

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL  
E COACHING

DÉBORAH DA SILVA RABELO  
JÉSSICA PRISCILLA M. FERNANDES  
RAFAELLA DE BRITO RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, PERSPECTIVAS E RESULTADOS NA  
DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

ANÁPOLIS – GO  
2017

DÉBORAH DA SILVA RABELO  
JÉSSICA PRISCILLA M. FERNANDES  
RAFAELLA DE BRITO RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, PERSPECTIVAS E RESULTADOS NA  
DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade Católica de Anápolis como requisito essencial para obtenção do título em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob orientação do Professor Me. Wilian Cândido.

ANÁPOLIS – GO

2017

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

DÉBORAH DA SILVA RABELO  
JÉSSICA PRISCILLA M. FERNANDES  
RAFAELLA DE BRITO RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, PERSPECTIVAS E RESULTADOS NA  
DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade Católica de Anápolis como requisito essencial para obtenção do título em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob orientação do Professor Me. Wilian Cândido.

Data da Aprovação: \_\_\_\_\\_\_\_\_\\_\_\_\_.

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Wilian Cândido

**ORIENTADOR**

---

Prof. Me. Wallace Nascimento Portilho de Faria

**CONVIDADO**

---

Prof. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

**CONVIDADA**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>10</b>
2.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, O NOVO DESAFIO PARA AS ORGANIZAÇÕES. ....	10
2.2 MODELOS INDICADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES.....	12
2.3 A QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS .....	14
<b>3 MÉTODOS EMPREGADOS PARA OBTENÇÃO DE DADOS E ANÁLISES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO .....</b>	<b>20</b>
<b>4 RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DA PESQUISA DE CAMPO, SOBRE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOCENTE .....</b>	<b>21</b>
4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....	22
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>34</b>

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido um assunto de destaque na atualidade. Uma organização mais produtiva e saudável depende da qualidade de vida dos seus colaboradores dentro do ambiente de trabalho. Com o interesse das organizações se destacarem no mercado, veio à busca pela capacitação profissional dos seus funcionários, visando uma maior motivação pessoal. Essa é a principal função da qualidade de vida no trabalho (QVT), focalizar no potencial humano e no meio que convive. A pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho mostra a realidade dentro das organizações, o que precisa ser melhorado, observando sempre a satisfação, o bem-estar e a produtividade organizacional. Os resultados obtidos para o desenvolvimento do trabalho foi uma revisão bibliográfica, disponível em livros, artigos, revistas, sites, através de uma pesquisa de campo, com aplicação de um questionário em mais de 55% do corpo docente da Instituição de ensino superior. O presente artigo buscou analisar a importância da qualidade de vida do docente do ensino superior em uma instituição privada em Anápolis – Goiás, o grande desafio dos gestores é ter uma visão mais humana e não só como instrumentos de trabalho organizacional. Com isso, percebe-se que a QVT e suas classificações, os seus modelos e sua importância na docência, sendo possível identificar os níveis de satisfação que interferem na qualidade de vida dos docentes, podendo concluir que a maioria dos entrevistados disseram estar satisfeitos com o bem-estar em seu ambiente de trabalho.

**Palavras-Chave:** Qualidade de vida no trabalho. Satisfação no trabalho. Motivação docente.

## ABSTRACT

Quality of life at work, perspectives and results in university teaching The Job Life Quality (JLQ) has been a current issue. A more productive and healthier organization depends of life quality of their contributors inside the desktop. With the interest of organizations standing out in the labor market, came to the search for the professional qualification of its employees, looking to a greater personal motivation. This is the main function of Job Life Quality (JLQ), focus on human potential and the kind of life. The research of the Job Life Quality shows us the reality inside the organizations, what needs to be improved, always observing satisfaction, well-being and organizational productivity. The results obtained for the development of the work were a bibliographical review, available in books, articles, magazines, websites, through a field research, with application of a questionnaire in more than 55% of the institution's teaching staff. This article aimed to analyze the importance of the quality of life of higher education teachers in a private institution in Anápolis-GO. The great challenge of managers is to have a more human vision and not only as instruments of organizational work. With this, we saw the JLQ and its classifications, its models and its importance in teaching, being possible to identify the levels of satisfaction that interfere in the quality of life of the teachers, being able to conclude that the majority of the interviewees said they were satisfied with the well-being in their work environment.

**Keywords:** Job Life Qualit. Satisfaction at Work. Teacher Motivation.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, fala-se muito em qualidade: como no atendimento, nos produtos, no serviço, no trabalho e na vida, denominando assim a qualidade total, onde o seu maior objetivo é criar uma organização na qual os colaboradores estejam satisfeitos e fazendo dela a melhor organização no mercado. O docente está destinado a atender diversos públicos, diversas classes e padrões, por este motivo o estudo na docência busca maiores resultados, a fim de desempenhar melhor o seu papel, atingindo relações positivas no que se refere à qualidade de vida, trabalho e relação aluno-professor.

O estudo sobre a QVT docente vem proporcionando inúmeras pesquisas e descobertas, buscando assim equilibrar as expectativas do colaborador e da organização, identificando assim alguns problemas como a síndrome de *burnout*, o absenteísmo, o estresse, o cansaço mental, a depressão, a insatisfação salarial, alguns dos fatores que causam o baixo rendimento no trabalho dos seus docentes. No entanto, este artigo visa contribuir com informações que permitem aprimorar a gestão de pessoas e a qualidade de vida dos docentes, podendo transformar o ambiente de trabalho e proporcionando um bem-estar maior, desenvolvendo novas ideias e buscando novas atitudes, que possam ser aplicadas para buscar a melhoria no trabalho desses profissionais.

A opção de realizar o trabalho em uma Faculdade privada de Anápolis ocorreu devido à importância do reconhecimento dos docentes enquanto pessoas. Desenvolver uma pesquisa em uma Universidade é uma grande responsabilidade, pois são organizações que assumem o papel de ensinar e formar profissionais cada vez mais capacitados, e as empresas devem oferecer um ambiente saudável e apto a exercerem suas funções, valorizando sua qualidade de trabalho e de vida. Os docentes costumam passar maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, por isso a constante preocupação com a qualidade de vida desses colaboradores. O problema em questão é compreender o nível de qualidade de vida do docente de ensino superior, onde a organização precisa estar preparada para qualquer necessidade do docente, proporcionando um ambiente agradável para o desenvolvimento das atividades. Com isso, o trabalho será realizado de forma competente e objetiva, proporcionando aos alunos um ensino de qualidade.

O objetivo deste artigo é avaliar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos docentes atuantes em uma faculdade privada de Anápolis, analisar as principais variáveis que influenciam essa qualidade. Identificar o nível de satisfação dos docentes, averiguar a importância da QVT como um fator determinante para uma maior produtividade dos colaboradores, aferir a satisfação dos professores da rede privada, com este estudo, os gestores da Instituição conseguiram identificar os fatores relevantes em relação à satisfação dos seus colaboradores e buscar melhoria das condições de trabalho e vida para sua organização.

Deste modo, o que motivou a pesquisa sobre esse tema foi devido à importância da atividade do docente no processo ensino-aprendizagem, sendo um dos pilares mais importantes na educação. Cabe ao professor a tarefa de ensinar, estimular, orientar crianças, jovens e adultos. Com isso, para que a educação possa atingir seus objetivos, é necessário que esses colaboradores estejam motivados e satisfeitos com sua atividade. Sendo assim surge a necessidade de estudar o assunto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que vem despertando interesse nos gestores, pela forma com que a boa qualidade no trabalho pode melhorar no rendimento dos funcionários, em suas produções na organização e proporcionando melhores condições de desempenho.

O método inicial utilizado para o artigo foi uma pesquisa bibliográfica, onde foram utilizadas fontes primárias como sites, artigos, revistas, livros de autores como Idalberto Chiavenato (2010), Ana Cristina Limongi-França (2004), Alice Vilas Boas (2013), dentre outros. Além disso, a pesquisa foi realizada também o campo prático (pesquisa de campo) com os docentes universitários, através de perguntas quantitativas fechadas, o que significa traduzir opiniões e números em informações as quais serão classificadas e analisadas dentro do nosso artigo, com o objetivo de identificar o nível de satisfação do docente, analisar o ambiente de trabalho, bem como os demais colegas e sua influência na qualidade de vida. Compreendendo se a instituição investe na QVT, visando melhorias na produtividade, no desempenho e na equipe.

O presente artigo está desenvolvido em quatro itens, sendo o primeiro a conceituação da qualidade de vida, buscando entender a sua evolução e os seus objetivos. O segundo são os modelos de qualidade de vida, para que servem e como podemos usá-los para desenvolver e melhorar o desempenho profissional. O terceiro é a qualidade de vida do docente de ensino superior, conhecendo mais o

universo docente, os problemas enfrentados e compreendendo a importância no rendimento institucional. O quarto é a análise dos gráficos demonstrando os resultados obtidos através da pesquisa de campo com os docentes e os índices de satisfação que mais se destacaram. A partir do exposto, buscou-se identificar o nível de QVT dos docentes desta Instituição privada, entender a satisfação de cada um e da Instituição, buscando contribuir com fatores relevantes para a Gestão de Pessoas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, O NOVO DESAFIO PARA AS ORGANIZAÇÕES

A QVT tem sido um novo desafio para o responsável da gestão de pessoas das organizações, está diretamente ligada à vida dos colaboradores e conseqüentemente refletindo no ambiente organizacional, onde as pessoas convivem bem com seus colegas de trabalho e com seus gestores. Por passarem a maior parte de seu tempo no ambiente de trabalho, há uma maior necessidade de atenção em relação à qualidade de vida desses colaboradores.

Qualidade de Vida não é um tema recente, tem sido bastante discutido atualmente em todas as organizações, devido à necessidade de cuidar do bem-estar do empregado e crescimento da organização. O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970. Para ele o conceito de QVT refere-se à preocupação com saúde e o bem-estar dos trabalhadores nas organizações. Atualmente esses conceitos referem-se tanto a aspectos físicos quanto psicológicos (CHIAVENATO, 2010).

O trabalho desde o início da história vem sendo desenvolvido pelo ser humano, o que antes supria a necessidade básica, passou a ser primordial a vida do homem. Com a concorrência e os espaços tão complexos do mercado, a vida do homem está constantemente rodeada pelo trabalho. Sendo assim, vários estudos começaram a buscar formas de desenvolver o bem estar e a qualidade de vida das pessoas em diversos tipos de organizações, com o objetivo de transformar o colaborador em peça principal para o desenvolvimento da empresa, trazendo assim retorno positivo.

Para Vilas Boas e Morin (2013, p. 2):

O conceito de qualidade de vida no trabalho utilizado na maioria dos estudos organizacionais foca o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas. A QVT é a satisfação do colaborador diante da empresa, o compromisso e o prazer de exercer suas funções. Esta satisfação pode ser relacionada a um ambiente saudável e de qualidade, bom relacionamento com a equipe de trabalho, conseqüentemente trazendo um retorno positivo para o crescimento organizacional.

As pesquisas sobre a QVT estão em constante evolução, é tão extensa quanto às pesquisas do ser humano. As organizações perceberam que o colaborador é a peça mais importante para o alcance de resultados, pois a capacidade de trabalho manual, solução de problemas, raciocínio, criatividade, não é possível com máquinas. A concorrência no mercado de trabalho tem preocupado os gestores, aonde os mesmos vêm buscando investir no bem estar do colaborador, aumentando assim o nível de satisfação e conseqüentemente o crescimento organizacional.

A base da discussão sobre o conceito (QVT) encerra escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criado tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Um ambiente corporativo de qualidade oferece a seus colaboradores, respeito, crescimento, segurança, motivação e desenvolvimento seja ele profissional ou pessoal. Quando este colaborador se sente visto, respeitado e valorizado, o reflexo é o rendimento e aumento na produtividade, gerando lucros e benefícios, conseqüentemente beneficiando a organização.

Segundo Chiavenato (2010, p. 487):

A QVT representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho à organização, destacando ainda fatores envolvidos na QVT, que são: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização. O reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido. Os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro da equipe e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões. As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Sem construir uma qualidade de vida impulsionadora, não se tem um progresso contínuo. O indivíduo tem que estar bem na sua vida pessoal, pois todos os fatores externos influenciam no equilíbrio da qualidade de vida. O colaborador que participa diretamente dos interesses da organização, tem o intuito de trazer satisfação e produtividade, com a autoestima elevada e hábitos saudáveis, está sempre disposto a desenvolver melhor o seu trabalho, não importando se a empresa é de grande, médio ou pequeno porte, objetivando apenas o retorno positivo para ambos.

## 2.2 MODELOS INDICADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

A QVT envolve três tipos de modelos importantes que são usadas dentro da organização. Eles têm por finalidade determinar as características individuais e organizacionais, conforme cada cultura. Diversos autores ao longo dos anos desenvolveram alguns modelos para indicar a QVT dentro de uma organização. Os mais importantes modelos de QVT foram criados por Nadler e Lawler, Hackman e Oldhan e o de Walton.

Para Chiavenato (2010):

- **Modelo de QVT de Nadler e Lawler os pontos que se destacam são:**
  - Participação dos colaboradores nas decisões;
  - Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
  - Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
  - Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.
  
- **Modelo de QVT de Hackman e Oldhan os pontos que se destacam são:**
  - Variedades de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
  - Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
  - Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
  - Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar;
  - Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa avaliar o seu desempenho.
  - Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
  - Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

- **Modelo de QVT de Walton os pontos que se destacam são:**

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).

- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado a saúde e bem-estar da pessoa.

- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho.

- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.

- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.

- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.

- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.

- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Esses fatores contribuem para a identificação do bem estar dos indivíduos e da organização, pois os resultados não podem ser exigidos de uma equipe se a mesma não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas

atividades. Assim, conduzindo para um bom clima organizacional gerando respeito e confiança entre o colaborador e a organização.

Segundo Matos (1997, p.40):

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa. A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias.

Com base no referencial acima, é possível perceber que os colaboradores são fundamentais para o desenvolvimento da empresa, e que a busca por melhorias beneficia a todos. A competitividade organizacional avalia o clima e o desenvolvimento de forma geral, possibilitando estabelecer alternativas para desenvolver a gestão de qualidade de vida no trabalho. A QVT é apontada como um diferencial competitivo, assegurando a importância de cada colaborador. Sejam aspectos físicos, psicológicos, econômicos e sociais, as organizações têm a finalidade de proporcionar segurança, bem estar, respeito, melhor ambiente de trabalho, proporcionando assim alegria e disposição, melhorando a imagem e produtividade da organização.

### 2.3 A QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS

Refletindo sobre o papel desempenhado pelo docente no processo de aprendizagem, percebe-se que é um dos pilares mais importantes na educação. Cabe ao docente a tarefa de ensinar, estimular e orientar. Com isso, para que a educação possa atingir seus objetivos, é necessário que esses colaboradores estejam motivados e satisfeitos com suas atividades, cabendo à organização garantir um ambiente de trabalho adequado, estimulando os aspectos positivos para desenvolver a qualidade de vida do docente.

Os professores da educação profissional aprenderam, e ainda aprendem, a ensinar fundamentos (técnicas e metodologia) em sua ação profissional a partir de sua própria ação. Muitas vezes é pelo apreço, amor e pela dedicação que têm a

uma determinada profissão. São estes saberes que fazem dele um profissional docente (SOARES, 2008).

Desenvolver uma pesquisa na Universidade é uma grande responsabilidade, pois são organizações que assumem o papel de ensinar e formar profissionais cada vez mais capacitados. O interesse na qualidade de vida no trabalho docente visa desenvolver a adequação do trabalho com o bem-estar do colaborador, buscando oferecer um ambiente saudável e apto a exercerem suas funções, valorizando sua qualidade de trabalho, sua qualidade de vida e condições de trabalho de professores do ensino superior.

Para Raquel Lazzari Leite Barbosa (2003, p.267):

A crescente preocupação com a docência no ensino superior tem proporcionado um aumento nos estudos sobre o tema da formação e o desenvolvimento de seus professores, para além de um saber meramente teórico-disciplinar. Amplia-se a demanda desses profissionais por formação no campo dos saberes pedagógicos e políticos, o que indica um reconhecimento da importância desses para o ensinar bem.

É através da educação que as pessoas se desenvolvem e aumentam seus potenciais intelectuais, sendo assim essencial em suas vidas. Devido a isso, esses profissionais da educação não devem ser ignorados na avaliação do grau de satisfação no trabalho, pois estes são os responsáveis pelo desenvolvimento de pessoas que em um futuro serão profissionais e talentos de nossa cidade.

De acordo com Raquel Lazzari Leite Barbosa (2003, p.270):

A Universidade como um serviço de educação que se efetiva pela docência e investigação, suas funções podem ser sintetizadas nas seguintes: criação, desenvolvimento, transmissão e crítica da ciência, da técnica e da cultura; preparação para o exercício de atividades profissionais que exijam a aplicação de conhecimentos e métodos científicos e para a criação artística: apoio científico e técnico ao desenvolvimento cultural, social e econômico das sociedades.

Realizar um estudo dentro de uma instituição permite entender a importância de cada setor, colaborador, departamento, e assim possibilitando analisar e reunir dados para elaborar uma análise como um todo da organização, entender a importância e valor de cada um no trabalho. (CHIAVENATO, 2010)

O docente de ensino superior tem a atribuição de formar e capacitar pessoas para entrarem no mercado de trabalho, através de diversos fatores como o conhecimento, a teoria, a educação, a compreensão e a didática, espera-se que a

percepção dos docentes em relação aos alunos seja vista como uma realidade social. Eles passam por desafios, buscando sempre a eficiência no papel de ensinar. O docente necessita de conteúdos constantemente atualizados, ambiente de trabalho que proporcione um bom desenvolvimento de suas atividades, novas tecnologias para compartilhar e desenvolver seus alunos. O docente contribui para o desenvolvimento e formação dos alunos, o papel de ensinar não é apenas dever do docente, ensinar vai muito além de transmitir conhecimento, é uma troca recíproca, onde quando um ensina o outro deve estar disposto a aprender. (BARBOSA, 2003).

De acordo com Anderson Catapan (2014) a educação é um importante pilar para o crescimento e desenvolvimento de uma nação, torna-se relevante analisar a QVT de professores, visto que estes são à base de uma boa educação, e professores sem qualidade de vida em seus trabalhos não possuem condições favoráveis para desempenhar com eficácia sua função: transmitir o conhecimento.

Diante das limitações deste assunto, a pesquisa realizada entende que o docente vivencia todos os dias em seu trabalho problemas internos e externos, envolvendo diversos assuntos, podendo ser levados para dentro e fora da sala de aula. Sendo assim, o trabalho docente ultrapassa o ambiente da organização, fazendo com que seja percebido a importância da qualidade de vida desses profissionais, visando sempre às necessidades do ser humano. (CHIAVENATO, 2002).

Para o autor Jesus (2007), o bem-estar docente pode ser percebido pela “motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências e de estratégias, que este desenvolve para conseguir fazer frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento”.

De acordo com as pesquisas realizadas, percebe-se que o docente desenvolve trabalhos em inúmeras organizações, podendo ser públicas e privadas, sendo assim acaba desenvolvendo suas habilidades e conhecimentos em diversos ambientes, aproximando a vida profissional da pessoal e vice e versa, conseqüentemente ocorrendo inúmeras mudanças na sua qualidade de vida. O docente acaba absorvendo tudo a sua volta, não tendo controle sobre a carga de trabalho na sua vida pessoal, podendo assim ocorrer uma queda na prestação de serviço e um desequilíbrio na saúde desses profissionais.

Para Barros (2017, p. 19):

As exigências de permanente atualização, muitos afazeres e agilidade são algumas demandas presentes no dia-dia de qualquer profissional. Tais exigências conformam o perfil do trabalhador moderno, fazendo com que atividades profissionais e pessoais estejam cada vez mais mescladas. Essa mistura faz com que seja difícil distinguir o tempo dedicado à vida pessoal e ao trabalho.

Percebe-se que a desvalorização do docente ainda é grande, é preciso reconhecê-lo como um propagador de conhecimentos, investindo em formação específica, qualificação, satisfação e bem estar, uma vez que cada docente é mediador na construção e formação dos alunos para a sociedade. Outra situação comum para os docentes nas universidades, é que um mesmo docente dê aula em mais de uma disciplina nos cursos, carga horária excedida, baixo retorno financeiro, estes vivenciando momentos maiores de exigência, síndrome de *burnout*, absenteísmo, depressão e estresse no ambiente de trabalho. (JESUS, 2007).

De acordo com Chiavenato (2010, p.471):

O ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças. Uma definição mais ampla de saúde é estado físico, mental e social de bem estar. Essa definição enfatiza as relações entre corpo, mente e padrões sociais. A saúde de uma pessoa pode ser prejudicada por doenças, acidentes ou estresse emocional. Os gerentes devem assumir também a responsabilidade de cuidar do estado geral de saúde dos colaboradores, incluindo seu bem estar psicológico.

De modo geral, a qualidade de vida do docente universitário vem sido afetada devido a alguns fatores como, o excesso de trabalho e problemas no ambiente organizacional, as consequências vem causando inúmeros problemas, como dificuldade de relacionamento, insatisfação salarial, difícil relacionamento com a equipe de trabalho e conseqüentemente afetando também a saúde destes profissionais, como por exemplo, a síndrome de *burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento físico ligada diretamente ao trabalho, é uma síndrome psicológica, reconhecida por lei no Brasil essa síndrome é um distúrbio psíquico, ela afeta o pessoal e profissional causando assim uma grande falta de realização e sensações de esgotamento, falta de disposição e exaustão emocional. A maior parte causada pelos trabalhos acumulados, pressão e os conflitos pessoais no trabalho e dentro da equipe, onde o profissional começa a ter falta de atenção, fadiga, distúrbios do sono, impaciência, desânimo, depressão, absenteísmo dentre outros. (CARLOTTO, 2006).

Segundo Rossi, Perrewe e Sauter (2010), o *burnout* não é um problema das pessoas, mas do ambiente social em que trabalham. A estrutura e o funcionamento do local de trabalho moldam a forma pela qual as pessoas interagem entre si e como elas realizam seu trabalho. E, quando este local de trabalho não reconhece o lado humano do trabalho e há importante incompatibilidade entre a natureza do trabalho e a natureza das pessoas, então haverá um risco maior de *burnout*.

A melhor maneira de diminuir esse fator é conseguindo transformar o ambiente de trabalho, tornando-o mais acessível e agradável para o docente, promovendo a interação e um melhor relacionamento com a instituição e com a sua equipe, buscando não sobrecarregá-los e priorizando o bem estar de todos. Mas o tratamento com um psicólogo é importantíssimo, pois ajuda a encontrar soluções de como lidar melhor com o problema, além disso, proporciona conversas, troca de experiência, autoconhecimento, deixando assim o docente melhor e mais seguro. Outros fatores importantes para o tratamento é a reorganização do seu trabalho, o convívio com os amigos e realização de atividades relaxantes, com isso a recuperação se torna mais rápida e eficaz. (CARLOTTO, 2006).

Para Carlotto et al. (2006, p. 1024):

A prevenção e a erradicação do *burnout* em professores não são uma tarefa solitária, mas devem contemplar ações conjuntas entre professores, alunos, instituições de ensino e sociedade. Sugerem-se atividades que estabeleçam um contexto mais favorável ao exercício da profissão docente através de programas voltados às equipes diretivas e pedagógicas das escolas, a fim de que possam propiciar um espaço institucional de discussão e reflexão entre equipes e professores. Também, atividades direcionadas aos docentes, alertando-os sobre os possíveis fatores de estresse relacionados ao trabalho e a possibilidade de desenvolvimento desse tipo de estresse ocupacional de caráter crônico (*burnout*).

Esta síndrome está presente em diversas instituições podendo gerar outro fator que influencia diretamente na QVT dos docentes, o estresse. Muitas vezes confundido com cansaço, o estresse se instala em uma grande massa de efeitos emocionais. Os causadores do estresse podem ser agentes físicos, ambientais ou emocionais, sendo um conjunto de fatores ligados ao ambiente de trabalho como, iluminação, barulho, segurança, infraestrutura, temperatura, clima organizacional, excesso de trabalho, turnos excessivos. Fatores do estresse podem estar ligados a diversas naturezas, como economia, finanças, cultura, família, sendo a mais importante à condição interna do docente, como ele vem se sentindo em relação a

diversas situações, a aparição de alguns sintomas como: dores de cabeça, no corpo, cansaço, úlcera, hipertensão, enfarte, derrame, irritabilidade, ansiedade, dentre outras. (PASCHOAL, 2004).

A melhor maneira de buscar soluções é através de tratamento especializado, com terapias, consultas, autoanálise, uso de medicamentos e controle dos pensamentos, buscando relaxar e lidar com as adversidades de modo positivo, a Instituição de ensino também deve colaborar com a melhora do docente, proporcionando mudanças no ambiente de trabalho, flexibilidade na distribuição da carga horária, ajuda dos colegas de trabalho, com isso ajudará a lidar com as tensões do dia evitando assim o estresse. (FERNANDES, 1996).

De acordo com Chiavenato (2010, p.476):

A organização, gerentes de linhas e especialistas de RH podem colaborar na identificação e redução do estresse no trabalho. Para o gerente de linha isto inclui monitorar cada colaborador para identificar sintomas de estresse e informar os remédios organizacionais disponíveis, como transferências de cargo ou aconselhamento. Os especialistas de RH podem fazer pesquisas de atitudes para identificar fontes organizacionais de estresse, refinando os procedimentos de seleção e colocação para assegurar a adequação entre pessoa e cargo, bem como propor um planejamento de carreiras em função de suas atitudes.

Não pode deixar de ser citado dois grandes problemas que afetam a QVT do docente, o absenteísmo e a depressão. Ausência do trabalhador conhecida também como absenteísmo, um dos fatores mais graves dentro de uma Instituição, causando acúmulo de serviço, estresse em sala de aula, sobre carga a outros docentes, podendo gerar desgaste institucional, descontos de salários e até demissões, veem refletindo de forma negativa no crescimento institucional e econômico. A depressão pode ser um dos fatores causador do absenteísmo, podendo ser diagnosticada por inúmeros distúrbios emocionais e alterações afetivas, conhecida como o adoecimento do humor, podendo causar a ausência do docente na Instituição. Para tentar solucionar esses problemas a Instituição pode desenvolver programas de valorização do docente, gratificações e benefícios, realizando campanhas de conscientização, garantindo um bom relacionamento interno. A verdade é que problemas vão surgir a qualquer instante, basta saber se a instituição e a equipe de trabalho estão preparadas para assumir os riscos. Por outro lado a inúmeras possibilidades de obter resultados positivos e construtivos, já que o objetivo maior é

a busca da satisfação e a maneira de alcançar a qualidade de vida já foi compreendida. (PASCHOAL, 2004).

### **3 MÉTODOS EMPREGADOS PARA OBTENÇÃO DE DADOS E ANÁLISES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO**

Observando a importância sobre a qualidade de vida no trabalho do docente em uma instituição de ensino, a boa qualidade no trabalho pode melhorar no rendimento dos colaboradores, em seus rendimentos na organização e proporcionando melhores condições de desempenho. A opção de realizar o trabalho em uma Faculdade privada de Anápolis ocorreu devido à importância do reconhecimento dos docentes enquanto pessoas.

O interesse é analisar a percepção dos entrevistados sobre o assunto proposto, dispondo das informações e dos dados, através de uma pesquisa de campo, conseguimos elaborar um estudo a partir dos fatores que refletem satisfações e insatisfações nas relações de trabalho. A natureza da pesquisa será básica, para gerar novos conhecimentos dentro da Instituição, para avanços na satisfação de cada docente dentro do ambiente de trabalho, podendo gerar assim futuras pesquisas e projetos para a Universidade.

Para realizar a pesquisa de campo, foi feito na Instituição de ensino uma aplicação de questionário por cinco noites. O critério de inclusão e exclusão dos participantes foi devido à disponibilidade dos mesmos no momento da aplicação. Do ambiente da pesquisa foram extraídos resultados de 29 docentes, que representam um total de 49 docentes da graduação, amostra realizada com mais 55% dos entrevistados.

Após autorização da Instituição para a realização da pesquisa de campo, a coleta de dados foi realizada por meio de um questionário fechado, os dados foram coletados e analisados de acordo com pesquisas bibliográficas, como livros, artigos e sites. Um questionário com 10 perguntas fechadas aplicado nos dias 06, 07, 08, 15 e 16 de março de 2017, por ser uma amostra pequena não houve interferência ou imprevistos para a coleta, a maioria dos docentes mostrou-se com boa vontade e rapidez.

Os questionários foram aplicados em dias alternados, de acordo com a disponibilidade de cada docente, durando em média 15 minutos, assim foi realizado

um levantamento dos níveis e critérios da satisfação que geram a qualidade de vida no trabalho docente. Para analisar e computar os dados coletados foi utilizado os recursos do computador, calculadora e gráficos para demonstrar os resultados obtidos. Dentre as possíveis formas de representar a amostra coletada decidiu-se utilizar o gráfico de pizza, tabulação do programa Excel e suas funções.

Nesta pesquisa não houve nenhuma alteração para a Instituição de Ensino, nenhuma interferência no ambiente de trabalho, sendo garantido o sigilo e a confidencialidade de todos os dados coletados, principalmente no que diz respeito à divulgação de profissionais envolvidos, usando os dados coletados somente para o objetivo do estudo.

#### **4 RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DA PESQUISA DE CAMPO, SOBRE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOCENTE**

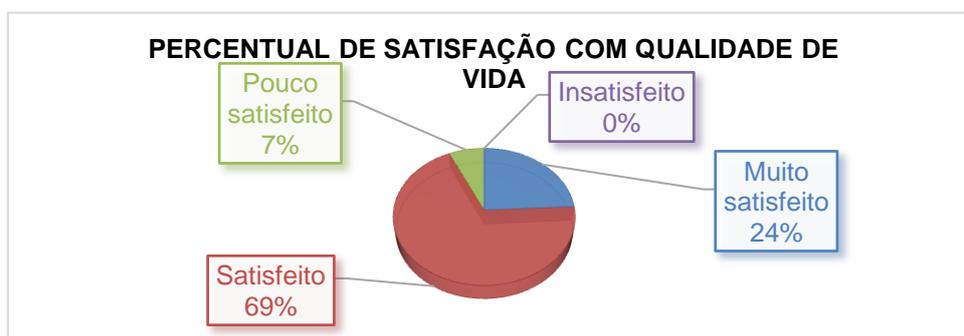
O presente item trata da descrição dos dados coletados através da pesquisa de campo. A análise dos resultados foi realizada com base nas respostas do questionário, os dados estão apresentados em gráficos para maior compreensão dos resultados. A Instituição possui 21 cursos, divididos em 06 para graduação, 09 para especialização e 06 para sequências e extensão, o seu corpo docente é composto por 84 docentes, sendo 49 docentes de graduação e 35 docentes da especialização.

Os dados obtidos pela pesquisa de campo na instituição de ensino proporcionaram os seguintes resultados, a faixa etária dos docentes é de 31% de 41 a 50 anos, 28% acima de 51 anos, 27% de 31 a 40 anos, e 14% de 20 a 30 anos, podemos perceber que a maioria dos docentes possui entre 41 a 50 anos. Sendo 55% do sexo masculino e 45% do sexo feminino. Entre os docentes 69% são casados, 24% solteiros e 7% divorciados. O nível escolar dos entrevistados está em 45% dos docentes com mestrado completo, 32% com pós-graduação completa, 13% com mestrado ou pós-graduação incompleta e 10% com doutorado ou outro completo. E para finalização dos dados estatísticos 38% trabalham na instituição entre 4 e 6 anos, 28% de 0 a 3 anos, 17% de 7 a 10 anos, 10% de 11 a 13 anos, 4% de 14 a 16 anos e 3% de 17 a 20 anos, podemos ver que a grande maioria dos docentes estão na Instituição a mais de 4 anos.

#### 4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Na pesquisa de campo, os docentes foram questionados sobre a sua satisfação em relação à qualidade de vida no seu trabalho. Após a análise de todos os dados obtidos, o gráfico um, representa a avaliação dos docentes com a qualidade de vida na Instituição em que atua.

**Gráfico 1: Percentual de Satisfação com a Qualidade de Vida**

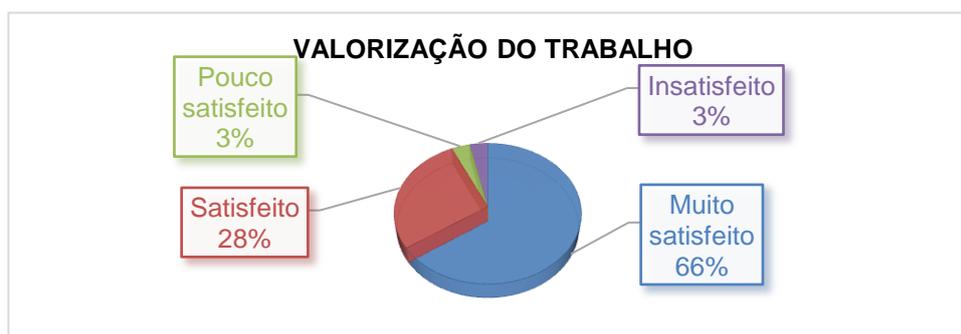


Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Em relação à satisfação da qualidade no seu trabalho, percebe-se que: 69% estão satisfeitos, 24% está muito satisfeito, apenas 7% demonstraram estar pouco satisfeito e 0% demonstrou estar insatisfeito. Nota-se que a maior parte é satisfeita em relação à qualidade de vida dentro da Instituição, com isso, a uma necessidade de encontrar novos direcionamentos e melhorias, buscando a satisfação completa dos envolvidos.

Também foi questionado, o quanto cada docente valoriza o seu trabalho. Após a análise dos dados obtidos, o gráfico dois, demonstra a avaliação dos docentes em relação à valorização do seu trabalho.

**Gráfico 2: Valorização do trabalho**

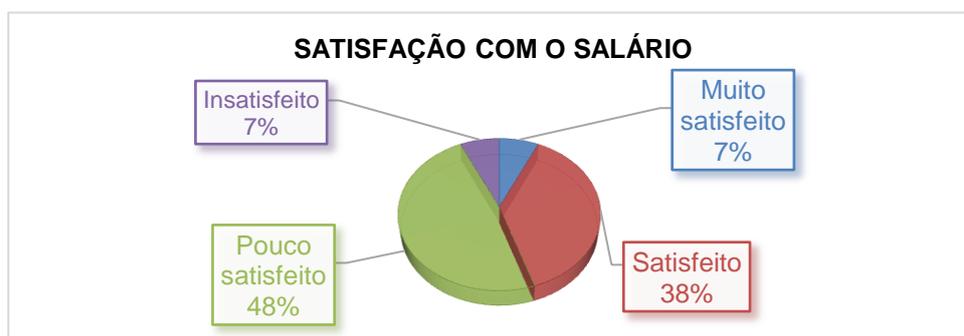


Fonte: Das próprias autoras, 2017.

No que se refere à valorização do trabalho obteve as seguintes porcentagens: 66% muito satisfeito, 28% satisfeito, 3% pouco satisfeito e 3% insatisfeito. Nota-se que existe uma grande valorização do trabalho desenvolvido por eles, onde a QVT entra se sobressaindo por estarem muito satisfeitos com sua valorização profissional, no entanto, não deixando de observar também aqueles que não estão muito satisfeitos e aqueles que mostraram insatisfação, buscando os motivos para tal resultado e possíveis impactos na Instituição, verificando a melhor maneira de como esses profissionais se sentiriam valorizados, obtendo assim resultados cada vez mais positivos.

Em relação a uma das questões que mais pode afetar a qualidade de vida por se tratar de necessidade financeira, foi perguntado o quão satisfeito estavam os docentes em relação ao seu salário. Sendo assim, notem no gráfico três, o nível de satisfação em relação ao salário dos docentes dentro da Instituição.

**Gráfico 3: Satisfação com o Salário**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Aqui foi encontrado a questão que mais gera descontentamento entre os docentes, demonstrando que 48% estão pouco satisfeitos, 38% satisfeito, 7% muito satisfeito e insatisfeito. Desde que a pessoa acredite na melhoria do desempenho como condutor a uma melhoria na remuneração, o salário (dinheiro) poderá ser um excelente motivador do desempenho (CHIAVENATO, 2007). Em relação ao valor da satisfação a remuneração, estes dados apontam para o cuidado que a instituição precisa tomar, em relação aos docentes que não estão muito satisfeitos. Podendo efetuar uma mudança quanto às suas políticas e práticas de salários e benefícios internos, pois certamente, problemas nesta área contribuirão de forma negativa para o grau de comprometimento com os objetivos da instituição, para o ambiente de

trabalho, espírito de equipe e gestão dos talentos, entre outros itens que podem ser gerados pela insatisfação dos empregados.

Em relação à jornada de trabalho exercida pelos docentes da Instituição, foram questionados o quão satisfeito estavam com a sua carga horária. Obtendo assim, no gráfico quatro os seguintes resultados.

**Gráfico 4: Satisfação com a Jornada de trabalho Semanal**

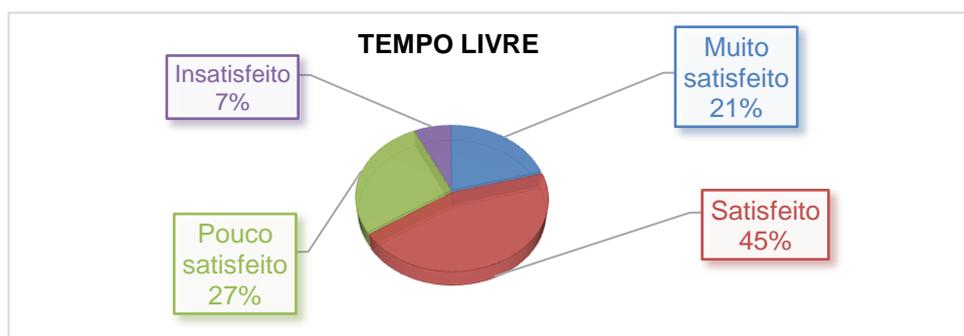


Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Em relação à jornada de trabalho pode-se perceber que, 52% dos entrevistados estão satisfeitos, havendo a igualdade de 24% muito satisfeito e pouco satisfeito e 0% se mostraram insatisfeitos. Nota-se que a maior parte é satisfeita em relação a sua jornada de trabalho como docentes entenderam assim, que o desenvolvimento das atividades é satisfatório, podendo ser prazeroso, trazendo felicidade há eles, onde estão confortáveis para desenvolver bem o seu trabalho.

Trabalho é a atividade realizada com objetivo de atingir uma meta. Muitas vezes foca-se no trabalho e é esquecido um tempo para descanso, um tempo livre. Dando continuação, no gráfico cinco, buscou demonstrar como cada docente avalia a sua satisfação em relação ao tempo livre. Como eles se sentem em relação ao tempo fora da Instituição, observa-se no gráfico abaixo.

**Gráfico 5: Tempo Livre**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Aqui foi observado o tempo livre em relação a cada docente, onde 45% demonstraram satisfação. Entende-se que a maioria dos entrevistados consegue utilizar bem o tempo livre; já 27% dos docentes estão pouco satisfeitos; 21% muito satisfeito e 7% insatisfeito. Pode-se entender que alguns docentes não conseguem aproveitar o seu tempo livre, muitas vezes decorrente de excesso de trabalho, onde acabam levando para casa um pouco de sala de aula. Esses profissionais podem desenvolver tanto desgaste físico como emocional, podendo afetar sua saúde causando doenças ocupacionais, como também, afetar no rendimento da empresa. Cabe aos gestores da Instituição observar esses fatores, e tomar iniciativas para que os problemas possam ser resolvidos, assim que necessário.

Relacionamento com colegas de trabalho, por incrível que pareça, é a parte mais difícil. O convívio com o ser humano é complicado e não tem uma fórmula ideal, cada um de nós tem uma maneira diferente de se relacionar, por isso é sempre necessário uma boa relação. Pensando nisso o gráfico seis, apresenta a porcentagem da presente pesquisa, sobre a convivência com os colegas de trabalho dentro da Instituição.

**Gráfico 6: Relacionamento com os colegas.**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Sobre o convívio com os colegas de trabalho, é possível perceber que 59% estão satisfeitos; 34% muito satisfeito; 7% pouco satisfeito e 0% insatisfeito. Uma vez que o ambiente organizacional permite a satisfação das necessidades individuais de seus participantes, o clima organizacional tende a mostrar-se favorável e positivo (CHIAVENATO, 2007). Nota-se que há um relacionamento harmonioso entre eles, percebido assim quando o questionário foi aplicado, são

peças positivas, educadas e que passaram ter uma excelente convivência entre ambos, tornando o ambiente da Instituição agradável e produtivo.

Para dar sequência, no gráfico sete foi observado a satisfação dos docentes em relação à capacidade de trabalho de cada um. A realização do trabalho de cada indivíduo está diretamente ligada à satisfação e a capacidade de desenvolvimento, onde o seu bem estar interfere na melhor maneira de executar as suas tarefas.

**Gráfico 7: Capacidade de Realização do Trabalho**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Em relação aos docentes se sentirem capazes de realizar suas tarefas no ambiente de trabalho, pode-se perceber que 59% dos entrevistados demonstraram estar satisfeitos; 38% muito satisfeitos; apenas 3% demonstraram estar pouco satisfeitos; 0% demonstrou estar insatisfeito. É importante que em qualquer lugar em que se trabalhem, os profissionais se sintam capacitados e amparados para darem o seu melhor, conseguindo assim atender os diferentes níveis de aprendizagem dos alunos, buscando melhorar as diferentes formas de ensinar, podendo tornar os resultados cada vez melhores, com experiências adquiridas, aprimoramento diário, buscando estarem sempre atualizados.

Para o docente o seu objetivo principal é ter um bom relacionamento em sala de aula. Sendo assim, no gráfico oito foram questionados o quão satisfeitos estão os docentes com a relação aluno-professor, obtendo assim, os seguintes resultados.

**Gráfico 8: Relação do Docente em Sala de Aula**

Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Observando os dados coletados a respeito da realização do trabalho dos docentes em sala de aula, 69% dos entrevistados demonstraram estar satisfeitos; 31% relataram estar muito satisfeitos; e 0% demonstrou estar pouco satisfeito e insatisfeito. A relação entre professor e aluno na sala de aula é essencial para o processo de ensino aprendizagem.

De acordo com, Libâneo (1994, p. 250):

O professor não apenas transmite uma informação ou faz perguntas, mas também ouve o aluno. Deve dar-lhes atenção e cuidar para que aprendam a expressar-se, a expor opiniões e dar respostas. O trabalho docente nunca é unidirecional. As respostas e opiniões mostram como eles estão reagindo à atuação do professor, às dificuldades que encontram na assimilação dos conhecimentos. Servem, também, para diagnosticar as causas que dão origem a essas dificuldades.

Alguns docentes encontram problemas para desenvolver uma boa aula, quando isso acontece, é importante procurar entender a biodiversidade da turma, a forma como melhor aprendem, ser mais dinâmico, dominar conteúdos, ser aberto a sugestões de melhorias, caminhando assim para um sucesso em sala de aula.

Foram questionados também, sobre quanto estão satisfeitos com as oportunidades oferecidas pela Instituição. As oportunidades e benefícios que influenciam diretamente na satisfação e na melhoria da qualidade de vida de cada docente. Obtendo assim, no gráfico nove os seguintes resultados.

**Gráfico 9: Oportunidades Oferecidas aos Docentes pela Instituição**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Nota-se que em relação às oportunidades que a instituição oferece aos docentes, 48% estão muito satisfeitos; 31% demonstraram estar muito satisfeitos; 21% pouco satisfeitos; e ninguém manifestou estar insatisfeito com essas oportunidades. É muito importante que o colaborador se sinta visto e valorizado, que saiba da sua importância dentro da instituição, através de oportunidades de crescimento no ambiente de trabalho, esses profissionais trabalham mais satisfeitos, trazendo um retorno maior para a organização. A eficiência de uma empresa é medida pela quantidade de recursos utilizados para proporcionar resultados ou alcançar objetivos (CHIAVENATO, 2007). O indivíduo é parte essencial na organização, para que haja motivação é preciso ser valorizado, as habilidades reconhecidas, com isso há um desenvolvimento maior do docente e da Instituição.

No gráfico dez, foi solicitado uma nota de 0 a 10 do quanto se achava estressante o ambiente organizacional. Demonstrando assim sua porcentagem de estresse em relação ao ambiente de trabalho.

**Gráfico 10: Avaliação de 0 a 10 o quanto o Ambiente de Trabalho é Estressante**



Fonte: Das próprias autoras, 2017.

Para análise dos dados representados nesse gráfico, deve-se considerar que na escala de 0 a 2 significa que o ambiente de trabalho não é estressante. De 3 a 5 significa que é um pouco estressante; 6 a 8 que é estressante; e 9 a 10 muito estressante. Em relação a quanto o ambiente de trabalho dos docentes é estressante, em uma escala de 3 a 5, 48% disseram ser um pouco estressante; de 0 a 2, 31% disseram não ser estressante; de 6 a 8; 14% disseram estressantes; 7% não opinaram; e de 9 a 10, 0% manifestou. O estresse é um assunto que vem sendo muito falado devido aos comprometimentos a qualidade de vida do indivíduo, nesse caso, na docência. Algumas profissões são mais expostas ao estresse pelo trabalho ser mais desgastante, como o caso dos profissionais da área da educação, vivenciando assim maior desgaste tanto físico quanto psicológico. Nos gráficos pode-se notar que 31% dos entrevistados disseram viver em um ambiente de trabalho estressante, momento em que a organização deve estar atenta para evitar que esses profissionais desencadeiem alguma doença ocupacional. O estresse ocupacional pode ser conceituado como um processo no decorrer do qual as exigências de trabalho são percebidas como variáveis estressoras, gerando situações que transpõem o repertório de enfrentamento do indivíduo e resultando em inúmeras implicações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

De acordo com os dados da pesquisa de campo na universidade, foi possível obter as respostas esperadas, onde nota-se que existe qualidade de vida no ambiente de trabalho, satisfação em grande maioria do corpo docente. Foi observado também a atenção da Instituição em relação ao bem estar do seu colaborador não deixando de visar o retorno positivo para a organização. No entanto, deve-se dar importância aos pontos negativos mencionados por alguns docentes. A instituição deve estar sempre atenta às queixas positivas e negativas de seus funcionários, e buscar melhorar cada vez, pois como já foi dito, o trabalhador motivado rende mais, produz mais e impulsiona o crescimento da organização.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho é resultado de estudo, de pesquisas, busca de informações, leitura e interpretações que foram realizadas sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho, verificou a abordagem de autores e teve como foco o trabalho dos docentes. É possível concluir que a pesquisa teve um papel importante, pois além

de contribuir para a conclusão do curso de Pós-Graduação, proporcionou a busca de um novo olhar sobre um ambiente, às condições e relações de trabalho, a busca de resultados e a realização pessoal, tornam-se fatores relevantes para a Gestão de Pessoas.

As informações levantadas são de suma importância para indicar os fatores que merecem melhorias, podendo servir de referência para futuras pesquisas. A partir da questão escolhida para este estudo, buscou-se saber quais foram as variáveis e o índice de satisfação dos docentes da rede privada de Anápolis-GO, considerando os resultados obtidos com a pesquisa a partir da avaliação de todas as questões com o fator qualidade de vida no trabalho.

Foi observado que a qualidade de vida no trabalho não está relacionada apenas às melhorias nas condições físicas e de instalações, atendimento salarial, redução da jornada de trabalho e outras medidas que estão diretamente associados a custos para as organizações. É importante considerar também elementos que podem ser trabalhados e que não significam expressamente gastos financeiros, e contribuem para a melhoria das relações entre o indivíduo, seu trabalho e a própria organização onde atua.

Pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho docente busca melhorar as condições no seu dia-a-dia, no sentido de conciliar os objetivos dos trabalhadores e da organização. Os trabalhadores que tem boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, são mais comprometidos, desenvolvem mais, dão mais resultados para a organização, tornando-a mais competitiva e valorizada no mercado. Priorizar a vida com qualidade e ter consciência da rapidez com que ela passa, são atitudes que nos estimulam a buscar, a cada dia, mecanismos para a melhor convivência no trabalho.

Com isso, percebe-se a importância da qualidade de vida no trabalho, partindo desse pressuposto, foi feita uma pesquisa em campo em uma Instituição Privada de Anápolis para investigar essa qualidade no ambiente de trabalho e propor melhorias. Os resultados da pesquisa apontaram vários pontos positivos e negativos da qualidade de vida nessa organização. Alguns dos pontos positivos relatados são: a satisfação com a QVT dentro da organização, as oportunidades de crescimento e reconhecimento que a instituição oferece aos seus docentes, eles se sentem valorizados no ambiente de trabalho, satisfeitos com a sua jornada de docente e com o seu tempo livre. O relacionamento com os colegas e com a sala de

aula mostra-se bastante positivo, se sentindo assim capazes de realizar bem o seu trabalho. Alguns pontos negativos analisados foram: pouca satisfação com o salário e ambiente de trabalho estressante.

Com esses dados é possível propor algumas melhorias na qualidade de vida desses docentes, possibilitando que essa Instituição Privada possa ter colaboradores mais motivados e valorizados no ambiente de trabalho, sendo assim um diferencial no mercado com profissionais com uma melhor competitividade e comprometimento, principalmente em relação ao salário.

Para que no trabalho seja alcançada uma produtividade positiva e qualidade de ensino, esses colaboradores devem se sentir motivados e recompensados adequadamente de acordo com suas contribuições. Percebe-se que a porcentagem maior de insatisfação está no salário, indicando assim, um olhar diferente nesta parte, onde gera a motivação para eles, aumentando assim sua produtividade, sua vontade de ir trabalhar e até mesmo de serem mais esforçados e melhores do que já são, trazendo resultados na aprendizagem dos alunos, onde irá aumentar o reconhecimento da Instituição.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.

BARBOSA, R.L.L. (Org). **Formação de educadores: desafios e perspectivas.** São Paulo: Ed. UNESP, 2003.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v.16, n.188, p. 38-46, janeiro/2017.

CARLOTTO, M. S. et al. **Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores.** *Cad. Saúde Pública*, Maio 2006, vol.22, n. 5, p.1017-1026. ISSN 0102-311X

CATAPAN, A. et al. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):** uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. Laboratório de Qualidade de Vida - LaQVida Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR Ponta Grossa – PR – Brasil v. 06, n. 02, abr./jun. 2014, p. 130-138.

CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas.** Segunda edição, Totalmente revista e Atualizada. 2º ed. Campus: Elsevier. 2004.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática.** 4ed - Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, 3ª reimpressão.

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

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** Edição compactada. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

JESUS, S. N. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente.** Porto Alegre: Mediação, 2007.

LIBÂNEO, J. C. **Didática.** São Paulo. Ed. Cortez, 1994.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT:** Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MATOS, Francisco G. **Empresa Feliz.** São Paulo: Makron Book, 1997.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, jan./abr. 2004.

PIMENTA, S. G.; ALMEIDA, M. I. (orgs.). **Pedagogia universitária**. São Paulo: USP, 2009.

SOARES, A.S. **A educação profissional e o professor: fazeres e saberes necessários**. In. Seminário nacional de educação profissional e tecnologia – 2008.

VILAS BOAS, A. A.;MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Anais** do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 37, Setembro/2013.

## APÊNDICE

### A - QUESTIONÁRIO PARA AVALIAR A QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO

Este questionário é parte de uma pesquisa sobre a qualidade de vida do Docente em uma Instituição Privada de Anápolis-GO. Por favor, responda todas as questões para nos ajudar nessa fase do Trabalho de Conclusão de Curso. Suas respostas são muito importantes para a fase exploratória deste estudo.

Nós gostaríamos de saber o quanto você está satisfeito (a), em relação a sua Qualidade de Vida no trabalho. Escolha entre as alternativas que mais achar apropriada.

Desde já, agradecemos por sua colaboração!

Dados Pessoais:

1) Idade:

20 á 35 anos     35 á 50 anos     Outros

2) Sexo:

Masculino     Feminino

3) Estado Civil:

Solteiro (a)

Casado (a) União estável

Viúvo (a)

Separado (a)/ Divorciado (a)

4) Escolaridade:

Ensino Superior Completo

Pós Graduação Incompleto

Pós Graduação Completo

Mestrado Incompleto

Mestrado Completo

Doutorado Incompleto

Doutorado Completo

5) Tempo de serviço (em meses \ anos) na empresa em que você trabalha: \_\_\_\_\_ .

**QUESTIONÁRIO:**

1) Como você avalia sua qualidade de Vida no Trabalho?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

2) O quanto você valoriza o seu trabalho?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

3) O quanto você está satisfeito (a) com o seu salário?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

4) O quanto você está satisfeito com a sua jornada de trabalho semanal?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

5) O quanto você está satisfeito com o seu tempo livre?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

6) Você está satisfeito com o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito

- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

7) Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

8) Sua relação em sala de aula é satisfatória?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

9) Você está satisfeito com a Instituição e as oportunidades oferecidas aos docentes?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

10) Dê uma nota em relação ao quanto você acha estressante o ambiente de trabalho de 0 á 10?

---