática:

**Gestão de Pessoas**

Identificação da área:

**Tema 07**

Título do artigo:

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES FEDERAIS DO ENSINO  
SUPERIOR DA CIDADE DE ITUIUTABA-MG.**

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos docentes nas instituições de ensino superior públicas localizadas em Ituiutaba-MG. O instrumento para a coleta de dados utilizado foi um questionário adaptado do modelo de Walton por Timossi. Os resultados apontaram que os docentes são em sua maioria do sexo masculino, com menos de 40 anos, doutor, casado, sem filhos e de vínculo com Dedicação Exclusiva, bem como possuem qualidade de vida no trabalho de forma moderada, o que foi percebido nos quatro fatores apresentados. No entanto, alguns aspectos precisam ser melhorados para que o bem-estar, não só no aspecto saúde, mas, também, social, se torne prazeroso e de forma conciliada com o ambiente profissional e familiar.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho, Trabalho Docente, Bem-estar.

## **Abstract**

*The objective of this research was to evaluate the quality of life in the work from the point of view of the teachers in the public higher education institutions located in Ituiutaba-MG. The instrument for the data collection used was a questionnaire adapted from Walton's model by Timossi. The results showed that the teachers are mostly male, under 40 years old, doctor, married, without children and associated with Exclusive Dedication, as well as have moderate quality of life at work, which was perceived in the four factors presented. However, some aspects need to be improved so that well-being, not only in the health aspect, but also social, becomes pleasant and in a way reconciled with the professional and family environment.*

**Keywords:** *Quality of Life at Work, Teaching, Welfare.*

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mercado de trabalho vem inovando com as novas tecnologias que vão surgindo, e, no mesmo compasso, as organizações se adequam a esse novo conceito de mercado. Nas instituições de ensino superior, também não é diferente: os professores se adequam a novos equipamentos e horários, buscando melhorar a qualidade de ensino. Assim como os trabalhadores de multinacionais, os docentes também buscam a qualidade de vida no trabalho, pois alguns se deslocam de sua cidade para trabalhar em outra, em busca do sucesso profissional. A qualidade de vida no trabalho se tornou um assunto de interesse nas organizações em geral, gerando, assim, estudos sobre a percepção das pessoas em relação ao seu trabalho e ao convívio com outras pessoas.

Vasconcelos (2001) identifica que a qualidade de vida no trabalho vem sendo uma peça-chave não só para o desenvolvimento profissional, mas, também, humano, já que é nas empresas que o trabalhador encontra o seu sucesso, ou seja, sua satisfação profissional, ou o fracasso. Essas situações ainda intervêm no bem-estar psicossocial, na execução e rendimento profissional, e, conseqüentemente, prejudicam as metas da empresa, tornando-se um fator essencial desde as teorias tayloristas e as constantes mudanças do mercado.

Nesse contexto, emergiram diversos estudos e pesquisas sobre o termo qualidade de vida no trabalho, conforme se nota pelo número de publicações identificadas sobre o tema. Pode-se observar que, por ser um assunto novo, nos eventos da ANPAD, foram publicados 57 artigos; já na base de dados SCIELO foram publicados 229, nacionais e internacionais, nos quatro últimos anos. Na base de dados SPELL, foram identificados 20 artigos publicados que abordam o assunto, nas décadas passadas e nos dias atuais, formulando-se teorias em que se comparam as diferenças entre os tempos, passados e atuais, aspectos que melhoraram e que ainda podem ser melhorados, considerando os diversos segmentos empresariais.

A qualidade de vida no trabalho é o compromisso de ações que a empresa estabelece para seus funcionários, como: salário adequado conforme a sua função, ambiente organizacional, equipamento de segurança, desempenho do trabalho em equipe, benefícios sociais, bonificações, feedback, etc. Vários estudiosos pesquisaram a qualidade de vida no trabalho, como Rodrigues (1991), Limongi-França (2000), Sant'anna (2010), dentre vários outros, buscando conhecer de forma aprofundada esse assunto, cujas contribuições são relevantes para as organizações, a fim de comprovar, através de estudos, que essas ações fazem a diferença no cotidiano de cada funcionário.

Conforme aponta Rodrigues (1999), com diversos títulos e outros contextos, mas sempre voltados para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas atividades, a qualidade de vida sempre foi motivo de preocupação para qualquer pessoa, ou seja, se a empresa não oferece qualidade de vida no trabalho pode causar aos seus trabalhadores doenças e transtornos irreparáveis, como: depressão, problemas psicológicos, cansaço físico e, principalmente mental, por excesso de trabalho e cobrança de resultados, ocasionando, assim, conflitos familiares, pois as pessoas descontam suas frustrações do trabalho no ambiente familiar.

Para amenizar tais conflitos, e em virtude dos fatores acima citados, os trabalhadores, quando estão incapacitados de exercer sua atividade profissional, recebem o apoio do Ministério da Previdência Social que, de acordo com a

Providencia Social (2014), tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados, ou seja, quando o trabalhador está incapacitado de exercer suas funções, ele passa a receber seu salário do INSS, por meio de uma taxa descontada mensalmente da folha de pagamento. Esse auxilio só é recebido quando um indivíduo apresenta: doenças, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade (as mulheres podem ficar 3 meses afastadas do serviço para cuidar do bebê, e o pai, 1 mês), conforme a Constituição Federal de 1988-Art.194 alterado pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998.

Conforme a Previdência Social (2014), a renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte no período que ele está afastado, ou seja, a pessoa tem que comprovar que perdeu a capacidade de trabalho, recebendo, assim, um atestado de afastamento com a quantidade de dias que a perícia médica considerou necessária para a sua devida recuperação.

Essa contribuição é encerrada a partir do momento em que o funcionário já está apto a voltar ao seu trabalho e por meio de aprovação de uma perícia médica. Dentro desse contexto, podem-se observar alguns dados estatísticos divulgados pelo Ministério da Previdência Social (2014), os quais mostram a quantidade de acidentes de trabalho registrados no período de 2007 a 2011, sendo 2.753 óbitos em 2010 e 2.884, em 2011. Em relação às doenças ocupacionais, registraram-se 17.177 em 2010 e 15.086, em 2011, cabendo ressaltar que não foram divulgados dados recentes sobre essa realidade que atinge a vida das pessoas e das organizações.

Através dessas breves notas introdutórias que abordam a qualidade de vida no trabalho e a sua importância para o dia a dia dos docentes da UFU, UEMG e IFTM, todos do Campus Pontal, pretende-se encontrar as respostas para a seguinte questão problema: “Os docentes federais da cidade de Ituiutaba-MG possuem qualidade de vida no trabalho?”.

Este estudo é relevante e justificável, uma vez que, com base na abordagem anteriormente apresentada e o convívio com algumas realidades, percebe-se que a importância deste projeto está em analisar e comprovar, através de um estudo de caso, o quanto a qualidade de vida no trabalho faz a diferença no cotidiano do trabalhador e o que essa pode proporcionar no ambiente familiar.

A proposta desta pesquisa é relevante, pois, a partir daí, podem ser analisadas as mudanças ocorridas nas instituições, comparando-se os tempos passados com os dias atuais, podendo trazer, futuramente, novas ideias de qualidade de vida no trabalho para serem aplicadas diretamente ao ambiente de trabalho dos docentes. Além disso, pode-se colocar em prática o que vem sendo estudado por diversas gerações, porque, a cada renovação da economia e da tecnologia, o mercado de trabalho exige ainda mais do seu funcionário.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar se os docentes federais da cidade de Ituiutaba-MG possuem qualidade de vida no trabalho, sob a ótica desses docentes.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: surgimento e evolução**

A denominação “Qualidade de Vida no Trabalho” surgiu em 1950, como resultado dos estudos de Eric Trist e outros pesquisadores, no Tavistock Institute, em Londres, que desenvolveram uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho. Essa abordagem, que agrupa o indivíduo, o trabalho e a empresa, tem como base a satisfação do colaborador no trabalho e em relação a ele, buscando, assim, melhorar a produtividade, diminuir conflitos e fazer com que a

vida dos trabalhadores fosse menos cansativa (RODRIGUES, 2009).

Vieira (1996) destaca que, na década de 1960, empresários, governantes e líderes sindicais criaram iniciativas a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego, através de novas maneiras de organizar o trabalho, pois a insatisfação era geral por parte dos trabalhadores. Pouco depois, na década de 1970, o termo “Qualidade de Vida no Trabalho” revolucionou toda a estrutura organizacional, tornando-se publicamente conhecido por intermédio do professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, o qual expandia seus estudos sobre projeto e delineamento de cargos, com o intuito de tornar o trabalho mais agradável (MACEDO; MATOS, 2007).

A qualidade de vida no trabalho seguiu a abordagem sociotécnica até 1974, quando o assunto teve seu interesse diminuído, pois a crise energética e a alta inflação invadiram os países do ocidente, principalmente, os Estados Unidos, onde a ostentação na satisfação dos colaboradores cedeu lugar à preocupação com a sobrevivência das empresas, provocando uma diminuição significativa da atenção antes dedicada aos programas de qualidade de vida no trabalho (FERNANDES, 1996).

Em 1979, ressurgiu o interesse pela qualidade de vida no trabalho, a partir da verificação da crescente competitividade internacional, em especial, do Japão, que superou bem a crise pela qual atravessava, pois suas práticas gerenciais e programas de produtividade focados nos empregados estavam obtendo um sucesso (FERNANDES, 1996). Com a evolução das pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho,

na década de 90, juntamente com as noções de gestão da qualidade de produtos e processos e a evolução da consciência social e do direito à saúde, reforçada pela necessidade de renovação do estilo de vida, multiplicam-se ações, estudos, práticas e esforços gerenciais na direção da qualidade pessoal. São, neste cenário, construídos novos desenhos de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. Esses cenários possuem as abordagens sistêmicas, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção da saúde, o aprofundamento das propostas prevencionistas, ações ergonômicas, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura. Mais recentemente as questões de cidadania e responsabilidade social, têm sido propostas nos programas de Qualidade de Vida das empresas (LIMONGI-FRANÇA, 2001, p. 6).

Nesse cenário, autores começaram a se interessar pelo assunto, tornando-o objeto de estudo. Pesquisadores, tais como, Westley, Nadler e Lawler, Wherther e Davis, entre outros, desenvolveram estudos relacionados com as condições que interferem no trabalho dentro das organizações, formando-se, assim, vários conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho. Atualmente, a repercussão desse assunto resultou, entre outros efeitos, na oferta de prêmios entregues a empresas que oferecem qualidade de vida para seus trabalhadores.

Nadler e Lawler (1983) abordam a qualidade de vida no decorrer dos anos como uma variável, um método ou até mesmo um movimento. Isso porque as organizações buscam, da melhor maneira possível, a satisfação do seu trabalhador e, ao mesmo tempo, a produtividade, aplicando os projetos idealizados tanto para o processo de produtividade quanto para se obter qualidade de vida para os trabalhadores, tentando não fracassar nesses objetivos e nem torná-lo um

“modismo”.

Para Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como um programa que busca facilitar e satisfazer necessidades do trabalhador ao executar suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que os indivíduos são mais produtivos quando estão mais envolvidos e satisfeitos com o próprio trabalho.

Limongi-França (1996, p. 2) entende que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolvem o diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano, não só durante a realização do trabalho, mas, também, no ambiente familiar que tem a principal finalidade de facilitar e satisfazer necessidades dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades junto às organizações (CONTE, 2003).

## **2.2 Qualidade de vida sobre as Dimensões de Walton**

Nos diversos estudos realizados e pertencentes à linha de indicadores de qualidade de vida no trabalho, são abordados os maiores desafios atuais da gestão, identificando-se a supervisão, condições de trabalho, remuneração e projeto de cargo como fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho (SILVA, Alyne; *et al.* 2010).

Para Walton (1979), a qualidade de vida no trabalho tem sido utilizada com frequência para descrever determinados valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades empresariais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Com isso, a qualidade de vida no trabalho pode aumentar a motivação interna do trabalhador, sua satisfação, sua autoestima e sua produtividade em relação não só ao trabalho, mas, também, ao convívio familiar e social (SILVA, Alyne; *et al.* 2010).

Para propiciar e manter um ambiente de trabalho com elevado nível de qualidade de vida no trabalho, uma organização deve incorporar oito diretrizes básicas à política de administração de pessoal: (1) fornecer condições de segurança e saúde ao trabalhador; (2) vislumbrar oportunidades imediatas para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana; (3) criar oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a segurança do trabalhador em relação à organização; (4) promover a integração social através da organização do trabalho; (5) reconhecer a relevância social do trabalho na vida do trabalhador; (6) efetuar o planejamento das responsabilidades e divulgar informações sobre o trabalho; (7) valorizar a multiplicidade de habilidades exigidas para a execução da tarefa; e (8) conceder autonomia ao trabalhador, para a execução da sua tarefa. (WALTON, 1973).

Em relação às dimensões anteriormente citadas, esta pesquisa abordou somente quatro delas em que outros autores discutirão o seu ponto de vista, fundamentando-se nas dimensões mais conhecidas, estudadas e pesquisadas sobre esse assunto.

Segundo Rodrigues (2009), qualidade de vida no trabalho é a relação no trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a empresa, tendo como base a integração e a satisfação do colaborador no trabalho e em relação a ele, buscando, assim, melhorar a produtividade e diminuir os conflitos entre si. E, ainda, a

integração social está relacionada à ausência de preconceitos de raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. Essa qualidade também está ligada à existência de apoio emocional e assistencial, relacionamento interpessoal e ausência de símbolos de status e estratificação nas organizações (BEHR; CORCETTI, 2009).

Na visão de Rodrigues (2009), a Qualidade de Vida no Trabalho abrange uma maneira de pensamento, não apenas relacionada às pessoas no processo de seu trabalho, mas, também, ao trabalho propriamente dito e às organizações, destacando o respeito e o incentivo ao indivíduo para uma convivência harmoniosa, com a contínua participação dos trabalhadores nas decisões e problemas relacionados ao trabalho.

Amormino (2011) afirma que os trabalhadores passam a compreender a qualidade de vida no trabalho como um instrumento que tem o objetivo de tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, destacando a importância de os indivíduos envolverem-se com trabalhos que experimentem elevada variedade, autonomia, identidade e *feedback* para que se sintam mais satisfeitos. Desse modo, os superiores reforçam que a convivência e a oportunidade de firmar amizades são importantes elementos no contexto da qualidade de vida no trabalho.

Para Aquino (1979), “indiscutivelmente, o salário é o elo básico entre a mão-de-obra e a empresa” e, não constitui o único fator de motivação, pois a ética dos colegas, o ambiente e o equipamento de trabalho fazem toda a diferença no ambiente laboral.

Walton (1979) afirma que uma compensação justa e adequada que se busca é a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito, a equidade interna (comparação com outros colegas) e a equidade externa (comparação com o mercado de trabalho).

A adequação da remuneração é um conceito relativo, mas importante para a qualidade de vida no trabalho, pois corresponde à correta adequação e à honestidade da remuneração recebida (BEHR; CORCETTI, 2009).

Corga *et al* (2011) consideram a qualidade de vida no trabalho como todas as circunstâncias relativas ao bem-estar do trabalhador durante a realização do seu trabalho e o quanto ela afeta sua vida fora do trabalho, sendo necessário encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (BEHR; CORCETTI, 2009).

Diversas variáveis influenciam a qualidade de vida no trabalho, como: salário, benefícios, promoções, crescimento profissional e pessoal, relações interpessoais dentro da organização, organização das tarefas, organização das pessoas no trabalho, lazer, tempo passado com a família, reconhecimento do seu trabalho, condições físicas e materiais para realização do trabalho e segurança do trabalho são essenciais para se ter qualidade de vida no trabalho. (CORGA; *et al* 2011).

Ramos (2008) destaca que a amplitude de um programa de qualidade de vida no trabalho deve vislumbrar as necessidades humanas de todos os níveis, sendo necessário ultrapassar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida esquece ou, simplesmente, ignora, a satisfação das necessidades superiores.

Na área da saúde, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano, e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida (LIMONGI, 1995 e ALBUQUERQUE e FRANÇA, 1997).

Marchi (2008) ressalta alguns fatores que influenciam o interesse cada vez maior na área de promoção de saúde, sendo esses: pessoas desejando ser mais



saudáveis; os custos de saúde aumentando com o aumento da faixa etária; e a prevalência de doenças crônicas, físicas e psicológicas.

Destaca-se também a ginástica laboral, que não sobrecarrega nem cansa o funcionário, porque é leve e de curta duração, traz maior integração entre as pessoas. Essa atividade promove adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos para obtenção de diversos benefícios, tais como: a reeducação postural; alívio do estresse; a diminuição do sedentarismo; o aumento do ânimo para o trabalho; a promoção da saúde e uma maior disposição corporal; aumento da integração social; melhora do desempenho profissional; diminuição das tensões acumuladas no trabalho; prevenção de lesões e doenças por traumas cumulativos (RAMOS, 2008).

### 3 METODOLOGIA

O projeto se classifica como uma pesquisa aplicada (LAKATOS; MARCONI, 2006) sendo que quanto ao problema ela é qualitativa, quanto aos instrumentos de coleta de dados ela é quantitativa (SCHINDLER; COOPER, 2011); (BEUREN, 2006) e quanto aos objetivos ela é descritiva (BEUREN 2006).

O instrumento para coleta de dados utilizado foi uma adaptação de Timossi do questionário elaborado por Walton, composto por 47 questões, abrangendo 8 dimensões (HAIR JRETAL, 2005). Esta pesquisa abordou quatro dimensões:

Integração; Respeito e Autonomia.	P1 Os funcionários são respeitados, independentemente de serem homens ou mulheres; P2 Os funcionários se respeitam, independentemente do cargo que ocupam; P3 As normas e regras são claras e bem definidas; P4 Meus direitos são respeitados; P5 Tenho autonomia para realizar o meu trabalho; P6 A instituição incentiva o respeito entre os funcionários; P7 A religião dos funcionários é respeitada; P8 Os colegas de trabalho me ajudam quando preciso; P9 As responsabilidades que tenho são adequadas à minha função; P10 Sou respeitado (a) pelos colegas de trabalho; P11 Ideias são compartilhadas entre os colegas; P12 Tenho clareza dos meus direitos e deveres na instituição; P13 Minha vida pessoal é respeitada; P14 Tenho autonomia para tomar decisões.
Compensação justa	P15 Meu salário é justo para o esforço (físico e mental) que realizo; P16 Meu salário é justo em relação à experiência profissional que possuo; P17 O salário que recebo permite satisfazer as minhas vontades; P18 Estou feliz com o salário que recebo; P19 A instituição oferece reajustes salariais adequados.
Convívio social	P20 Meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família; P21 Com minha jornada de trabalho, tenho tempo para me dedicar à família; P22 O horário de trabalho favorece o convívio social fora da instituição; P23 Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência; P24 Minha carga horária é adequada; P25 Após minha jornada de trabalho, tenho disposição para realizar outras atividades; P26 Venho à universidade para provar a mim mesmo que sou capaz.
Incentivo e suporte	P27 A instituição promove treinamentos periódicos; P28 A instituição me incentiva a realizar atividades culturais; P29 As atividades que devo executar são planejadas com antecedência; P30 Sou incentivado (a) a realizar cursos de aperfeiçoamento; P31 A instituição oferece ginástica laboral.

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

A escala utilizada no questionário foi do tipo Likert, com 5 níveis, variando de 1-Discordo Totalmente a 5-Concordo Totalmente (SCHINDLER; COOPER, 2011). Os dados foram tabulados por meio do software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS 21.0, calculando-se as estatísticas descritivas.

A população da pesquisa foi composta por docentes de todos os cursos de três instituições superiores, sendo elas, UFU, IFTM e UEMG, situadas na cidade de Ituiutaba-MG. A amostragem foi não probabilística estratificada por conveniência (BEUREN, 2006), resultando em 158 docentes da UFU, 138 da UEMG e 26 do IFTM, todas as no Pontal.

Para responder ao questionário da pesquisa, o público escolhido foi abordado via e-mail, por meio do link <http://surveydox/qualidadedevidanotrabalho>, o qual ficou disponível por 45 dias.

## **4 DEMONSTRAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 Caracterização do público estudado**

A Universidade Federal de Uberlândia iniciou suas atividades nos anos de 1950, ocasião da inserção do ensino superior na cidade de Uberlândia, com a chegada de cursos de graduação isolados ou de faculdades isoladas, cujas entidades mantenedoras eram famílias, instituições religiosas e comunitárias (UFU, 2009).

O campus Pontal é uma unidade acadêmica denominada Faculdade de Ciências Integradas do Pontal (FACIP), tendo sido inaugurada no ano de 2007 e, atualmente, oferece onze (11) cursos de graduação, entre licenciaturas e bacharelados, sendo: Administração, Ciências Biológicas, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Física, Geografia, História, Matemática, Pedagogia, Química e Serviço Social. O Campus conta com corpo docente constituído de 158 professores efetivos entre mestres e doutores (UFU, 2009).

A Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) foi criada pelo Art.81 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Mineira de 1989, proporcionando às fundações educacionais de ensino superior instituídas pelo Estado ou com sua colaboração optarem por serem absorvidas como unidades da UEMG. A Universidade é uma autarquia de regime especial, pessoa jurídica de direito público, com sede e foro em BH (UEMG, sem data).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro - IF TRIÂNGULO, criado em 29 de dezembro de 2008, é uma Instituição de Educação Superior, Básica e Profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (IFTM sem data).

O corpo docente total das instituições está assim distribuído: a FACIP é constituída por 158 docentes; a UEMG, por 138; e o IFTM, por 26 (pesquisa aplicada antes de ser aprovado mais um curso no IFTM). Todos os docentes foram convidados a responder à pesquisa por meio do envio do questionário pelo e-mail institucional, contudo, apenas 61 dos professores responderam, não se tendo, inclusive, obtido nenhuma resposta de docentes dos Cursos de Agronomia (UEMG), Computação (IFTM), Direito (UEMG), Educação Física (UEMG), Química (UEMG), Tecnologia em Agronegócio (UEMG) e Tecnologia em Produção Sucroalcooleira (UEMG).

Verifica-se, na tabela 1, o baixo índice de respostas por parte dos professores

em comparação à soma do total das respectivas instituições. Os motivos que podem ter ocasionado esse índice baixo do número de respostas foram: o tempo estabelecido para a aplicação da pesquisa; a falta de tempo da população pesquisada; e/ou a falta de interesse ou motivação para responder.

Tabela 1 - Universidade de vínculo em Ituiutaba-MG	Frequência	%
UFU - Universidade Federal de Uberlândia	54	88,5
IFTM - Instituto Federal do Triangulo Mineiro	6	9,8
UEMG - Universidade Estadual de Minas Gerais	1	1,6

Fonte: elaborado pela autora (2015)

A tabela 2, mostra que a maioria dos respondentes pertence ao curso de Engenharia de Produção, mas um baixo número de respondentes de outros cursos e outras universidades.

Tabela 2 – Participação dos docentes pesquisados classificados por curso	Frequência	%
Administração (UFU)	6	9,8
Ciências Biológicas (UFU)	6	9,8
Ciências Contábeis (UFU)	7	11,5
Engenharia de Produção (UFU)	8	13,1
Física (UFU)	1	1,6
Geografia (UFU)	7	11,5
História (UFU)	2	3,3
Matemática (UFU)	5	8,2
Pedagogia (UFU)	7	11,5
Química (UFU)	3	4,9
Serviço Social (UFU)	2	3,3
Análise e Desenvolvimento de Sistemas (IFTM)	4	6,6
Ciências da Computação (IFTM)	1	1,6
Processos Químicos (IFTM)	1	1,6
Engenharia Elétrica (UEMG)	1	1,6

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

A Tabela 3 caracteriza a população por idade, sexo, estado civil e filhos, destacando um público em sua maioria do sexo masculino (52,5%), com menos de 40 anos (63,9%), doutor (54,1%), casado (55,7%), sem filhos (52,5%) e de vínculo com Dedicação Exclusiva (93,4%).

Tabela 3 – Variáveis Categóricas

Idade	Frequência	%
De 21 a 40 anos	39	63,9
De 41 a 60 anos	22	36,1
<b>Sexo</b>		
Feminino	29	47,5
Masculino	32	52,5
<b>Titulação</b>		
Mestre	20	32,8
Doutor	33	54,1
Pós-Doutor	8	13,1
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro	19	31,1
Casado	34	55,7
Separado e Divorciado	8	13,1

Quantidade de Filhos	Frequência	%
Nenhum	32	52,5
Um	12	19,7
Dois	15	24,6
Três	2	3,3
<b>Carga Horária de Trabalho</b>		
20 horas	1	1,6
40 horas	3	4,9
Dedicação Exclusiva	57	93,4
Total	61	100,0

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

A Tabela 4 mostra a maioria dos docentes (50,8%) não têm nenhum projeto de ensino, 49,2% desenvolvem dois ou mais projetos de pesquisa, e 37,7% não executam projetos de extensão. Contudo, ao somar os docentes que desenvolvem projetos de extensão (um ou dois) percebe-se que se torna maioria dando 62,2%

**Tabela 4 – Participação em Projetos de Ensino, Pesquisa e Extensão**

Participação ou coordenação em projetos	Participação ou coordenação em projetos (%)		
	Ensino	Pesquisa	Extensão
Nenhum	50,8	21,3	37,7
Um	26,2	29,5	31,1
Dois	23,0	49,2	31,1

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Observando os índices da Tabela 5, em relação às orientações para TCC, dissertações e teses, verifica-se que: 86,9% fazem orientações; 73,8% têm até cinco orientandos; e 26,2% orientam até 10 alunos em trabalhos acadêmicos.

Tabela 5 - Orientação de TCC/dissertação/tese	Frequência	%
Sim	53	86,9
Não	8	13,1
<b>Caso sim, quantos alunos</b>		
De Zero a 5 alunos	45	73,8
De 6 a 10 alunos	16	26,2

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

As tabelas anteriores traçaram o perfil dos docentes nos quesitos pessoal e profissional, mostrando que não se pode ter qualidade de vida no trabalho por possuir números elevados de orientações, projetos de extensão, pesquisa e ensino, fora as horas-aulas que, obrigatoriamente, devem ministrar. Isso mostra, segundo as dimensões de Walton, que os docentes buscam criar oportunidades futuras para o crescimento contínuo; reconhecer a relevância social do trabalho na vida do trabalhador; e efetuar o planejamento das responsabilidades, principalmente, os docentes que possuem filhos, o que pode se reafirmar na tabela a seguir.

A Tabela 6 descreve a rotina diárias dos professores quanto às disciplinas ministradas, observa-se que a maioria (45,9%) dos docentes ministram três disciplinas, seguidos de 21,3% que ministram quatro. Quanto ao turno de trabalho predominante entre os respondentes, a resposta de maior frequência é três turnos, com 29,5%, seguidos de 23,0% que trabalham nos turnos matutino e noturno e, 19,7%, nos turnos matutino e vespertino.

Tabela 6 – Nº de disciplinas ministradas e turnos trabalhados	Frequência	%
Uma	2	3,3
Duas	11	18,0
Três	28	45,9
Quatro	13	21,3
Acima de Quatro	7	11,5
<b>Em quantos turnos você trabalha</b>		
Apenas Matutino	5	8,2
Apenas Noturno	4	6,6
Matutino e Vespertino	12	19,7
Matutino e Noturno	14	23,0
Vespertino e Noturno	8	13,1
Nos três turnos	18	29,5
Total	61	100,0

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Ao analisar o somatório da quantidade de disciplina, três, quatro e acima de quatro, observa-se que 78% dos docentes têm uma sobrecarga de hora aula acima do permitido, o que pode gerar cansaço físico e mental, dores musculares, estresse e o acúmulo de serviço para fazer em casa, além da preparação das aulas, prejudicando, assim, a sua qualidade de vida.

## 2.2 Análise da Qualidade de Vida no Trabalho Docente

Na análise, após extraídas as médias e foram assim definidas: até média 2,0, ausência de qualidade de vida no trabalho; de média 2,1 a 3,0, neutralidade ou omissão ou indiferença em torno de qualidade de vida no trabalho; de média 3,1 a 4,0, nível moderado de qualidade de vida no trabalho; e, acima de média 4,1, acreditou-se que havia um elevado nível de qualidade de vida no trabalho.

Fez-se um agrupamento nos seguintes fatores: 1 – integração dos funcionários, respeito com os colegas e autonomia na tomada de decisão; 2 - compensação justa e adequada; 3 - possibilidade de lazer e convívio social; e 4 - incentivo e suporte.

Tabela 7 – Fator 1 (Integração, respeito e autonomia)

Perguntas	Média
P17-Os funcionários são respeitados independentemente de serem homens ou mulheres	3,95
P18-Os funcionários se respeitam independentemente do cargo que ocupam	3,07
P19-As normas e regras são claras e bem definidas	2,82
P20-Meus direitos são respeitados	3,38
P21-Tenho autonomia para realizar o meu trabalho	4,10
P22-A instituição incentiva o respeito entre os funcionários	3,57
P23-A religião dos funcionários é respeitada	4,03
P24-Os colegas de trabalho me ajudam quando preciso	3,54
P25-As responsabilidades que tenho são adequadas à minha função	3,79
P26-Sou respeitado (a) pelos colegas de trabalho	3,84
P27-Ideias são compartilhadas entre os colegas	3,11
P28-Tenho clareza dos meus direitos e deveres na instituição	3,98
P29-Minha vida pessoal é respeitada	3,80
P30-A liberdade de expressão é respeitada	3,59
P31-Tenho autonomia para tomar decisões	3,72

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Diante do fator 1, na tabela 7, a qualidade de vida no trabalho foi considerada de nível moderado, mostrando que o docente está integrado na instituição, respeita e é respeitado pelos alunos e colegas de trabalho e possui autonomia no ambiente de trabalho e na tomada de decisões. A conexão entre indivíduo, trabalho e a organização é a base para se ter qualidade de vida no trabalho, onde a fonte principal é a satisfação em trabalhar, por isso as empresas buscam melhorar a produtividade e automaticamente diminuir os conflitos, mostrando a importância da integração social, eliminando qualquer tipo de preconceito e discórdia, elevando convívio social oferecendo apoio emocional, para evitar qualquer tipo de transtorno que venha ocorrer no trabalho (RODRIGUES, 2009).

Ademais, todos os trabalhadores passam a compreender que a instituição pode oferecer qualidade de vida no trabalho a partir de simples gentilezas realizadas no dia a dia, podendo-se autoavaliar e avaliar a instituição, realizar *feedback* para reconhecer o quanto estão satisfeitos em trabalhar na instituição e argumentar o que pode ser feito para resolver os problemas que acarretam em uma baixa qualidade de vida no trabalho, como mostra a pesquisa de (AMORMINO, 2011).

Tabela 8- Compensação justa e adequada

Perguntas	Média
P32-Meu salário é justo para o esforço (físico ou mental) que realizo	2,84
P33-Meu salário é justo em relação á experiência profissional que possuo	2,77
P34-O salário que recebo permite satisfazer as minhas vontades	3,10
P35-Estou feliz com o salário que recebo	2,89
P36-A instituição oferece reajustes salariais adequados	2,08

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Diante o fator 2, na tabela 8, percebe que os ajustes independem da instituição e sim do Governo, e, por isso, há tantas reivindicações e paralisações em todos os setores públicos, inclusive, na área da educação. O salário é um ponto muito importante na vida de qualquer indivíduo, pois é através dele que suprimos todas as necessidades, podendo ele ser considerado um fator de motivação para qualquer trabalhador (AQUINO,1979).

Esse item é dominante para qualidade de vida no trabalho, porque é através da compensação justa e adequada que as pessoas procuram formar uma carreira profissional (WALTON, 1979). Ao obter a remuneração de acordo com seu propósito de vida, buscando o respeito e a equidade interna (comparação com outros colegas) e a equidade externa (mercado de trabalho), o indivíduo mostra a honestidade da remuneração recebida (BEHR; CORCETTI, 2009).

Tabela 9-Possibilidade de Lazer e convívio social.

Perguntas	Média
P37-Meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família	3,34
P38-Com minha jornada de trabalho, tenho tempo para me dedicar á família	3,28
P39-O horário de trabalho favorece o convívio social fora da instituição	3,33
P40-Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência	3,51
P41-Minha carga horária é adequada	3,11
P42-Após minha jornada de trabalho, tenho disposição para realizar outras atividades	3,11

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Diante o fator 3, na tabela 9, mostrou um nível moderado de qualidade de vida no trabalho, pois os docentes, além de cumprirem a carga horária de aula, possuem diversos orientandos e projetos de ensino, extensão ou pesquisa para serem executados e, além disso, há aqueles que precisam de tempo para se dedicar à família (CORGA *et al*, 2011). Assim, para se ter qualidade de vida no trabalho, esses docentes precisam organizar todo o seu tempo para conseguir fazer tudo e, ainda, sobrar um tempo para descansar e aproveitar o que a vida oferece fora do local de trabalho, promovendo o seu próprio bem-estar, equilibrando a vida pessoal com a vida profissional (BEHR; CORCETTI, 2009).

Para comprovar esse equilíbrio e bem-estar, é possível considerar algumas variáveis, tais como: salário, benefícios, crescimento profissional e pessoal, relações interpessoais dentro da organização, organização das tarefas, organização das pessoas no trabalho, lazer, tempo passado com a família, reconhecimento do seu trabalho, condições físicas e materiais para realização do trabalho, segurança do trabalho, as quais são essenciais para se ter qualidade de vida no trabalho (CORGA; *et al*, 2011).

Tabela 10 – Incentivo e suporte

Perguntas	Média
P43-A instituição promove treinamentos periódicos	2,41
P44-A instituição me incentiva a realizar atividades culturais	2,69
P45-As atividades que devo executar são planejadas com antecedência	3,38
P46-Sou incentivado (a) a realizar cursos de aperfeiçoamento	2,75
P47-A instituição oferece ginástica laboral	1,69

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Diante o fator 4, na tabela 10, percebe uma baixa qualidade de vida no trabalho, com o dia a dia de trabalho sem ginástica laboral, dificultando o enfrentamento da maratona da sala de aula. A pesquisa mostra que um programa de qualidade de vida no trabalho deve vislumbrar as necessidades humanas, sendo necessário ultrapassar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida não seja ignorada pela sociedade (RAMOS, 2008). É preciso cuidar da saúde, preservar a integridade física, mental e social do ser humano para se ter uma maior expectativa de vida (LIMONGI, 1995; ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1997). As pessoas estão buscando uma vida mais saudável, passando a cuidar da alimentação e praticando atividades físicas (MARCHI, 2008).

É importante que a instituição ofereça ginástica laboral para os docentes, porque a atividade de ministrar aula não cansa somente o corpo, mas, também, a mente. Essa dimensão obteve uma ausência de qualidade de vida no trabalho, porém, a partir do momento em que a instituição oferecer esse recurso, estará promovendo saúde, bem-estar, motivação e, principalmente, estará prevenindo os empregados contra lesões (RAMOS 2008).

Um fato interessante percebido nesta pesquisa refere-se ao fato de os docentes que possuem um nível moderado de qualidade de vida no trabalho apontarem suas insatisfações relacionadas à remuneração justa e adequada, ao incentivo e ao suporte. Esses fatores não dependem da instituição para serem melhorados, pois há uma toda burocracia para aumentar o salário e contratar profissionais especializados para promover atividades físicas relacionadas ao cotidiano dos docentes, ajustar a carga horária de trabalho, incentivar melhor os

mesmos a fazerem novos cursos de aperfeiçoamento e promover mais eventos culturais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo fez uma análise da qualidade de vida no trabalho dos docentes, visando a mostrar a sua importância nos dias atuais para a vida desses profissionais, os quais se dedicam, exclusivamente, a ensinar jovens que buscam uma carreira profissional. É essencial manter os fatores de qualidade de vida no trabalho no nível satisfatório, afinal, é no trabalho que passamos a maior parte do dia. Além disso, uma pessoa que não se preocupa em ter qualidade de vida no trabalho pode ter problemas de saúde, como cansaço mental, cansaço físico, depressão, ataque nervoso, sofrimento no trabalho e baixo nível de rendimento.

Em relação aos objetivos específicos, este estudo obteve as seguintes respostas: em primeiro momento, em relação ao agrupamento de integração, respeito e autonomia, a média correspondeu 4,10, sendo considerado um nível elevado de qualidade de vida no trabalho. Somente em relação às regras e às normas devem ser realizadas ações para melhorias, pois a média obtida foi baixa.

Na variável compensação justa e adequada (média 3,10), o maior destaque foi voltado para o salário permitir satisfazer as vontades dos docentes. Isso pode ser explicado pelo fato de a maioria dos docentes não ter filhos, sobrando, assim, mais recursos para serem gastos com outras necessidades. Além disso, os docentes escolhem essa profissão pelo fato de poder ajudar as pessoas, ou seja, para dividir e repassar seus conhecimentos.

No seguinte tópico, possibilidade de lazer e convívio social, a média obteve 3,51 pontos, o que representou nível moderado de qualidade de vida no trabalho. Essa representatividade mostra a importância de se programar com antecedência e dar uma aula rica em conhecimento, e não repassar conteúdo sem sentido e não saber sanar as dúvidas dos alunos.

A última subdivisão, incentivo e suporte, também obteve médias significativas, porém instáveis, o que reafirmou a moderação de qualidade de vida no trabalho. Nessa divisão, a média 3,38 reafirmou o que foi afirmado acima sobre as programações de aula. Verifica-se, também, que a instituição precisa oferecer ginástica laboral para os docentes, pois esse item representou uma média baixa, de 1,69, avaliando a ausência de qualidade de vida no trabalho.

Como limitações desta pesquisa, pode-se citar, principalmente, a participação de apenas 61 respondentes da população desejada. Outro fato está ligado à participação por conveniência de apenas universidades públicas. Nesse sentido, seria interessante analisar as instituições privadas situadas na cidade, com intuito de comparação entre elas.

Para melhor avaliação do tema, fica aqui uma sugestão para estudos futuros: fazer um roteiro de entrevista gravado para evidenciar emoções e reações, a fim de que não haja omissões de respostas, bem como para detalhar como os docentes que têm família conseguem conciliar trabalho, filho e casa.

Esta pesquisa delineou a satisfação dos docentes em relação à qualidade de vida no trabalho, buscando os fatores que proporcionam e os que precisam se adequar para amenizar problemas futuros em relação à saúde, com o intuito de proporcionar, cada vez mais, o bem-estar não só no trabalho, mas, também, no convívio familiar, não só aos docentes, mas a todos os profissionais de nosso país.



#### 4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L. Estratégias de RH e gestão de qualidade de vida no trabalho. **Revista de Administração – RAUSP**, v.33, n.2, p. 40-51, 1998.

AMORMINO, Salvador A. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Operadores de Telemarketing em Call Center**: um estudo de caso em um laboratório de análises clínicas. Faculdade Pedro Leopoldo, 2011.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1979.

BEHR, Elisabete Corcetti; RICARDO Roberto: Trabalho terceirizado e qualidade de vida: o caso dos trabalhadores subcontratados do setor metalmeccânico da região da Grande Vitória (ES), **Anais... XXXIII ENANPAD**, 2009.

BEUREN. Ilse Maria. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. São Paulo, 2006.

CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE Business, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

COOPER, Donald; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 10ª Ed, 2011.

CORGA, Danielle, *et al*: Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em uma instituição do ensino superior (IES) privada. **Anais... XXII ENANGRAD**, 2011.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. Tese (Doutoramento) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

\_\_\_\_\_. **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.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Como gerenciar sua saúde no trabalho**: um manual sobre o estresse e as queixas psicossomáticas no dia-a-dia das empresas. São Paulo: Editora STS, 1994.

FRANÇA, Ana Cristina L. *et al*. **As pessoas na organização**. 13º. ed. São Paul: Ed. Gente, 2001.

HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A.H.; SAMUEL, P. **Fundamentos Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MARCHI, Ricardo. **Saudável lucro**. Disponível em: <<http://www.donahelena.com.br>> Acesso em outubro 2015.

MARTINS, Márcia M. C. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará**. UFC- Fortaleza, 2011.

NADLER, D. A.; HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

**Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/>>. Acesso em: 17 de julho de 2017.

RAMOS, Carla R. S. **Qualidade de vida no trabalho para servidores da UESC**, UESC-Ilhéus: BA, 2008.

RODRIGUES, Marcus. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora: Vozes, 2009.

ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli. **Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de professores de ensino superior**. UFSM-RS, 2012.

RUEDA, Fabián; *et al.* Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, 2013, 12(1), pp. 43-50.

SILVA, Alyne; *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho em uma Produtora de Rações para Animais: A Análise das Percepções dos Colaboradores de Diferentes Níveis Hierárquicos, **Anais... XXXIV ENAMPAD**, 2010.

SERRA, Andrea Cláudia Folgado. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho: Um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique**. Maputo, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n.1, p.2435, 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br>> Acesso em: 06 jul. 2014.

VIEIRA, D. F. B. V. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros em hospital de ensino**. 1993. 214 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Faculdade de ciências econômicas, Porto Alegre, 1993.

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.