

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

DENISE SILVA GONZAGA JAIME
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES
DO ENSINO SUPERIOR EM ANÁPOLIS - GO

ANÁPOLIS- GO
2016

DENISE SILVA GONZAGA JAIME
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES
DO ENSINO SUPERIOR EM ANÁPOLIS - GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção do título
de Pós Graduação em Docência Universitária
da Faculdade Católica de Anápolis.

Orientador: Prof. Me. Emerson Sill

ANÁPOLIS – GO
2016

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES
DO ENSINO SUPERIOR EM ANÁPOLIS - GO

DENISE SILVA GONZAGA JAIME
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Pós graduação em
Docência Universitária da Faculdade
Católica de Anápolis.

Prof. Me. Emerson Sill
(Orientador)

Prof. Me. Willian Cândido
(Convidado)

Prof. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
(Convidada)

RESUMO

O presente trabalho tem como temática um estudo sobre a Qualidade de vida no trabalho dos docentes do ensino superior na cidade de Anápolis no estado de Goiás. A escolha do tema se deu por ser um assunto pouco explorado e de grande impacto da sociedade em geral. O objetivo deste trabalho é estabelecer um paradigma entre o que pode se considerar um modelo de qualidade de vida no trabalho com a atual situação, haja vista que não há como se falar em educação digna sem se levar em consideração a valorização humana dos professores. A metodologia utilizada foi a de pesquisa quantitativa, onde se construiu um questionário que possibilitou a coleta de dados com entrevistados. Os resultados revelaram que ainda há muito para se implantar nas condições de trabalho nas instituições de Anápolis, o que demandará investimentos no setor, capacitação de pessoal, gestão de recursos e principalmente conscientização da importância de se preservar a qualidade de vida no trabalho dessa classe de trabalhadores. A pesquisa revela, também, que embora haja precariedade no investimento das condições de trabalho dos docentes, algumas Instituições de Ensino Superior já programaram tais melhorias e introduziram o conceito como visão, missão e valores da Universidade.

Palavras – chave: Qualidade de Vida. Educação. Investimento. Universidade.

ABSTRACT

This work has as its theme a study on the quality of life in the work of higher education teachers in the city of Annapolis in the state of Goiás. The theme choice was to be a little explored subject and greatly impact the society in general. The objective of this work is to establish a paradigm of what can be considered a life quality model in working with the current situation, considering that there is no way to talk about decent education without taking into account the human appreciation of teachers. The methodology used was quantitative research, where he built a questionnaire that enabled the collection of data from respondents. The results revealed that there is still much to implement the working conditions in Annapolis institutions, which will require investments in the sector, staff training, resource management and especially awareness of the importance of preserving the quality of working life of this class workers. The survey also reveals that although there is insecurity in investment working conditions of teachers, some higher education institutions have scheduled these improvements and introduced the concept as a vision, mission and values of the University.

Key - words : Quality of life. Education. Investment. University.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	9
3. METODOLOGIA	14
3.1 TIPO DE PESQUISA	14
3.2 AMOSTRAGEM	14
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	14
3.4 PROCEDIMENTOS	15
3.5 ANÁLISE DE DADOS	15
3.6 LIMITAÇÃO DO MÉTODO.....	16
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	17
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6. REFERÊNCIAS	35
7. APÊNDICE	37

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ainda é uma linha de estudo recente, o que torna a construção deste trabalho de conclusão de curso necessária e importante, sendo por este motivo a escolha do tema objeto de investigação e pesquisa científica. O objetivo é analisar sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes do Ensino Superior, das Instituições particulares e públicas da Cidade de Anápolis no Estado de Goiás.

As observações relacionadas a este tema visam muito além de uma simples análise salarial, mas consideram os fatores que contribuem para uma condição confortável como, ambiente seguro e saudável, planos de carreira, valorização no ambiente de trabalho, nível de satisfação, bem como o tempo reservado para o descanso e conseqüentemente o lazer. Dessa análise surge a problemática que fez com que surgisse a pergunta chave, qual seja: A qualidade de vida está presente no trabalho e na vida dos docentes que trabalham em Anápolis? E a mesma pode ser observada em sua plenitude?

Atualmente o fator salário não é mais o único levado em consideração para a escolha de um local de trabalho, os profissionais procuram verificar informações sobre esta determinada instituição, perguntando para pessoas que trabalham ou já trabalharam nas IES, para verificar como é o clima organizacional do local, como é o relacionamento interpessoal, qual sua política de benefícios, quais são as condições de trabalho, e várias outras informações.

O objetivo Geral do presente foi observar a QVT dentro do ambiente de trabalho dos docentes das IES Particulares e Públicas em Anápolis- GO, por meio da análise das respostas obtidas pela aplicação de um questionário elaborado através do referencial teórico estudado, cujo resultado foi a base para a elaboração do trabalho científico.

Como objetivo específico, tem-se a identificação dos fatores que levam a satisfação dos profissionais da área e se as instituições promovem as condições básicas para garantir um ambiente satisfatório de trabalho aos seus Docentes. Dessa forma, se faz necessário identificar quais as necessidades não são atendidas pelas instituições, de modo geral, e para tanto se observar

os princípios éticos exigidos para pesquisa de campo, sem a revelação de nomes tanto dos docentes quanto das IES.

A qualidade de vida no trabalho estuda uma forma de melhoria em todos os setores, sendo que para as empresas, independente de seu ramo de atuação, visa diminuir a rotatividade, reduzir custos causados por acidentes no trabalho ou pelo desgaste do trabalhador, reduzir o absenteísmo e etc., por outro lado, para o empregado, visa proporcionar um ambiente confortável, seguro e que atenda às necessidades do trabalhador, bem como realiza estudos sobre o salário para verificar se este é compatível, além de buscar construir uma política de benefícios que atendam às necessidades dos profissionais e sejam adequadas aos custos da organização. A importância da qualidade de vida está no diferencial que a organização proporciona aos seus colaboradores como fonte de segurança e motivação (SILVEIRA, 2013).

A docência é o curso de formação das autoras deste trabalho, então se faz necessário descobrir os benefícios que as respostas da pergunta chave trarão, tanto para ampliar o conhecimento sobre o tema quanto para impactar nas futuras decisões que serão tomadas por esta classe de profissionais.

Os benefícios gerados por este trabalho serão inúmeros, para a comunidade e para as autoras deste, entre eles encontra-se: construir uma análise sobre o mercado das Instituições de ensino superior de Anápolis; verificar as condições atuais de trabalhos dos Docentes; analisar salário verso motivação; observar a saúde no trabalho, entre outros, uma vez que a importância dessa análise se faz, pois enquanto presente a qualidade de vida, representa ganhos tanto para os empregados como para os empregadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para Ferreira et al. (2009) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) destaca-se como possibilidade de retomada da discussão sobre o sentido do trabalho para o ser humano, configurando alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações. Sendo que a QVT é um conjunto de ações e práticas, que pode existir em qualquer organização, instituição ou empresa de qualquer área de atuação, pois todas utilizam-se de um valioso e estimado recurso, as pessoas.

Para falar sobre um dos primeiros conceitos da QVT Pedroso e Pillati (2009) citam Walton (1973), o qual é considerado o precursor de uma abordagem científica, para ele a QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho, enquanto para Ferreira et al. (2009) é um conceito dotado de elasticidade, e que de forma explícita ou implícita apresenta visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho, e enfoques de gestão do trabalho diversificados. A qualidade de vida é um tema atual, muito visado pelas empresas que querem dar aos colaboradores maneiras de trabalhar com mais conforto, flexibilidade, oportunidade de crescimento, evitar acidentes e lesões com o uso da ergonomia e muito mais, tudo isso objetivando a redução do absenteísmo, a rotatividade de funcionários e o maior rendimento do mesmo para as empresas de modo geral.

Segundo Oliveira (2005) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações que envolvem diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Quando Oliveira (2005) diz acima sobre a implantação de melhorias estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho ele se refere aos momentos de descanso e lazer, onde encontram-se recorrentes reclamações de professores universitários em relação a este tempo fora da instituição.

Ferreira e Moreira (2014) complementam sobre isso quando explanam em sua tese que um dos problemas com docentes do Ensino Superior é a respeito da sobrecarga que estes desempenham:

A aula em si é um processo que envolve distintos momentos como, por exemplo, a prévia preparação do conteúdo de ensino e seus possíveis desdobramentos didáticos e metodologias o que implica, em muitos casos, levar trabalho ou provas para corrigir em casa, comprometendo seu descanso, seu lazer. (FERREIRA; MOREIRA, 2014, p.66).

Nesta citação observa-se que o tempo de lazer e descanso é comprometido pelo trabalho extra, um indicativo da falta de qualidade de vida, nesta profissão, o que pode ser trabalhado pela administração das IES, praticando o que Oliveira (2005) na citação acima indica, fazer a implantação de inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, para melhorar as condições de trabalho, proporcionando assim um melhor desempenho de seus docentes e a satisfação destes.

Qualidade de vida é bem mais abrangente que simplesmente uma teoria de melhoria no local de trabalho e uma boa remuneração, Ferreira e Moreira (2014) dizem que para o docente universitário a satisfação com a vida no trabalho não dependem unicamente de uma remuneração adequada, é muito mais amplo que isso, apesar de não deixar de ser de suma importância esta remuneração de forma justa, mas é preciso de outros elementos como: o equilíbrio da carga de trabalho, a sensação de segurança no emprego, a contribuição social da profissão e o tempo disponível para descanso e lazer. É, portanto, possível observar que a QVT é um conjunto de fatores, e que as IES precisam estar atentas para atender de forma adequada todos os requisitos da qualidade de vida, pois estes caminham juntos e são inseparáveis, é muito difícil existir QVT em sua plenitude sem todos os fatores sejam atendidos.

Ferreira et al. (2009) expõe que a adoção de um conceito de QVT mais abrangente implica em programas igualmente amplos que tendem a enfatizar ações em saúde e em desenvolvimento profissional. A valorização do profissional precisa existir em qualquer profissão, ela traz motivação para a realização de um bom trabalho. Promover o desenvolvimento profissional como Ferreira cita, também precisa estar presente no dia a dia dos professores universitários, isso pode ser feito pelas IES por meio de programas de qualificação, planos de carreira entre outros.

Conforme Chiavenato (2010) o desenvolvimento de pessoas está intimamente relacionado com o desenvolvimento de suas carreiras. Carreira é

uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. Para os professores o desenvolvimento segue uma linha de formação, começando como especialista, mestre, doutorado, pós doutorado, cada etapa de formação tem sua importância e os salários variam conforme essa sequência de ampliação do conhecimento, e também podendo trabalhar em cargos que necessitam de maiores habilidades como coordenação e diretoria, o incentivo vindo das IES para a atualização de seus professores é bom para todos os envolvidos, onde a instituição terá um profissional mais preparado para ministrar suas aulas e os professores terão mais conhecimento para passar aos seus alunos, facilitando cada vez mais o processo de aprendizagem.

Outro ponto que a QVT está diretamente ligada é no ambiente de trabalho, Silva e Gabriel declaram que:

Ao mencionarmos as condições ambientais estamos nos referindo a variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, ou seja, as pessoas da organização estão diariamente sob essas variáveis, tais como iluminação, ruídos e temperatura. (SILVA; GABRIEL, 2011, p.17).

Portanto, existe uma necessidade da empresa estar atenta as necessidades básicas com relação à jornada de trabalho observando as características de cada pessoa para que seja possível adequar as mesmas as condições do ambiente.

Chiavenato (2010) explana que do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, onde as pessoas estão expostas grande parte do seu tempo, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos como: ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem de modo positivo sobre todos os órgãos dos sentidos humanos como visão, audição, tato, olfato e paladar, para minimizar o perigo do colaborador adquirir uma doença, perda ou diminuição de algum dos sentidos. O trabalho deve se adequar ao trabalhador para assim evitar o desgaste do servidor e a sua ausência na instituição.

Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis que atuem

positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse, depressão, ansiedade, crise do pânico, baixa autoestima e outros (CHIAVENATO, 2010). Para evitar o desgaste psicológico e por consequência o afastamento do docente da instituição para a realização de tratamentos, e até mesmo a mudança do professor para outra profissão.

Lima e Lima-Filho (2009) realizaram uma pesquisa em professores universitários e detectaram péssimos indicativos de saúde mental nos seus entrevistados, como altos índices de cansaço mental, estresse, ansiedade, esquecimento, frustração, nervosismo, angústia, insônia e depressão, tudo isso causado pelo ambiente, onde os profissionais encontram-se a maior parte de seu tempo, trabalhando. Para Kanaane (2011) as organizações exercem influência acentuada sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem, podendo atuar como um ambiente integrador e enriquecedor, para as pessoas que nela trabalham ou ao contrário podendo desagregar-se e manipular pessoas.

As noções de QVT variam de empresa para empresa de autor para autor, mas giram em torno das mesmas ideias, ligando-se a desenvolvimento profissional, importância da saúde do colaborador, as relações sociais e o lazer em geral para os funcionários dentro e fora da empresa.

Para Kanaane (2011) a qualidade de vida está diretamente relacionada ao desenvolvimento organizacional, isto é, voltada a aspectos como valorização no trabalho, satisfação no cargo, coerência de salário e outros. Ele considera algumas condições que são indicativos de qualidade de vida no trabalho, sendo elas:

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de vida

Compensação adequada e clara: salário justo conforme o cargo e as funções executadas;
Ambiente seguro e saudável: observando o bem estar e a saúde dos colaboradores;
Crescimento e segurança: planos de carreira e sucessão, valorizando o indivíduo, observando suas características e potencialidades;
Relevância social: empenho por parte da alta administração e da gerencia, no sentido de valorizar o trabalho realizado por diferentes categorias e níveis profissionais, como a

profissão escolhida pelos pertencentes a organização;
Total espaço de vida do indivíduo: vida fora da empresa, tempo de lazer e dedicação a família;
Metas para auto realização: o indivíduo caminha para o encontro consigo próprio, com o ajuste de suas potencialidades.

Fonte: Kanaane (2011)

Nesta colocação de Kanaane (2011) ele demonstra que a qualidade de vida é representada por condições que proporcionem ao indivíduo bem estar e facilitem que ele alcance aquilo que busca como pessoa e como ser social, essas atitudes que em geral são percebidas facilmente pelas pessoas em seu local de trabalho. Por trás dos programas da qualidade de vida existem estratégias para garantir que os resultados sejam alcançados.

A partir das informações coletadas neste referencial se dá início as análises dos dados da pesquisa de campo, que foi realizada com base nos conceitos dos autores apresentados neste trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

O tipo de pesquisa escolhida foi a pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo que segundo Rodrigues (2007) este modelo traduz em números as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas, e podem utilizar da estatística para a classificação de tais respostas. Portanto este modo de realizar a pesquisa visa medir a intensidade e a frequência de certos comportamentos, atitudes, de um determinado público alvo, sendo que no caso deste trabalho será um grupo de docentes do ensino superior da cidade de Anápolis no estado de Goiás.

Para Rodrigues (2007) o método quantitativo contribui para a ampliação do conhecimento para a área escolhida, e deve ser considerado uma opção importante a ser adotada pois constitui-se em uma base confiável para outros pesquisadores.

3.2 AMOSTRAGEM

Docentes de diferentes cursos das instituições públicas e privadas da cidade de Anápolis no Estado de Goiás, com diversificada faixa de idade, de ambos os sexos e diferentes cursos de Graduação. Como critério de escolha, os docentes que trabalham a no mínimo 1 ano como professores do ensino superior.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento escolhido para a coleta de dados foi o questionário que segundo Baptista e Cunha (2007) é um dos métodos mais utilizados e que consiste em uma lista de questões formuladas pelos pesquisadores a serem respondidas pelos sujeitos pesquisados. Uma das vantagens do questionário é o seu baixíssimo custo, ele também possibilita uma certa liberdade aos respondentes e é eficiente em termos de tempo na reunião dos dados.

O questionário foi produzido por meio de perguntas e respostas de múltipla escolha, que jamais poderiam produzir dúvidas para a interpretação dos respondentes.

A estrutura do questionário foi baseada na teoria do autor Roberto Kanaane, que é o autor do livro *Comportamento humano nas Organizações: o homem rumo ao século vinte e um*, onde as autoras deste trabalho pesquisaram em sua segunda edição que foi publicada em São Paulo no ano de 2011, pela editora Atlas, em que o autor descreve alguns fatores que são encontrados nas empresas em geral, que proporcionam qualidade de vida aos seus funcionários, sendo 6 fatores, que são: 1 Compensação adequada e clara; 2 Ambiente Seguro e Saudável; 3 Crescimento e segurança; 4 Relevância Social; 5 Total espaço de vida do indivíduo, e 6 Metas para auto realização. Esta citação encontra-se parafraseada em nosso Referencial teórico.

3.4 PROCEDIMENTOS

As autoras deste trabalho entraram em contato com os Docentes de diferentes faculdades e universidades, para pedir autorização para a aplicação do questionário, dentro dos mais rigorosos padrões éticos, após a autorização ser concedida o questionário foi aplicado, em 51 professores universitários que trabalham em diversas instituições de ensino superior em Anápolis, e com os dados em mãos realizamos uma análise baseada nas referências de grandes autores e suas teorias.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise foi feita de forma quantitativa baseada em números que se mostram em porcentagens, gráficos e tabelas, e de forma qualitativa para a realização da análise desses dados com base em teorias já pesquisadas e construídas no Referencial Teórico, para assim observar as respostas dos entrevistados com objetivo de esclarecer a pergunta problema que gerou as

indagações deste trabalho, discutindo os resultados baseados na realidade vivida pelos pesquisados.

3.6 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Uma das dificuldades encontradas pelas autoras deste trabalho foi o acesso de informações que ligam a QVT diretamente a profissão dos professores acadêmicos.

Outro grande entrave encontrado e limitador do processo, que também impossibilitou a ampliação da amostra, foi o fato de que os professores universitários tem uma jornada muito exaustiva e extensa, dessa forma, conseguir um tempo para encontra-los e pedir que estes respondessem o questionário de imediato foi difícil e muitos não puderam, se comprometendo a entregar depois, porém alguns não devolveram o questionário ou entregaram com muito atraso, o que prejudicou o tempo que foi dedicado para a reunião dos dados para iniciar as análises.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tendo como ideia básica o fato de que os colaboradores são mais produtivos quando satisfeitos e envolvidos com o trabalho, faz-se necessária a sondagem da opinião dos docentes como instrumento de informação e pesquisa. Nesse sentido, foi realizada uma amostragem tipificada abaixo:

Quadro 2- Características da amostra

Idade	Tempo de trabalho como professor universitário	Formação	Sexo
Menor 24 anos	Menor tempo 1 ano e meio	19 Especialistas	28 Femininos
Maior 62 anos	Maior tempo 32 anos	16 Mestres	23 Masculinos
Média das idades 44 anos	Média de tempo dos pesquisados 14 anos	11 Doutores e 5 Pós doutores	Ambos os sexos responderam
Total de entrevistados 51 pessoas	Total de entrevistados 51 pessoas	Total de entrevistados 51 pessoas	Total de entrevistados 51 pessoas

Fonte: Autoras deste trabalho (2016).

A pesquisa foi realizada com professores que trabalham em diferentes IES, da cidade de Anápolis no estado de Goiás, ministrando aulas para o ensino superior, sendo vinte e três homens e vinte e oito mulheres, portanto, um total de cinquenta e um entrevistados, com todos os tipos de formação.

Dos entrevistados, extraíram-se os seguintes percentuais: são 37,25% especialistas, 31,37% mestres, 21,56% doutores e 9,80% pós-doutores com idades variadas, sendo o mais jovem com vinte e quatro anos e o mais velho com sessenta e dois anos, a média de idade dos respondentes foi de quarenta e quatro anos.

Como critério de exclusão, foram selecionados profissionais que atuam como docentes universitários há no mínimo um ano, sendo que o profissional que tem o menor tempo lecionando está há um ano e meio em campo e o docente que tem o maior tempo de profissão está a trinta e dois anos

ministrando aulas, sendo a média de tempo dos entrevistados de quatorze anos. Muitos trabalham em mais de uma IES.

Para compreender a análise sobre o gráfico que será apresentado ao final, inicialmente se faz necessária a conceituação da palavra salário, sendo que a nomenclatura salário encontra-se dentro do conceito de remuneração, portanto para Chiavenato (2010) uma remuneração adequada é composta por três partes sendo elas: Remuneração básica: salário mensal, quinzenal, semanal, diário ou salário por hora; Incentivos salariais: bônus e participação nos resultados; Benefícios: plano de saúde, seguro de vida, vale transporte, seguro alimentação, ajuda de custo, auxílio farmácia, assistência odontológica, creche, assistência jurídica e outros.

Muitas pessoas desconhecem a diferença entre o salário e remuneração, para ficar claro, importante se faz o conhecimento acerca da remuneração básica, ou seja no caso dos professores o salário pago por hora aula.

Nas alternativas estão presentes três itens positivos e dois itens negativos e as respostas dos entrevistados foram divididas em dois grupos, sendo eles:

- 44 % marcaram os itens positivos, subdivididos em 24% acreditam que o salário é satisfatório, 18% acreditam que valor que recebem é adequado para o trabalho que realizam e 2% acreditam que o valor que recebem é justo.
- Portanto 56% marcaram opções negativas, sendo que 29% acreditam que o salário é injusto, e 27% creem que o valor que recebem é inadequado para as atividades que realizam.

As respostas foram surpreendentes, pois já era esperado que a parte insatisfeita fosse maior, já que se ouve falar muito da questão salarial do professor no Brasil, porém a diferença entre elas foi pequena. O que ainda não é o correto já que um percentual de 56% de insatisfação é muito alto.

A insatisfação salarial pode gerar muitos problemas, como a desmotivação para realizar o trabalho, a falta de interesse em se qualificar continuamente, já que não será reconhecido financeiramente pelo esforço, a sobrecarga de trabalho, pois o professor terá que buscar por mais que uma

instituição para lecionar, prejudicando assim o tempo que teria livre para se dedicar a preparação de uma boa aula e levando ao esgotamento físico, cansaço e estresse, devido ao grande esforço com pouco descanso. Vilela, Garcia e Vieira (2013, p.532) em sua pesquisa constataram que “para auferirem melhores salários os professores tem se submetido a extensas jornadas que incluem atividades em outras instituições de ensino”.

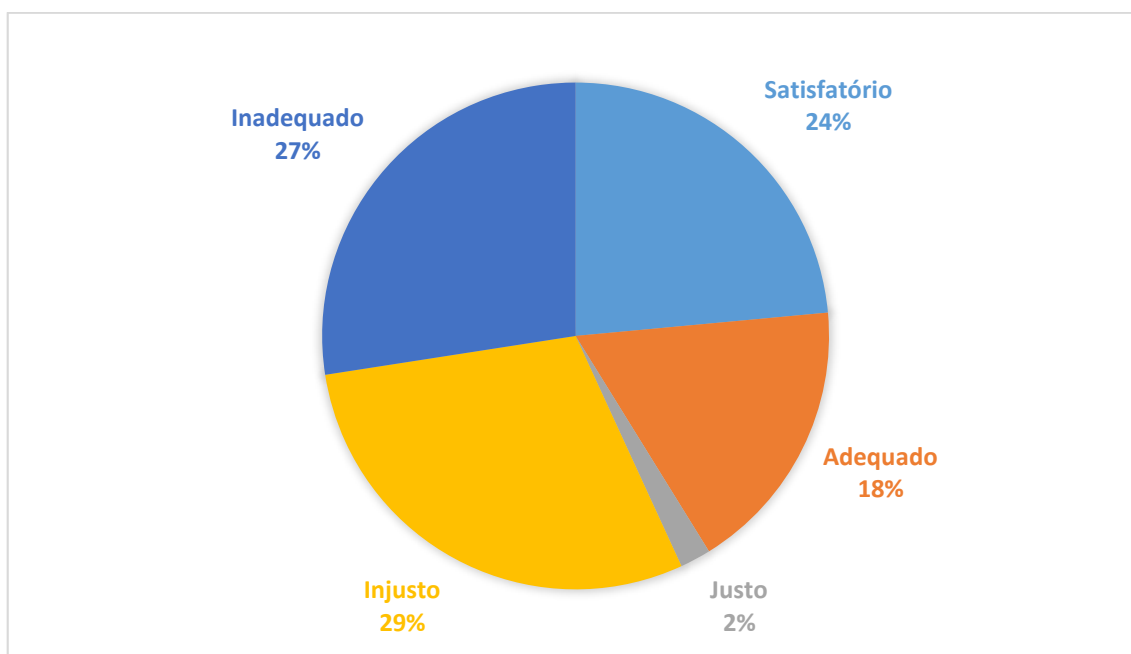
Todos esses fatores podem prejudicar e influenciar questões, como o tempo fora do ambiente de trabalho para a dedicação da família, e com lazer, o excesso de trabalho também pode vim a desencadear doenças. Para Vilela, Garcia e Vieira (2013) dos professores é exigido um custo físico para exercer a profissão, sendo o uso intensivo da voz, distúrbios do sono, dores nas pernas, cansaço excessivo, controle das emoções, esgotamento emocional e estresse. Portanto se faz tão importante a análise sobre uma remuneração adequada, justa e satisfatória, por parte do Estado responsável pelas IES públicas e pelas Instituições privadas da mesma maneira, para poder contar com profissionais saudáveis e motivados para realizar um bom trabalho.

Pedroso e Pilati (2009) realizaram um estudo sobre o conceito de QVT desenvolvido por Walton em 1973, que é considerado o pai da Qualidade de vida para a administração, e eles concluíram que neste quesito existem duas vertentes, sendo que elas são: renda adequada, onde ela deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade de forma a suprir as necessidades do trabalhador; e compensação justa, sendo que o pagamento deve ser justo, comparado com outras Instituições, não havendo divergências entre o salários pagos pelos mesmos cargos. O salário pode ser um fator motivacional ou desmotivacional o que interfere diretamente na qualidade do serviço prestado, por isso é tão importante realizar pesquisas salariais para saber se a Instituição está pagando seus docentes de forma justa e se essa renda é adequada como explica Pedroso e Pilati (2009) acima.

No caso dos docentes que marcaram as opções positivas, sendo eles 44% do total, esses profissionais renovam a esperança daqueles que pretendem entrar nesta profissão, e demonstram também que alguma instituição de ensino da cidade está se dedicando as questões da Qualidade de vida no trabalho daqueles que nela estão empregados. Espera-se que alguns

fatores acima citados estejam presente nesses profissionais, como a motivação para realizar um bom trabalho, a qualificação continua e outros, já que esses estão satisfeitos ou acreditam que o que recebem é adequado para as funções que realizam.

Gráfico 1: Condição Salarial



Fonte: Autoras (2016).

Para iniciar a discussão sobre o segundo ponto da pesquisa, que se refere as condições do ambiente de trabalho Kanaane (2011) explana que, as organizações exercem influência acentuada sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem, podendo atuar de forma positiva, ou negativa. O ambiente de trabalho é onde as pessoas passam grande parte de seu tempo, e porque não dizer de suas vidas, e a preocupação de ter um bom ambiente, preparado para que os profissionais em geral não adoçam fisicamente ou mentalmente vem do planejamento estratégico das instituições.

Quando um profissional se afasta por motivos de saúde causados pelo trabalho, isso não traz nenhum benefício para nenhuma das partes, sendo que para a empresa será preciso uma contratação de urgência para a substituição, e para o profissional ou qualquer pessoa, nunca é bom saber que está doente, o melhor é a prática da profilaxia para que tal enfermidade não surja.

No questionário apresentado não foi questionado se as instituições que os docentes entrevistados trabalhavam eram públicas ou privadas, então vamos tratar as respostas de maneira a englobar as duas realidades, talvez por isso que a resposta de 47% dos respondentes foi que, muda conforme a instituição, enquanto umas se preocupam outras não, sendo que neste caso subentende-se que eles trabalham em mais que uma instituição, podendo ser as duas privadas ou uma privada outra pública, ou até mais que duas instituições.

No caso das instituições públicas é claro o sucateamento das universidades, foi possível verificar no momento da aplicação do questionário a precariedade nas instalações das instituições, o que difere em muito, das instituições privadas. Vilela, Garcia e Vieira (2013), ao realizarem uma pesquisa sobre QVT numa instituição pública recomendaram que as políticas valorizassem o trabalho do docente como uma condição implícita para que existisse a manutenção de um ensino superior de qualidade, sem que a precarização a qual os docentes eram submetidos ameaçasse repercutir no ensino e anulasse todo o empenho com que os professores realizavam seu trabalho.

Como citado anteriormente no referencial teórico, para Chiavenato (2010) as pessoas estão expostas no período de trabalho por grande parte do seu tempo, a aspetos ligados ao organismo humano e agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. Tudo isso pode ser visto também na profissão de professor universitário, assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem de modo positivo sobre todos os órgãos dos sentidos humanos como visão, audição, tato, olfato e paladar, para minimizar o perigo do colaborador adquirir uma doença, perda ou diminuição de algum dos sentidos. O trabalho deve se adequar ao trabalhador para assim evitar o desgaste do servidor e a sua ausência na instituição.

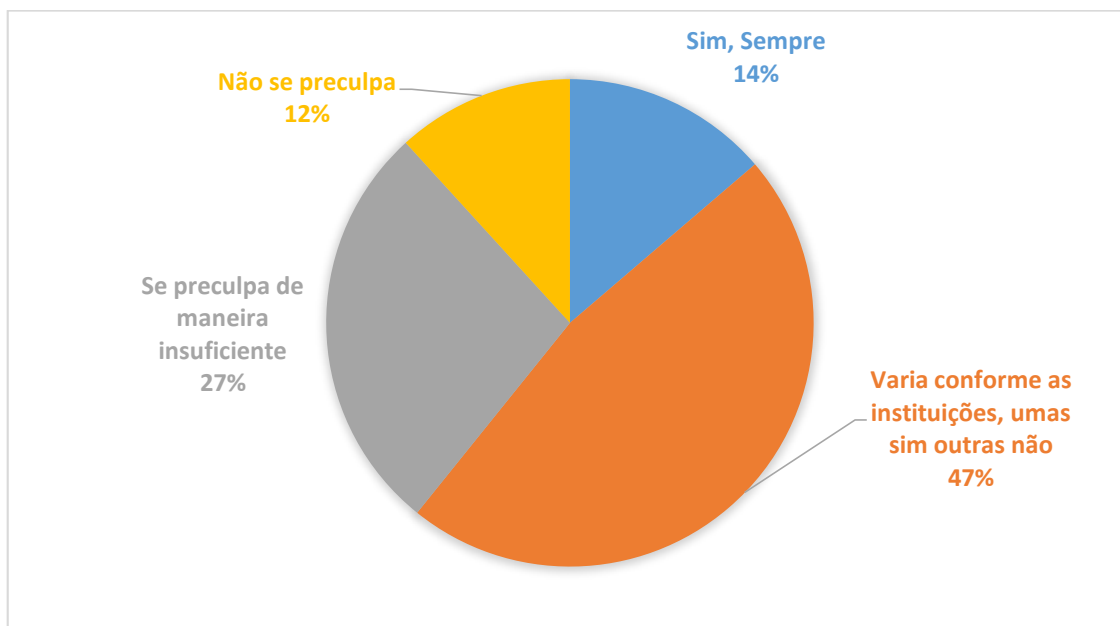
Para comprovar o que já foi mencionado acima Barreto (2007) diz que é visível a relação entre a qualidade de vida dos professores com a saúde, sendo possível confirmar o que a Organização Internacional do Trabalho já assinalou em 1981, onde fala que a profissão docente é considerada um trabalho que

comporta riscos físicos e mentais (OTI, 1981). Para Barreto (2007) é muito clara essa ligação entre a docência e a saúde, sendo uma questão já prevista e estudada claramente desde 1981, como ele relata.

A resposta de 27% dos entrevistados foi a de que a IES se preocupa, porém de maneira insuficiente, e 12% que elas não se preocupam, pode-se recorrer a muitas hipóteses que levaram a esta resposta, o que vai variar conforme as condições ambientais de cada Instituição. A resposta de 14% dos entrevistados foi sim. Conclui-se que alguma Instituição se preocupa e oferecer o melhor para professores e alunos. Para Ferreira et al (2009), a adoção de um conceito de QVT mais abrangente implica em programas igualmente amplos que tendem a enfatizar ações em saúde. O tema ambiente é importante para a QVT, pois este tem influência direta na vida daqueles que ali trabalham.

Barreto (2007), diz que o conceito de QVT, implica a adoção por parte das organizações a uma atitude de respeito para com as pessoas, e que por outro lado os gestores de modo geral também compreenderam que proporcionar melhores condições de trabalho, além de proporcionar o bem estar tão estimado pela qualidade de vida, também traz a satisfação e a motivação ao trabalhador, potencializando a qualidade no trabalho desenvolvido.

Gráfico 2: Ambiente seguro e saudável



Fonte: Autoras (2016).

Quadro 3- Crescimento e segurança

Alternativas	Quantidade de pessoas	Valor em percentual	Total de entrevistados
Sim, todos	8	15,68%	8 de 51
Somente opção 1	1	1,96%	1 de 51
Somente opção 2	4	7,84%	4 de 51
Opções 1 e 2	3	5,88%	3 de 51
Opções 1 e 3	1	1,96%	1 de 51
Opções 2 e 3	5	9,80%	5 de 51
Somente opção 3	0	0%	0 de 51
Não, nenhum	29	56,86%	29 de 51

Fonte: Autoras (2016).

Para dar início a discussão dos resultados e facilitar a compreensão da tabela acima, esta foi a pergunta que estava presente no questionário e que gerou estas respostas.

Nas IES (instituições de ensino superior) de sua atuação existem e são claros os seguinte itens:

1. Planos de carreira e sucessão;
2. Valorização do indivíduo, observando suas características e potencialidades;
3. Estabilidade no trabalho.
 - a) () Sim, todos os itens
 - b) () Sim, porém nem todos, existe somente o(s) itens

- c) () Não, nenhum item.

Para conceituar o que é o plano de carreira, utiliza-se o conhecimento de Chiavenato (2010), que preceitua que o desenvolvimento de pessoas está intimamente relacionado com o desenvolvimento de suas carreiras, sendo que carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao

longo de sua vida profissional. O conceito se aplica a muitas profissões e no caso dos docentes também.

Desenvolver pessoas é muito importante no ramo da educação, já que o conhecimento é holístico e infinito. O professor precisa sempre se atualizar, ainda mais no mundo que hoje, com a velocidade da geração de novas informações. Para Silveira (2013), o desenvolvimento de pessoas deve ser visto de forma positiva para as instituições, gerando resultados para a organização, idealizando progressos no ambiente organizacional, caracterizando bons resultados no dia a dia. Por esses motivos que Silveira cita, é importante que as instituições tenham como objetivo o incentivo a formação de seus docentes, para ter profissionais cada vez mais capacitados para o processo ensino aprendizagem. Quando a organização investe na capacitação de seus profissionais ela está valorizando e automaticamente motivando aquela pessoa para o trabalho.

A estabilidade no trabalho no caso das instituições públicas se obtém pelo concurso público, o que não acontece nas instituições privadas onde o meio de contratação é somente um contrato, e o professor está sujeito a avaliação dos alunos e dos superiores deste docente, então é preciso que o mesmo realize um bom trabalho sempre, já que está sendo avaliado cotidianamente, para complementar essa questão Barreto (2007, p.79) explica mais detalhadamente:

Nas instituições públicas, o ingresso ocorre por meio de concurso; os profissionais, ao serem admitidos, passam por um estágio probatório e só posteriormente é que tem efetivada sua vinculação institucional. Nas instituições particulares, o ingresso pode ocorrer por meio de seleção ou convite e as condições impostas é que desenvolvam o trabalho Na condição de horalista. A fim de garantir a manutenção ou aumento da carga horária, será avaliado a cada semestre e se considerada satisfatória sua atuação, poderá ser mantido na função. Caso contrário, ocorrerá a demissão. Esse quadro que vigora nas instituições particulares, desencadeia a sensação da insegurança, dúvidas, medo, e incertezas quanto ao crescimento profissional e permanência do vínculo institucional. Esses fatores interferem e interagem na qualidade de vida dos professores. (BARRETO, 2007, p.79).

A resposta de 56,86% dos pesquisados foi de que não existe nenhum item, ou seja, não se encontra o plano de carreira, a valorização e nem a estabilidade no trabalho. Como mencionado acima, isso pode causar uma sensação de medo, ansiedade, insegurança. Cabe a gestão das instituições

mudar esse quadro, para não submeter seus docentes a essa sensação de pressão diariamente.

Dos docentes entrevistados 15,68% já trabalham em IES que se preocupam com esses fatores, portanto o ideal, onde responderam que sim, todos os itens estão presentes e são claros. E 27,44% foi a soma daqueles que marcaram apenas uma ou duas alternativas, predominando 9,8% com o aparecimento da valorização no trabalho e a estabilidade. Isso causa reações contrárias as anteriores, provocando nos docentes uma sensação de bem estar, motivação e expectativas de melhorias contínuas. A questão dos 27,44% que marcaram apenas alguma (s) das três alternativas, traz esperança de mudança no pensamento dos gestores dessas instituições que estão começando a proporcionar melhoras nas condições de trabalho para seus docentes.

A pergunta realizada no quarto tópico da pesquisa que será demonstrada pelo gráfico 3 a seguir, foi se existe empenho por parte da alta administração e das coordenações no sentido de valorizar o trabalho realizado por diferentes categorias e níveis profissionais. Essa pergunta tem uma grande relação com a questão anterior, onde foi perguntado se existia e era claro a valorização do indivíduo, o que mudou é que agora queremos saber de maneira mais ampla englobando as categorias profissionais, como especialista, mestre, doutor, pós doutor, enfim de uma maneira a saber se são valorizadas de maneira a não existir preconceitos sobre nenhuma delas e também a imagem da instituição perante a sociedade.

A resposta de 25% dos pesquisados para estes itens, foi que tais fatores alteram conforme a missão, visão e valores de cada instituição, essa alternativa foi pensada de maneira a colocar as IES no mesmo nível de outras empresas do mercado, para lembrar que as IES também precisam ter sua missão, visão e valores, muito bem claras e explicadas aos profissionais que ali trabalham, para que sua rotina seja baseada nesses princípios. Portanto a resposta indica que algumas instituições já tem a valorização de seus profissionais determinadas de maneira formal, o que obriga os profissionais que ali trabalham a seguirem as normas da Instituição que tem o ser humano como primordial para a realização de um bom trabalho, leciona Silva:

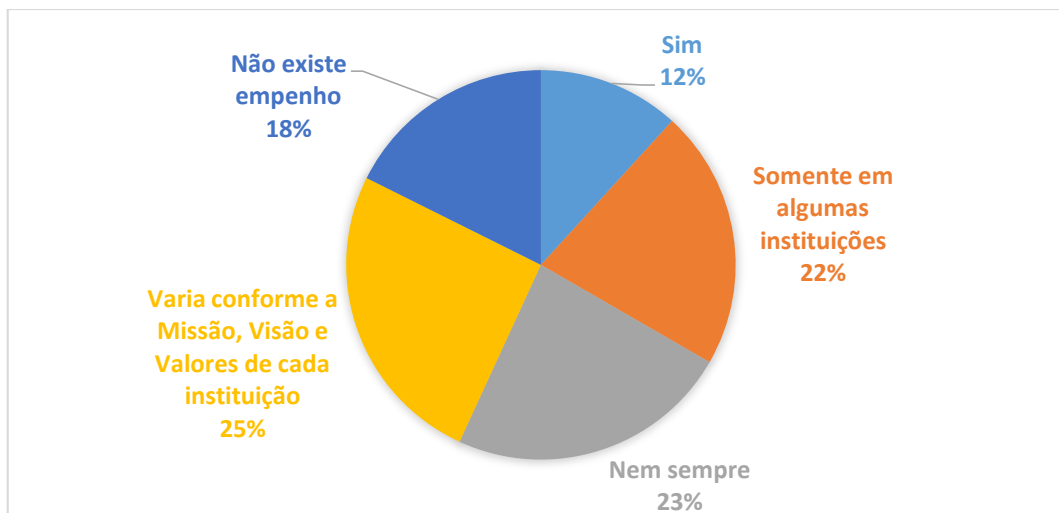
As organizações de ensino devem se basear em valores, fortalecendo o diálogo e o conhecimento da realidade dos indivíduos. Esta é uma postura que viabiliza a motivação_ algo perseguido pela maioria dos gestores”; “para alcançar sua meta, a organização precisa compartilhar sua missão, visão e valores com seus parceiros. (SILVA, 2016, p.17 e 20)

Portanto, esses princípios são importantes para demonstrar que a IES se importa com a Relevância Social da profissão docente, e ainda ganha a viabilização da motivação de seus professores como Silva (2016) expõe nas citações acima.

A alternativa, somente em algumas instituições foi escolhida por 22% dos docentes, 23% marcaram nem sempre, 25% varia conforme a missão, visão e valores de cada instituição e 18% não existe empenho, portanto, a soma dessas variáveis fica em 88%, o que indica algo muito preocupante, que as instituições de ensino não estão focadas plenamente na importância da relevância social da profissão docente. A mudança de pensamento da gestão em relação a este quesito é mostrada no percentual dos 22% que diz somente em algumas, o que abre brecha para acreditar que em outras este fator é tratado de maneira diferenciada, e os 25% que variam conforme missão, visão e valores que já foi explicado no parágrafo acima.

A resposta de 12% foi positiva, que existe este empenho por parte da gestão da IES, Pedroso e Pilati (2009) explicam que além da preocupação com a valorização do indivíduo a relevância social está relacionada com a imagem da empresa perante a comunidade, o que a empresa realiza em prol do desenvolvimento da sociedade ao seu redor, e o orgulho que traz a realização de um bom trabalho e explica que todos esses quesitos são percebidos pelo colaborador, e se esses recursos são utilizados de maneira correta eles auxiliam na autoestima do colaborador. A profissão docente é formadora de pessoas para o futuro, a educação é a base para a liberdade, o conhecimento é poder, enfim ter orgulho do que se está fazendo é importante e essa postura precisa vim primeiramente da gestão das IES, para atingir seus professores de maneira clara e ampla.

Gráfico 3: Relevância Social



Fonte: Autoras (2016).

Para começar a discussão sobre o total espaço de vida do indivíduo, que é a forma da utilização do tempo fora das IES foi observado que somente 4% das respostas foi que sim, sempre o docente pode ter fora do ambiente universitário o descanso, a dedicação a família e o lazer, o que é muito preocupante, já que a vida fora do ambiente de trabalho precisa ser equilibrada, para que os reflexos negativos não venham a atingir a qualidade do serviço prestado. Essa pergunta se faz muito complexa pois acreditamos que essa organização do tempo também depende muito da disciplina de cada profissional, onde encontramos a alternativa com 16% das respostas.

Para 37% dos entrevistados a resposta foi que sim, os momentos de lazer e descanso são possíveis, porém ainda é preciso utilizar grande parte do tempo livre em casa para realizar trabalhos institucionais, para Ferreira e Moreira (2014) o que torna a docência desgastante é que grande parte do tempo livre é preenchida por atividades acadêmicas, onde se encontra o problema, que é a rotina de trabalho dos professores, sendo aulas ministradas, orientações concedidas, reuniões institucionais obrigam os docentes a levar trabalho para o ambiente doméstico. O comprometimento do horário de lazer é algo muito sério, caso os profissionais não descansem de forma adequada este fato pode vir a desencadear doenças o que pode levar até ao afastamento do profissional, então para evitar este problema é importante que a administração das instituições estejam atentas a sobrecarga de serviços em seus docentes.

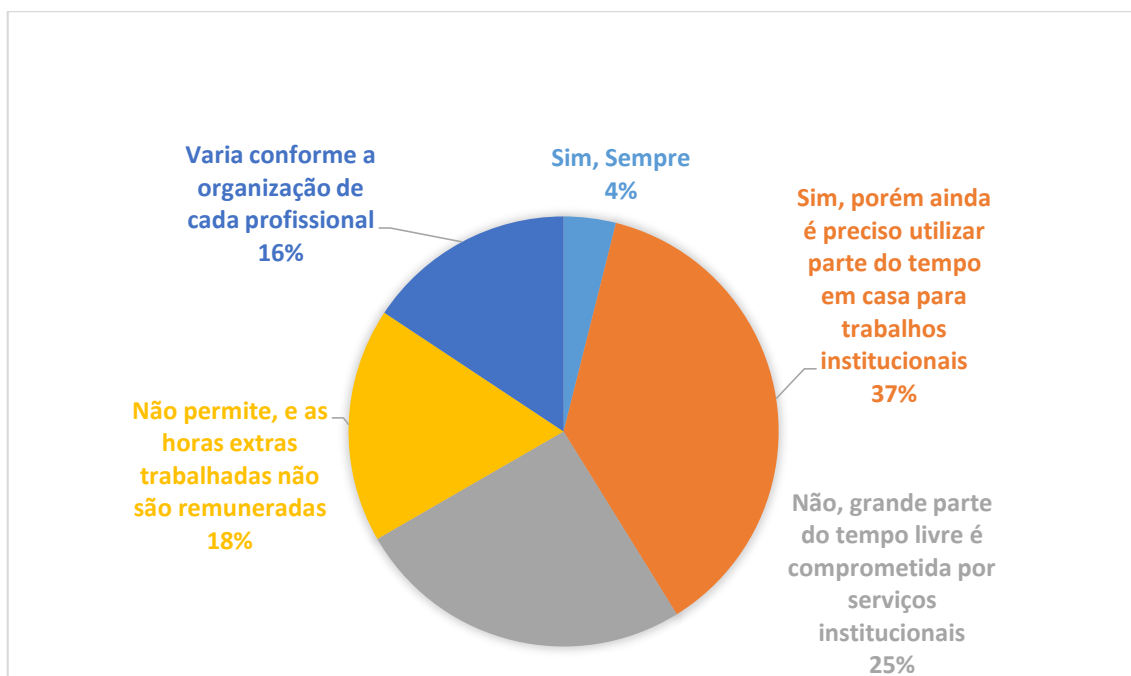
A soma de duas alternativas uma com 18% das respostas e a outra com 25%, disseram que não é possível esses momentos de descanso e lazer o que totaliza 43% um índice muito alto e preocupante, com uma diferença entre eles, um diz que grande parte do tempo livre é comprometida e o outro que além deste fato essas horas extras não são remuneradas. Pedroso e Pilati (2009) refletem que as experiências vivenciadas no trabalho podem impactar de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, por exemplo no convívio familiar e social, portanto a jornada de trabalho exaustiva pode se transformar em sérios problemas familiares, pode-se concluir então, que se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tanto desgaste físico, o trabalhador em seu tempo livre pode realizar atividades de lazer na presença de sua família.

Rocha e Sarriera (2006) explicam que, a forma que o trabalho do professor se organiza passa a exigir a necessidade da realização de tarefas fora do ambiente organizacional, onde o docente deixa a invasão do trabalho no ambiente privado, e que isso tem relação direta com o número de horas dentro de sala de aula, portanto as consequências são que, quanto maior o número de horas dentro de sala, maior os distúrbios do sono, estresse e distúrbios psicossomáticos, pois esses profissionais tem uma grande sobrecarga de atividades extras, como programar e preparar cada uma das aulas, elaborar provas e fazer a correção, além da correção de trabalhos e orientações. A vida fora do ambiente Institucional está ligada diretamente a sobrecarga de trabalho e ao salário que os docentes estão recebendo, como vimos na citação acima quanto mais aulas, mais problemas de saúde, porém os docentes se submetem a lecionar vários dias na semana e muitas vezes em mais que uma instituição como já vimos nas discussões anteriores para receber um salário mais digno, o que infelizmente influenciará diretamente nos momentos de descanso e lazer.

Oliveira (2006), defende que o lazer é um direito dos cidadãos inclusive dos deficientes, mas para que ele seja realizado em sua plenitude é preciso uma preparação de renda, para que o trabalhador em seu tempo livre possa pagar pelo lazer, o lazer tem a possibilidade de transformar qualitativamente a sociedade humana a partir de uma perspectiva de inclusão sociocultural. Pelo

discurso de Oliveira (2006) podemos observar como é importante a promoção do lazer, sendo ele um agente transformador da sociedade, para o docente e para qualquer outra profissão, ele é de suma importância e um direito. Essa visão do autor sobre o estudo salarial para a aquisição do lazer também reforça a importância das IES estarem atentas aos salários que elas pagam aos seus docentes, pra que o momento de lazer seja prazeroso e não frustrante.

Gráfico 4: Total espaço de vida do indivíduo



Fonte: Autoras (2016).

No último ponto do trabalho a pergunta realizada foi se a profissão de professor universitário proporciona a auto realização, conforme o gráfico 5 logo abaixo, 41% das respostas foi sim, os docentes lecionam por paixão ao que fazem e isso proporciona auto realização, quando se faz o que gosta a auto realização é uma consequência, principalmente quando os resultados positivos do bom trabalho aparecem, isso está ligado a motivação para trabalhar, e essa motivação vem da paixão e de muitos outros fatores também, como já vimos nos gráficos anteriores, vem da estabilidade, do crescimento profissional, de um salário justo e etc. Para Silveira (2013) a realização do profissional é de suma importância a auto confiança gera um prazer inigualável ao colaborador,

o que torna capaz de desenvolver suas tarefas durante seu percurso na Instituição.

Para 37% dos docentes pesquisados o item escolhido foi sim, porém com o tempo vem a desmotivação por muitos fatores diferentes, mas isso pode ser trabalhado. A desmotivação pode ser desencadeada realmente por muitos fatores, um desequilíbrio salarial, a falta de segurança, a desvalorização, a falta de incentivo, doenças desencadeadas pelo estresse e outros distúrbios, enfim a parte positiva e que os docentes que marcaram essa alternativa tem consciência que isso pode ser trabalhado, então cabe a gestão estar sempre atenta as reclamações de seus professores e tomar providencias. Silveira (2013) explana que a garantia de bem estar no ambiente de trabalho é primordial, não só em casos motivacionais, para que tudo esteja alinhado, para que não haja estresse promovendo situações desagradáveis e desestimuladoras.

Já para 4% dos docentes a resposta ideal foi que, por vários motivos não proporciona auto realização, 8% disseram que a escolha da profissão foi somente por questões financeiras e 10% que a profissão é somente para aumentar um renda que já existia, neste caso subentende-se que este profissional trabalha em dois ou mais serviços.

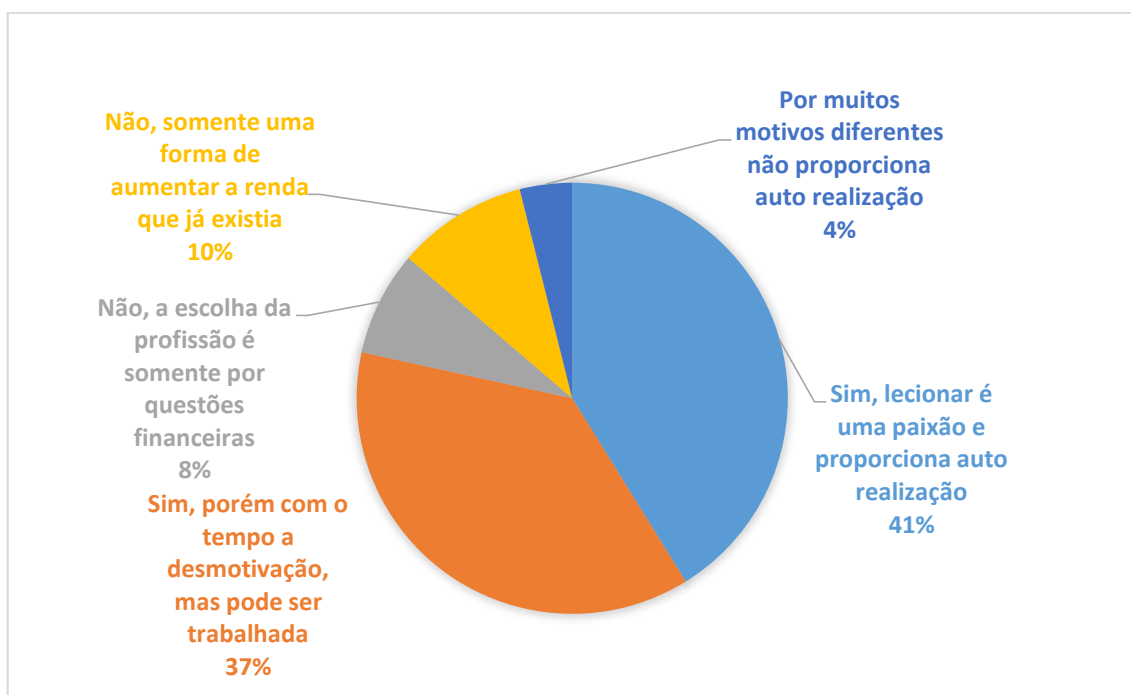
Santos, Antunes e Bernadi (2008), dizem que um aspecto fundamental para o bem estar de um professor refere-se a auto realização pessoal e profissional, onde a necessidade de estima conduz o ser humano a buscar a valorização e o reconhecimento por parte dos outros. Portanto a auto realização é uma necessidade na vida do docente, onde vemos que 4% acreditam que a profissão não proporciona esse sentimento, então este profissional precisa ser avaliado por especialistas para ver se ele está realizando um bom trabalho, ou se seria melhor que buscasse por outra profissão. Da mesma forma os dois outros grupos, sendo eles 8% que escolhem a profissão por questões meramente financeiras e 10% somente como complementação de renda.

A auto realização está relacionada muitas vezes com a motivação do docente para realizar suas funções. Pelo que preceitua Santos, Antunes e Bernadi:

O enfrentamento de novas funções e inúmeras responsabilidades, representando uma sobrecarga de trabalho, provoca o esgotamento, e conseqüentemente a desmotivação. Por isso torna-se compreensivo que muitos docentes se sintam desmotivados e pouco comprometidos com o fazer pedagógico. (SANTOS; ANTUNES; BERNARDI, 2008, p.52).

A desmotivação pode ser trabalhada e revertida, o que não pode acontecer é a qualidade do ensino cair, onde os alunos serão prejudicados, por profissionais que não sentem prazer, orgulho, e auto realização pelo que fazem.

Gráfico 5: Metas para auto realização



Fonte: Autoras (2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para iniciar as considerações finais, importante destacar a amplitude do tema qualidade de vida, e como ela afeta diretamente a vida dos docentes. Foi comprovado através do trabalho desenvolvido que a qualidade de vida no trabalho vai muito além de uma simples análise salarial, que se atenta a inúmeros fatores destacados como a relevância da profissão, as características com o ambiente, a saúde do colaborador, os momentos fora do ambiente Institucional e a qualidade e a quantidade do tempo para se dedicar ao descanso.

A qualidade de vida pode e deve ser observada e dimensionada, pois é imprescindível em qualquer ambiente organizacional, basta que neles existam pessoas e relações interpessoais, que são o grande capital intelectual, o magnífico recurso que move as empresas e organizações em geral.

No desenvolver do trabalho a resposta da problematização que gerou a criação deste, surgiu aos poucos, mas as descobertas foram amplas, pois possibilitou o alcance do objetivo, que era o de encontrar as respostas para as pesquisas realizadas e obter um resultado positivo, o que foi impactante, uma vez que constatado que a qualidade de vida no trabalho está presente nas Instituições e aos docentes em Anápolis, ainda que haja muito a ser trabalhado em relação a alguns fatores.

Embora não tenha sido possível observar a QVT em sua plenitude em nenhum dos fatores que foram pesquisados, é reconfortante constatar que as instituições tem essa preocupação dentre os objetivos de evolução e estão no início da implantação de ação.

Essas respostas vão ao encontro direto com a Hipótese apresentada no princípio do trabalho. O objetivo geral de observar a QVT dentro e fora do ambiente de trabalho dos docentes, que foi realizado com certa facilidade, pois ao estudar fatores institucionais e também pessoais, trazendo como destaque o item que mostra o total espaço de vida do indivíduo, onde a maioria dos docentes reclamam de sobrecarga, muitas horas trabalhadas fora das Instituições, a não remuneração desse tempo gasto em casa, e por esses motivos a falta de tempo para se dedicar a família, o lazer e o descanso ficam

comprometidos e por consequência o aparecimento de algumas doenças como estresse, esgotamento mental e outras.

Como objetivos específicos a proposta foi procurar verificar se as Instituições promovem a qualidade de vida no trabalho de maneira eficaz, e analisar quais são as necessidades dos docentes que não são atendidas pelas IES. Dessa forma, foi possível notar que algumas Instituições já se preocupam em implementar as condições para uma melhoria na qualidade de vida dos docentes no ambiente de trabalho de maneira mais concreta, embora precisem trabalhar com mais empenho nesse sentido, pois alguns quesitos necessitam de reforma, de maneira concreta estamos nos referindo a alguns fatores presentes na missão, visão e valores da IES, como a valorização da pessoa humana. Um dado importante e favorável para as Instituições é que obtivemos 44% de respostas positivas em relação ao salário, o que nos leva a refletir que essas instituições que estão remunerando seus professores de forma justa, buscam pela aplicação dos princípios de QVT.

No caso de verificar quais são as necessidades que não são preenchidas, a maioria das respostas negativas se deu quando questionados se a IES oferece o plano de carreira, a valorização do indivíduo e a estabilidade no trabalho, sendo que 56,86% assinalaram que não, nenhuma dessas condições é encontrada e 27% marcaram que as IES se preocupam de maneira insuficiente com questões relacionadas com o ambiente e 12% marcaram que elas não se preocupam de maneira nenhuma com o ambiente seguro e saudável. Esses pontos devem ser observados para que não sejam geradores de problemas futuros para as instituições, como a perda de professores, a desmotivação e o adoecimento físico e psicológico dos docentes que prestam um serviço fundamental a sociedade com o desenvolvimento e crescimento cultural da sociedade.

O estudo da qualidade de vida relacionado diretamente com professores universitários ainda precisa ser aprofundado. Há uma grande possibilidade de que muitas pesquisas nesta área ainda serão realizadas, como forma de desenvolvimento e melhoria no setor, pois o tema explica a importância de manter as condições propícias no ambiente de trabalho como uma maneira eficiente de melhorar o desempenho das Instituições e dos docentes ao mesmo

tempo, com medidas simples e eficientes é possível atingir o objetivo principal, que é a obtenção de conhecimentos concretos pelos alunos.

Para chegar a este ponto é necessário que as IES realizem investimentos nesta área, o que pode ser a causa da QVT ainda ser pouco aplicada nas Instituições de ensino. Com a massificação do ensino superior, o crescimento do ensino a distância, e a própria desvalorização do professor quando aceita trabalhar por salários indignos, e outros fatores, as IES deixam de se preocupar com a QVT que precisa ser vivenciada diariamente, e passam a ter foco somente na geração de lucros. As Instituições de Massa não deixaram de existir infelizmente, pois existem muitos alunos que visam somente a obtenção de um papel chamado diploma e a mensalidade mais barata possível, e deixam o conhecimento verdadeiro em segundo plano. Porém para as IES que tem na sua prioridade o ensino de qualidade os investimentos em QVT são muito importantes e trazem resultados, com seus professores mais focados, dispostos e com a diminuição de doenças do trabalho, mas toda regra tem suas exceções, pode existir profissionais que mesmo com todo suporte não desenvolvam um bom trabalho, o que espera-se ser uma parte mínima dos resultados da implantação de conceitos de QVT, e como benefício para os alunos, a realização de aulas mais completas, dinâmicas e mais atenção por parte do professor.

Ainda assim, há que se destacar que a maioria das respostas foram positivas no quesito “auto realização”, onde mostra que apesar de todos os problemas que os docentes enfrentam em sua rotina, muitas vezes exaltante, existe a paixão por aquilo que se faz, uma sensação de prazer, bem estar, e mesmo quando surge a desmotivação os docentes são conscientes que o problema pode ser trabalhado e revertido, porém não é porque a maioria dos professores ama o que faz que as IES não precisam estar atentas as deficiências de suas propostas sobre a QVT, já que ainda é preciso evoluir muito o cenário da Qualidade de vida dos docentes universitários de Anápolis-GO, sendo que foi analisada uma área dinâmica onde surgem atualizações constantes, devendo assim as Instituições buscarem melhorias e desenvolvimento a todo instante.

6 REFERÊNCIAS

BAPTISTA, S.C., CUNHA, M.B, **Estudos de usuários: visão global dos métodos de coleta de dados**. Universidade de Brasília- Departamento de ciência da informação e documentação, Brasília 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pci/v12n2/v12n2a11>> Acesso em 20 jan 2016.

BARRETO, M. A. **Ofício, Estresse e Resiliência: desafios do Professor Universitário**.2007.Universidade federal do Rio Grande do Norte. Disponível em:<<http://www.repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/14139/1/MariaAB.pdf>> Acesso em 05 mai 2016.

CHIAVENATO, IDALBERTO, **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**- 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FERREIRA, Rodrigo R., FERREIRA, Mario Cesar, ANTLOGA, Carla Sabrina, BERGAMASCHI, Virginia. **Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores**. RAUSP – Revista de Administração, v. 44, 147-157, 2009.

FERREIRA, E.A., MORREIRA C.B., **Qualidade de vida no trabalho Docente: um estudo de caso em Rondônia**. Faculdade Pimenta Bueno e Centro de formação empreendedora, Rondônia 2014. Disponível em <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2014/qualidade_trab_docente.pdf> Acesso em 29 mar 2016.

KANAANE, ROBERTO, **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século vinte e um** – 2.ed. – 13. Reimp.- São Paulo: Atlas,2011.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça; LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. **Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a**.Ciênc. cogn., Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 62-82, nov.2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 30 mar 2016.

OLIVEIRA, B.C. **sobre lazer, tempo e trabalho na sociedade de consumo** Universidade do estado de Rio de Janeiro UERJ, 2006, amparo a pesquisa no estado do Rio de Janeiro. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd97/trabal.htm>> Acesso em 23 mai 2016.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. Revista de Administração de Empresa, v. 4, n. 1, 2005.

PEDROSO, B; PILLATI, L. A. **Notas Sobre o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: Uma Revisão Literária**, 2009.: Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29 -43, set./dez. 2009. Disponível em:

<<http://fefnet178.fef.unicamp.br/ojs/index.php/fef/article/viewFile/457/327>>
Acesso em 13 jan 2016.

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C. **Salud percibida en profesores universitarios**: género, práctica religiosa y del trabajo. *Psicol. esc. educ.* Campinas, v10, .2, p.187-196, dez.2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 24 mai 2016.

RODRIGUES, WILLIAN, **Metodologia científica**. FAETEC / IST. Paracambi 2007. Disponível em:
<http://pesquisaemeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/fetch/64878127/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf >_Acesso em 20 jan 2016.

SANTOS, B. S., ANTUNES, D.D., BERNARDI, J. **O docente e sua subjetividade nos processos motivacionais**. *Educação*, v. 31, n. 1, 2008. Disponível em <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/viewArticle/2757>> Acesso em 25 mai 2016.

SILVA, J.G. **A comunicação interna nas Instituições de Ensino Superior**: um estudo comparativo entre duas IES do DF. 2016. Disponível em <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/7921/1/51201555.pdf>> Acesso em 17 mai 2016.

SILVA, R. N. GABRIEL, L.S. M. **Saúde e Segurança no Trabalho**: um regime inovador. Seminário de Iniciação Científica das Faculdades Integradas. Cuiabá, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/904084-Missao-institucional-formar-cidadaos-atraves-da-educacao-para-atuar-de-forma-transformadora-etica-e-critica-no-contexto-profissional-e-social.html>> Acesso em 18 jan 2016.

SILVEIRA, M. T **Gestão organizacional aliada a motivação no ambiente de trabalho**, Artigo científico semana acadêmica 2013. Disponível em: <http://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/artigo_cientifico_final_0.pdf> Acesso em 05 mai 2016.

VILELA, Elena Fátima; GARCIA, Fernando Coutinho; VIEIRA, Adriane. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário**: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/read/v19n2/v19n2a10>> acesso em 22 abr 2016.

7 APÊNDICE



Questionário baseado na teoria do autor Roberto Kanaane, autor do livro *Comportamento humano nas organizações: o Homem rumo ao século vinte e um*, em sua segunda edição publicado em São Paulo pela editora Atlas no ano de 2011.

Questionário realizado sob a orientação do professor mestre Emerson Sill.

Dados de identificação:

Idade _____ Tempo de atuação como professor universitário: _____

Formação (exemplo: especialista, Mestre, Doutor, Pós Doutor): _____

Sexo: () F () M

Tema de pesquisa: Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de professores do Ensino Superior em Anápolis.

1º fator: Compensação adequada e clara

O Salário que o professor universitário recebe atualmente para executar suas funções é?

() Satisfatório () Adequado () Justo () Injusto () Inadequado

2º fator: Ambiente seguro e saudável

O ambiente que o professor Universitário trabalha, é um ambiente que se preocupa com a segurança e a saúde física e mental dos profissionais?

- () Sim, sempre;
- () varia conforme as instituições, algumas sim outras não;
- () se preocupa de maneira insuficiente;
- () Não se preocupa.

3º fator: Crescimento e segurança

Nas IES (instituições de ensino superior) de sua atuação existem e são claros os seguinte itens:

- 1 - Planos de carreira e sucessão;
- 2 - Valorização do indivíduo, observando suas características e potencialidades;
- 3 - Estabilidade no trabalho.

- () Sim, todos os itens
- () Sim, porém nem todos, existe somente o(s) itens _____
- () Não, nenhum item.

4º fator: Relevância social

Existe empenho por parte da alta administração e das coordenações no sentido de valorizar o trabalho realizado por diferentes categorias e níveis profissionais?

- Sim;
- Somente em algumas instituições;
- Nem Sempre;
- Varia Conforme a missão, visão e valores de cada instituição;
- Não existe empenho.

5º fator: Total espaço de vida do indivíduo

A vida do professor universitário fora do ambiente de trabalho permite: dedicação a família, lazer, descanso?

- Sim, sempre;
- Sim, porém ainda é preciso utilizar parte do tempo em casa para trabalhos institucionais;
- Não, grande parte do tempo livre é comprometida por serviços institucionais;
- Não permite, e as horas extras trabalhadas não são remuneradas;
- Varia conforme a organização de cada profissional.

6º fator: Metas para auto realização

A profissão de professor universitário proporciona a auto realização, onde o indivíduo caminha para o encontro consigo próprio, fortalecendo suas potencialidades?

- Sim, lecionar é uma paixão e proporciona auto realização;
- Sim, porém com o tempo a desmotivação por vários fatores diferentes é nítida, entretanto pode ser trabalhada;
- Não, a escolha da profissão é somente por questões financeiras;
- Não, somente uma forma de aumentar a renda que já existia;
- por muitos fatores diferentes não proporciona auto realização.

Obrigada por seu tempo e sua participação!