

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

JOELMA REGIANE DUTRA
JULIO CEZAR MIRANDA DE SOUSA
RENATO JOSÉ DE ANDRADE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE NÍVEL
SUPERIOR DE UMA FACULDADE PRIVADA

ANÁPOLIS/GO

2017

JOELMA REGIANE DUTRA
JULIO CEZAR MIRANDA DE SOUSA
RENATO JOSÉ DE ANDRADE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE NÍVEL
SUPERIOR DE UMA FACULDADE PRIVADA

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao curso Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do professor Me. Wilton Alves Ferreira Junior.

ANÁPOLIS/GO

2017

Primeiramente agradecemos a Deus, por ter nos concedido inteligência e saúde para chegar aonde precisávamos chegar. Por ter nos sustentado em nossos momentos de fraqueza e desânimo, e por nos estender sua mão em todos os momentos. A Ele, toda nossa gratidão.

A instituição e aos professores que sempre nos apoiaram, ensinando, acompanhando e orientando. Obrigado, por nos transmitir seus conhecimentos e por ministrar com tanto zelo, sabedoria e respeito suas disciplinas. Aos nossos orientadores Artur Vandrê Pitanga e Wilton Alves Ferreira Junior, pela paciência e dedicação, com esse apoio podemos desenvolver da melhor forma possível nosso trabalho.

Agradecemos de uma forma mais que especial, aos nossos pais que tanto nos ajudaram, apoiaram, torceram por nós e sonharam em ver nosso sucesso. A eles que nunca mediram esforços para acreditar em nossos sonhos. Agradecer é pouco diante de todo amor, carinho e apoio.

Aos demais familiares e amigos que torceram por essa nossa realização, e entenderam nossa ausência em alguns momentos, vocês fizeram e fazem toda diferença em nossas vidas.

Enfim, aos que passaram e aos que ainda permanecem em nossas vidas dentro e fora da instituição, a todos que nos incentivaram a seguir em frente com determinação, nosso sentimento de gratidão a todos vocês. Muito obrigado por serem nosso esteio e nos sustentar nos momentos mais difíceis.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo explorar o tema Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de uma Instituição de Ensino Superior Privada. A exploração do tema foi de fundamental importância para sedimentação de conhecimentos por parte do discente, a aplicação de grande valia para o âmbito acadêmico e para auxiliar possíveis melhorias na qualidade de vida dos professores desta instituição pesquisada. Após uma revisão bibliográfica baseada em autores renomados da literatura do tema que abordou o conceito de qualidade de vida no trabalho, suas aplicações e os fatores influenciadores acerca do tema, foi realizada uma análise dos dados obtidos através de questionários na organização estudada. Foi feita aplicação de questionários, tabulação e análise de todos os dados. Após esta análise, embasado em diversos autores que escreveram a respeito do assunto, foi possível observar o índice de excelência aos diversos fatores abordados no trabalho, e também os pontos a serem corrigidos e melhorados dentro da organização. Através deste trabalho observou-se como se caracteriza e pôde ser feita a descrição da qualidade de vida no trabalho dos professores desta instituição de ensino superior privada.

Palavras-chaves: Qualidade. Professores. Trabalho. Excelência.

ABSTRACT

The present work aims to explore the theme of Quality of Life in the Work of Teachers of a Private Higher Education Institution. The exploration of the subject was of fundamental importance for the sedimentation of knowledge on the part of the student, the application of great value to the academic scope and to help possible improvements in the quality of life of the teachers of this institution researched. After a bibliographic review based on renowned authors of the literature on the theme that approached the concept of quality of life at work, its applications and the factors influencing the theme, an analysis of the data obtained through questionnaires was carried out in the studied organization. Questionnaires, tabulation and analysis of all data were applied. After this analysis, based on several authors who wrote about the subject, it was possible to observe the index of excellence to the several factors addressed in the work, as well as the points to be corrected and improved within the organization. Through this work it was observed how the description of the quality of life in the work of the teachers of this private higher education institution was characterized.

Keywords: Quality. Teachers. Job. Excellence.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – CONCEITOS E SUAS APLICAÇÕES NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	8
2.1 FATORES INFLUENCIADORES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	10
3. METODOLOGIA	14
4. RESULTADOS	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
7. ANEXOS	34

1. INTRODUÇÃO

Foi constatado segundo o site do e-Mec que na cidade de Anápolis, onde foi realizada a pesquisa, existem 16 (dezesesseis) Faculdades de Ensino Superior Privada, sendo escolhida uma destas para realização do trabalho acadêmico. O interesse em realizar esse projeto com o tema Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de nível superior surgiu com a preocupação em relação ao bem-estar desse profissional, como se realiza o trabalho docente e a construção do ambiente mais propício à produtividade acadêmica. Tendo o intuito de caracterizar como é a qualidade de vida no trabalho dos docentes de uma Instituição de Ensino Superior privada.

Para que as pessoas realizem um trabalho de qualidade, precisam estar motivadas naquilo que desenvolvem e enxerguem o reconhecimento recebido pelo trabalho prestado. A qualidade de vida no trabalho é um assunto muito importante, pois este envolve não somente a empresa em questão, mas o seu colaborador de forma direta. Ao falar desse tema versado, pensa-se já em ambientes de trabalho com índice de ruídos, falta de conforto e segurança. A partir disto foi feito um questionamento, onde se fara a análise e a compreensão de como é a QVT dos professores através de questionários aplicados aos mesmos.

Buscamos refletir quais as interferências que podem atrapalhar no rendimento destes docentes no desempenho de suas atividades, o que pode causar desmotivação, e o que pode ser melhorado pela IES que está sendo pesquisada, com o objetivo de trazer melhorias para os profissionais da educação que estão sendo estudados. Através desta análise e reflexão, teremos uma compreensão, capaz de verificar os efeitos positivos e negativos do ambiente de trabalho no que diz respeito ao desempenho de suas atividades em sala de aula. Avaliando ao final do trabalho como tem se caracterizado a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores desta IES.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – CONCEITOS E SUAS APLICAÇÕES NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.

A respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, em conformidade com o que relata Limongi-França (2012) podemos observar que as diversas demandas não são aleatórias, na verdade subentendem necessidades que precisam ser atendidas para a preservação pessoal. Todavia apenas no final do século passado é que o conceito de QVT se difundiu, e em alguns países o tema QVT também é caracterizado como condições de trabalho.

[...] Qualidade de vida no trabalho (QVT) tornou-se, nos últimos anos, um tema familiar, estratégico e de discussão frequente. Essa é a principal resposta à intensa pressão organizacional e empresarial gerada pelo acirramento da competitividade e da globalização. A pressão gerada é caracterizada pela presença de novas tecnologias, fusões e aquisições, alta expectativa de consumo e crescente internacionalização nos mercados de trabalho e de negócios. Através dessa performance acelerada, empresas e seus fatores sociais procuram atingir os melhores resultados para seus negócios. Essa tensão afeta positivamente e negativamente os resultados pessoais e das organizações. (DUTRA, 2008 p. 198).

Segundo Davis (1970, *apud* Chiavenato, 2010) O conceito de QVT demonstra apreensão quanto ao desempenho de colaboradores na realização de suas ocupações diárias no que se refere à segurança, conveniência, saúde, dentre outros fatores. A qualidade de vida no trabalho refere-se não somente ao ambiente que o trabalhador frequenta e desenvolve suas funções, mas, ao que se trata de sua saúde, o conceito de QVT aborda respeito e preocupação pelo colaborador.

Confirmando o que foi exposto acima, Kops, Silva e Romero (2013) dizem que a qualidade de vida no trabalho procura o bem-estar dos funcionários com a visão de minimizar a sensação física desagradável provocada pelo excessivo “esforço físico” no desempenho de suas atividades. Gutierrez, Gonçalves e Vilarta (2005) dizem que todo trabalhador para poder desenvolver bem seu trabalho, precisa obter respostas positivas a respeito do respectivo trabalho desenvolvido em sua função. O assunto estudado, portanto, tem como objetivo desenvolver meios e oportunidades que destaquem a valorização do funcionário levando-o ao crescimento profissional.

Como se não bastasse os problemas internos enfrentados pelos professores, ainda há competitividade do mercado de trabalho que os pressionam de forma exagerada causando desconforto que acaba influenciando na sua qualidade de vida no trabalho.

[...] Os educadores têm enfrentado alguns desafios nas últimas décadas. Não podem competir com a rapidez e a disponibilidade das tecnologias de informação. São tão comuns os sistemas públicos e privados de ensino à distância, que muitos professores veem neste sistema uma decadência da educação. (VOSS, 2012, p.122)

De acordo com Kops, Silva e Romero (2013) a qualidade de vida no trabalho, busca dar satisfação ao trabalhador para diminuir os pontos negativos no ambiente de trabalho. Seu objetivo é criar alternativas saudáveis no ambiente de trabalho e ter aumento de produtividade.

Muitos professores não obtêm sua satisfação pela falta dos fatores apresentados acima, de acordo com Ferreira 2011, algo comum no desempenho da profissão do professor é o mal-estar no trabalho, este provém de momentos relacionados ao desempenho de suas atividades. O cansaço físico e a sobrecarga de atividades sobre os profissionais docentes acarretam sérios problemas, como fadigas e esgotamento. Os ambientes organizacionais que não primam pela QVT, fazem com que o mal-estar esteja fortemente presente e afirma ainda que quando o mal-estar é presença dominante, coloca até mesmo a saúde em risco.

Um problema que abrange além das salas de aula, interferindo gravemente a vida social e pessoal dos professores, os quais além de cargas exaustivas enfrentadas em seu dia-a-dia, ainda lidam com situações como esta, de não ter seu trabalho valorizado e reconhecido. A síndrome de Burnout torna-se uma doença mais atual, devido ao sentimento de desvalorização e falta de reconhecimento pelos profissionais da educação, é o que diz Kops, Silva e Romero, (2013).

De acordo com Gonçalves, Gutierrez e Vilarta (2005), tratando o funcionário como parte fundamental na produtividade da empresa, é necessário uma preocupação com a conservação e saúde do mesmo, na visão física, emocional e espiritual. Cabe a empresa, observar com maior ênfase como se encontra o seu colaborador. Uma boa gestão deve estar atenta quanto a tudo isto, para não vir a sofrer consequências maiores futuramente, com problemas de desempenho nas disciplinas ministradas, causando insatisfação por parte dos receptores.

Dando continuidade ao assunto Bond, Busse e Pustilnick (2012, p.29) dizem: “Uma vez que seu cliente perca a confiança em você, será extremamente difícil recuperá-lo. É o mesmo quando vamos a uma loja e somos mal atendidos. Dificilmente retornaremos a ela, pensando que seremos maltratados novamente.”

No caso do âmbito acadêmico em nenhum momento é diferente, principalmente tratando-se do ensino privado, no qual professores que sofrem com má Qualidade de Vida no

Trabalho, podem perder a motivação para ministrar suas aulas. Os alunos diante disso podem sentir-se prejudicados devido ao não retorno de aprendizagem que esperam, propiciando espaço para reclamações e indignações, provocando até mesmo transferência para outras instituições de ensino superior concorrente. Estes mal falatórios e transferências de alunos acabam prejudicando e denegrindo a imagem da instituição.

2.1 FATORES INFLUENCIADORES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O ambiente físico tem grande importância quando se refere ao assunto pautado de Qualidade de Vida no Trabalho. A falta de um espaço físico adequado pode interferir de forma negativa no desempenho da função do profissional. Sendo assim, Gramms e Lotz (2017) afirmam que sentimentos de ansiedade e insegurança são provocados por um ambiente de trabalho que expressa riscos ou que não transmite segurança aos seus colaboradores.

Ferreira (2013) diz que dentro de uma organização, as necessidades de segurança que as pessoas buscam são aquelas que as levam a procurar proteção contra qualquer perigo, real ou imaginário, físico ou abstrato. Também é a busca por proteção contra a ameaça ou privação, a fuga ao perigo, o desejo de estabilidade, a busca por um mundo ordenado e previsível, são manifestações típicas dessas necessidades.

Dessa forma, conclui-se que o ambiente de trabalho tem grande importância para o desenvolvimento das atividades dos professores, a qualidade deste é inquestionável para o bom desempenho e até mesmo, permanência do docente na instituição. De acordo com Ferreira (2013) dentro de uma organização é muito importante haver um bom ambiente de trabalho, tanto em termos físicos como psicológico, isso faz com que a organização consiga atrair e reter talentos.

É importante destacar também que se tratando do âmbito acadêmico a coordenação tem grande parcela de responsabilidade quanto a tudo isso, tendo uma análise precisa no que se refere à infraestrutura da faculdade, dentre os muitos fatores envolvidos, destacam-se:

O fator limpeza é sem dúvidas nenhuma, um dos importantes aspectos para a QVT, este faz parte do conjunto denominado “5S”, o autor Leonel (2011, p. 23) nos diz que “O 5S é visto como uma importante metodologia participativa e propulsora da qualidade”. Essa teoria que se forma por cinco palavras japonesas: seiri (utilização), seiton (organização), seisou (limpeza), seiketsu (saúde) e shitsuke (autodisciplina). Dando ênfase ao assunto

limpeza, o mesmo autor Colenghi (2003, *apud* Leonel, 2011) vai nos dizer que a palavra seiso traz o significado de manter o ambiente limpo, isto que transmite aspecto positivo para a organização.

Outro fator que também colabora para o alcance da QVT na instituição é a boa iluminação das salas de aula. A norma ABNT NBR ISO/CIE 8995-1/2013 também nos informa que uma boa iluminação no ambiente de sala de aula além de disponibilizar boa visualização do encargo a fazer, tornar-se necessária para a facilidade e comodidade da realização das atividades a serem realizadas. Segundo Cassol (2009), as condições de conforto visual devem ser atendidas, caso contrário, “diversos sintomas fisiológicos podem aparecer, tais como olhos vermelhos, irritadiços e lacrimejantes. Em casos mais avançados, ainda podem ocorrer dores de cabeça e problemas gastrointestinais”.

Cabe também ressaltar a importância da tecnologia, que de acordo com Limongi-França (2012) está presente no grupo de fatores socioeconômicos, é um dos principais desencadeadores para a Qualidade de Vida no Trabalho em nossa sociedade Pós-industrial. Este fator nos mostra a importância que a tecnologia tem no cotidiano de qualquer profissional atualmente. Um apoio técnico, portanto, é essencial para o bom desempenho de uma função trabalhista. Não diferente no âmbito acadêmico, o qual os professores necessitam da tecnologia inúmeras vezes para o bom segmento e explanação de seu material didático aos alunos.

Em continuação ao assunto material didático, os autores Sant’anna; Menzolla (2002) vão nos dizer que os recursos didáticos colaboram para o aprendizado dos alunos, além de despertar o interesse dos mesmos, desencadeando questionamentos e debates em sala de aula, tornando mais interessantes e participativas as aulas ministradas pelo professor.

Se tratando do assunto infraestrutura, o último fator citado nesta pesquisa, que se refere a organização do trabalho, os autores Fialho e Santos (1997, *apud* Moraes, 2006) dizem que a organização do trabalho visa um ambiente apropriado para que o colaborador consiga sentir-se realizado, impulsionando a Qualidade de Vida no Trabalho.

Além dos fatores acima comentados, cabe também falar da responsabilidade de sempre se preocupar em promover as melhorias necessárias na área de gestão de pessoas da faculdade. Ferreira (2013) nos fala acerca da importância da gestão e gerência, o autor destaca que uma boa liderança deve ser aquela que valoriza pessoas, além de ter certa versatilidade no modo de tratar e lidar com cada colaborador de sua equipe.

Em adição ao que o autor disse acima, em que a gestão deve saber valorizar pessoas, Bond, Busse e Pustilnick (2012) afirmam que dentre os muitos programas e benefícios oferecidos pelas empresas que estão em destaque, está o de reconhecimento e oportunidades profissionais, benefício este que traz motivação para o funcionário da empresa. Os autores continuam nos falando acerca do assunto, que por vezes as pessoas abrem mão de grandes salários em troca de uma empresa que lhes proporcionem o reconhecimento, isto está sendo observado pelas empresas hoje, visando trazer satisfação a sua equipe, para obtenção maior de resultados. De acordo com Ferreira (2013) o reconhecimento por um bom trabalho realizado, juntamente com outros fatores podem influenciar inclusive na diminuição de turnover e no número de faltas do colaborador, influenciando significativamente no desempenho dos mesmos na organização.

Além de reconhecimento em toda organização o colaborador procura por autonomia para o desempenho de suas atividades numa busca de inovar seu trabalho. Dessa forma Cavassani (2006) diz que a partir do momento que o empregado (professor) possui autonomia para realização de suas atividades, ele sente-se motivado, pois isto lhe proporciona o sentimento de importância na organização. Dessa forma Walger, Viapiana e Barboza (2014) nos dizem que autonomia é uma dimensão essencial para os cargos desempenhados, segundo os autores a independência é o critério pessoal que o colaborador possui para o planejamento e execução de suas atividades proporcionando ao mesmo motivação, ocasionando satisfação e ampliando os resultados.

Outro fator motivador que aumenta os níveis de satisfação e resultados e melhora a qualidade, é o salário. Cavassani (2006) nos diz que o pagamento de um salário justo e compatível com o mercado gera aperfeiçoamento dos envolvidos. São incentivados como consequência a melhorar e desenvolver suas atividades com maior êxito e qualidade. Conforme Fernandes (1996) a compensação justa e adequada, é a categoria que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado. O trabalhador espera de forma justa e adequada, receber o salário como recompensa pelo seu trabalho desenvolvido.

Limongi-França (2012) nos informa que em vários países ocorrem reivindicações com o propósito de diminuir a carga horária trabalhada. Barretos (2008) também complementa a respeito do assunto que o principal fator provocante do estresse no trabalho é a sobrecarga do mesmo, ou seja, acúmulo de tarefas, a falta de organização e a capacidade de distribuir as tarefas e funções. O excesso de carga horária faz com que o empregado

desenvolva suas atividades com menos qualidade, pois o cansaço físico e mental pode atrapalhar no raciocínio, e no preparo das atividades.

3. METODOLOGIA

Este objeto de pesquisa com foco na Qualidade de Vida de Professores de uma Instituição de Ensino Superior privada da cidade de Anápolis, Goiás. Foi utilizado como caminho deste objeto de pesquisa o estilo considerado dedutivo, onde foi realizada uma pesquisa com professores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, encontrando uma estimativa que estes resultados são idênticos ou similares a outras Instituições de Ensino Superior, chegando assim a responder a problemática proposta neste artigo, que foi como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho de professores de uma instituição de nível superior privada na cidade de Anápolis.

Neste trabalho a natureza da pesquisa utilizada foi a básica por se tratar de uma pesquisa acadêmica que possivelmente não será aplicada a prática de vivência, mas, somente utilizada para a coleta de dados.

Esta pesquisa teve a forma quantitativa, por ter sido utilizado um questionário para coleta de dados, contendo 15 perguntas fechadas, com o objetivo de levantar referências estatísticas, levando em conta a opinião dos professores dessa IES, e transformamos esses dados em informações.

Com o objetivo de descrever como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho de professores de uma IES, neste trabalho foi utilizada a pesquisa descritiva, envolvendo técnicas de coleta de dados através de questionário, contendo perguntas fechadas para levantamento de dados.

Com o intuito de entender a Qualidade de Vida no Trabalho de professores de Nível Superior Privado em Anápolis, foi realizada a pesquisa em uma faculdade Particular da cidade, nos turnos matutino e noturno, totalizando 39 professores, de ambos os sexos, na faixa etária compreendida entre 25 e 70 anos.

Através das respostas, foi feita a tabulação e com os resultados obtidos, foi possível analisar como tem se configurado a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de Nível Superior de uma faculdade particular de Anápolis. A análise de dados foi feita de forma primária, pois foi aplicada a coleta de dados e a tabulação dos mesmos, e as respostas foram obtidas através de questionários.

Quanto às limitações do método, nos questionários aplicados, foi encontrada resistência com alguns professores que não queriam responder por alegar atrapalhar a aula, outros pediram pra entregar depois, e alguns desses não devolveram os mesmos, também foi

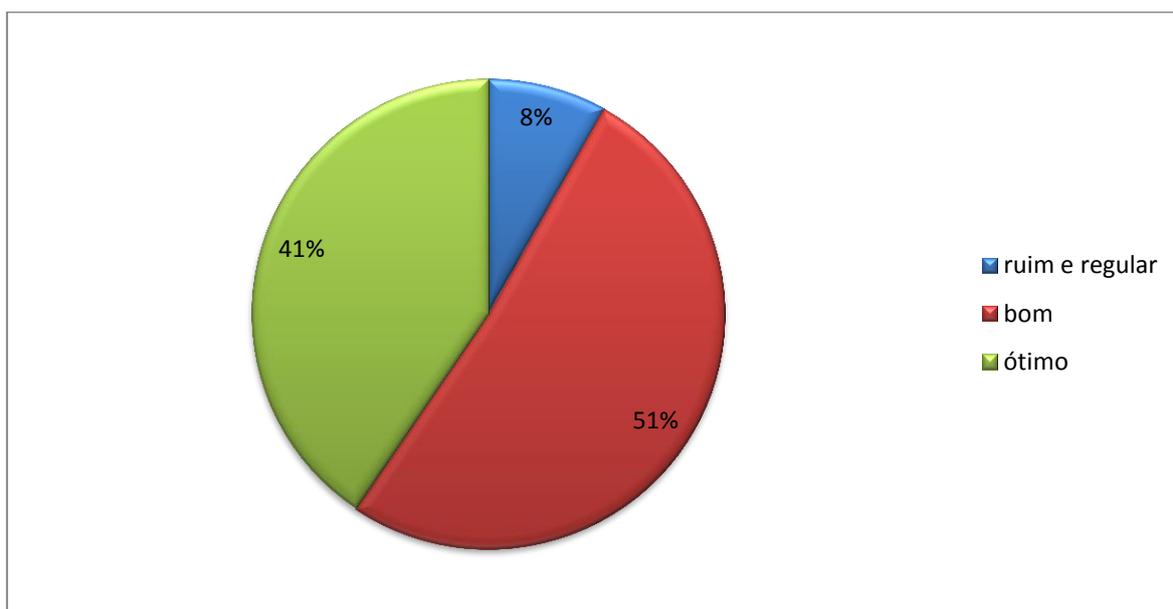
compreendido que alguns responderam às perguntas sem ao menos analisar as questões. Também foram encontradas dificuldades devido à secretaria acadêmica disponibilizar uma lista com 51 professores, contudo, destes foram encontrados apenas 39, sendo que, a pesquisa aconteceu todos os dias, nos turnos matutino e noturno durante duas semanas.

Não houveram considerações éticas, devido à pesquisa ser feita em total sigilo, sem qualquer tipo de identificação dos professores, como nome, matéria lecionada e também não será divulgado o nome da instituição, a qual foi aplicada o questionário.

4. RESULTADOS

Dentre os atributos abaixo, qual seu nível de satisfação em relação ao apoio oferecido pela IES no que se refere a:

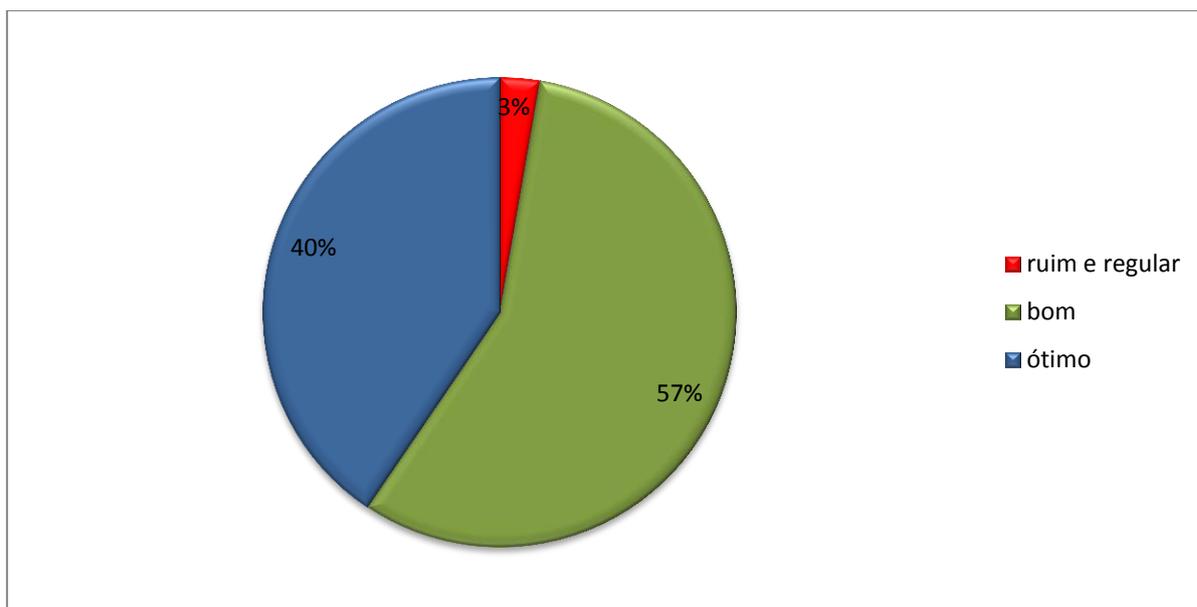
Gráfico 1 – Nível de satisfação em ambiente de sala (físico)



Fonte: próprios autores

Pode-se observar no gráfico 1 que 41% dos professores entrevistados, no que se refere ao ambiente de sala (físico) responderam ser ótimo, tendo total satisfação quanto a este quesito, 51% dos entrevistados responderam ser bom, e 8% disseram ser ruim ou regular. Segundo Gramms e Lotz (2017) um ambiente de sala ruim pode causar sentimento de insegurança e ansiedade. Sentimento este que pode influenciar de forma negativa no desempenho e no resultado dos professores, observa-se a partir desta análise pontos a serem melhorados e corrigidos para alcance da excelência do requerido assunto.

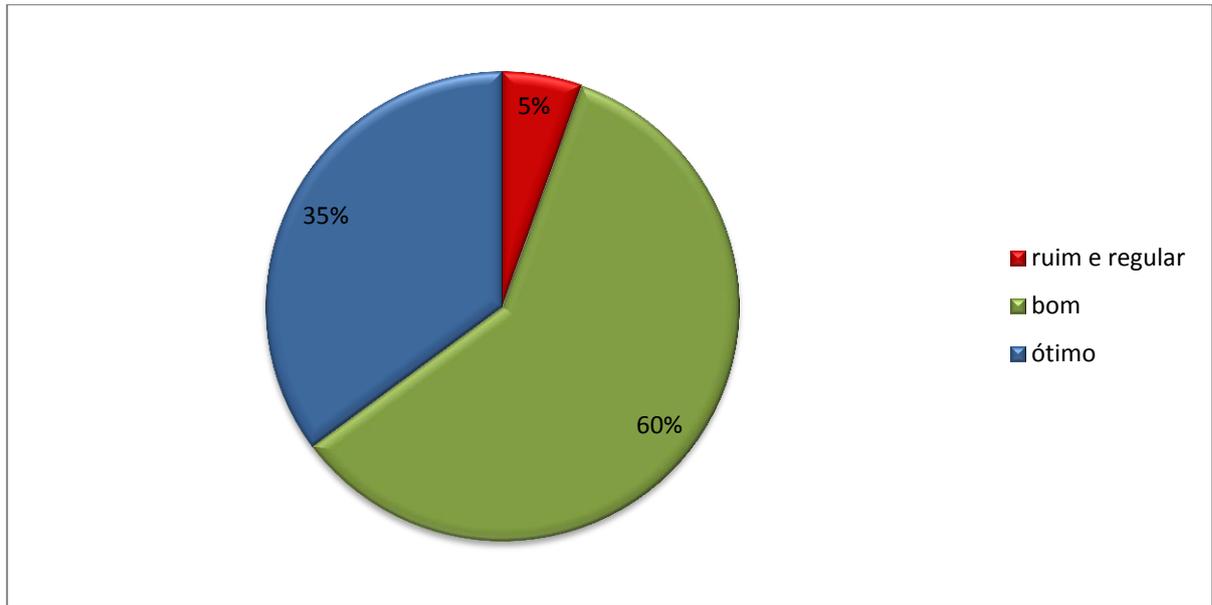
Gráfico 2 - Nível de satisfação de Iluminação da sala



Fonte: próprios autores

De acordo com o gráfico 2 no que se trata da iluminação das salas de aula, observa-se que 40% dos entrevistados responderam ser ótimo, 57% dos professores disseram ser bom, e 3% responderam ser ruim ou regular. Segundo Cassol (2009), as condições de conforto visual devem ser atendidas, caso contrário, sintomas e irritações surgirão, podendo ocasionar até mesmo dor de cabeça e problemas gastrointestinais. A norma ABNT NBR ISO/CIE 8995-1/2013 também nos informa que uma boa iluminação no ambiente de sala de aula além de disponibilizar boa visualização do encargo a fazer, tornar-se necessária para a facilidade e comodidade da realização das atividades a serem realizadas. Ao analisar os dados obtidos vemos que a maioria dos docentes concorda que tem uma boa iluminação nas salas de aula, porem pode-se melhorar.

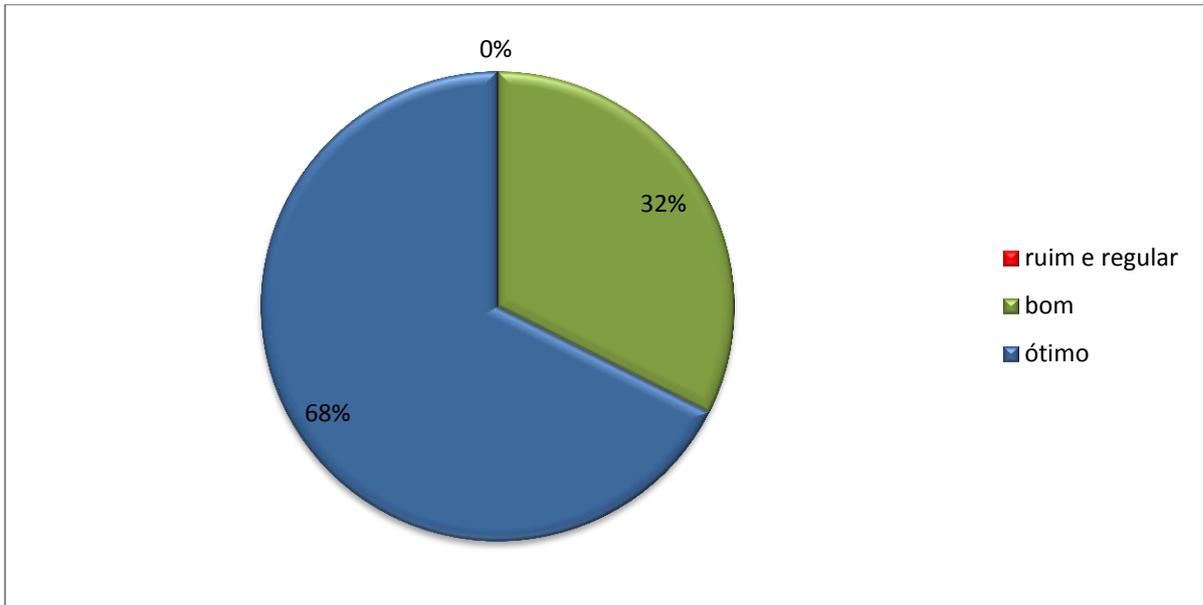
Gráfico 3 - Nível de satisfação dos Recursos Tecnológicos



Fonte: próprios autores

A partir dos dados apresentados no gráfico 3, que diz respeito aos Recursos Tecnológicos oferecidos pela Instituição de ensino privada estudada, nota-se que 35% dos docentes disseram ser ótimo, 60% consideram bons estes recursos, e 5% responderam ser ruim ou regular, observa-se aqui que os recursos tecnológicos oferecidos pela instituição são bons, porém nota-se também a necessidade de melhoria neste ponto para o alcance da excelência da qualidade para a instituição. O autor Limongi-França (2012) nos diz que a tecnologia é um dos principais desencadeadores para a qualidade de vida no trabalho nesta sociedade Pós-industrial. Isto nos mostra a importância que a tecnologia tem no cotidiano do profissional. Um apoio técnico e bons instrumentos de qualidade (notebook, Datashow, caixas de som, etc.) ajudam na explanação do conteúdo e evitam o desgaste do profissional no lecionar das matérias, portanto é essencial para o bom desempenho da função.

Gráfico 4 - Nível de satisfação quanto a Limpeza

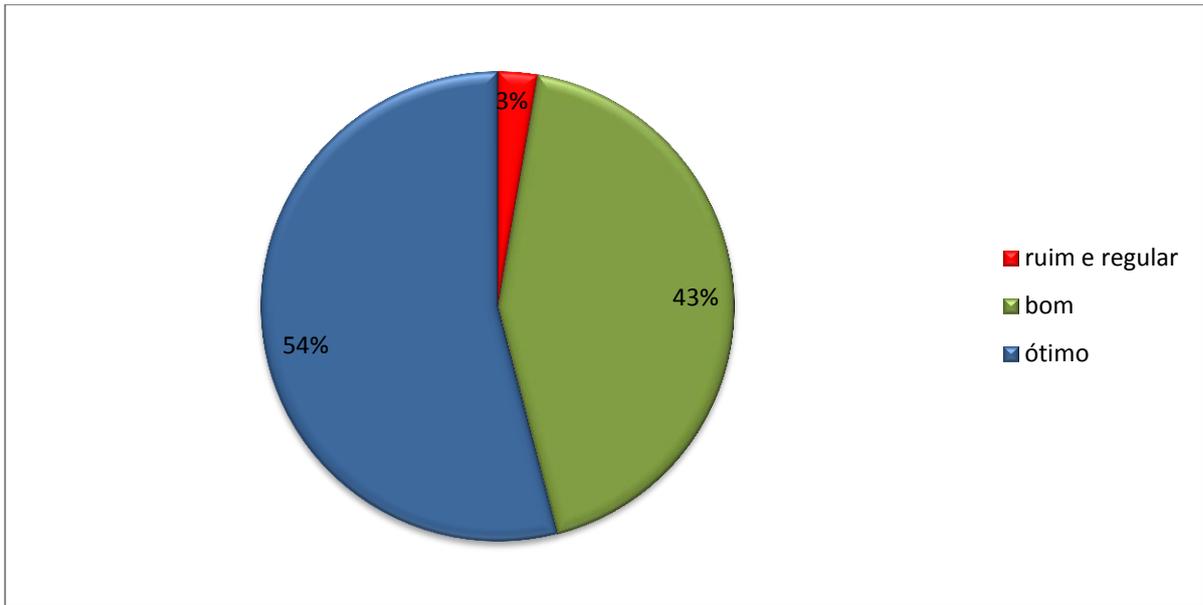


Fonte: próprios autores

Tratando-se do fator limpeza na qualidade de vida no trabalho observamos que 68% disseram ser ótimo, enquanto que 32% respondem ser bom. Embasado na teoria do 5S Colenghi (2003, *apud* Leonel, 2011) vai nos dizer que a palavra seisou traz o significado de manter o ambiente limpo, isto que transmite aspecto positivo para a organização.

A falta de limpeza causa incômodos aos presentes, mais ainda para quem trabalha constantemente naquele ambiente, por isso a importância de se manter um ambiente de trabalho limpo e bem arrumado. A partir da análise do gráfico pode-se observar um alto grau de satisfação dos docentes no que se refere a limpeza da instituição, próximo de encontrar a excelência nesse fator de qualidade na vida dos professores, o que é muito bom.

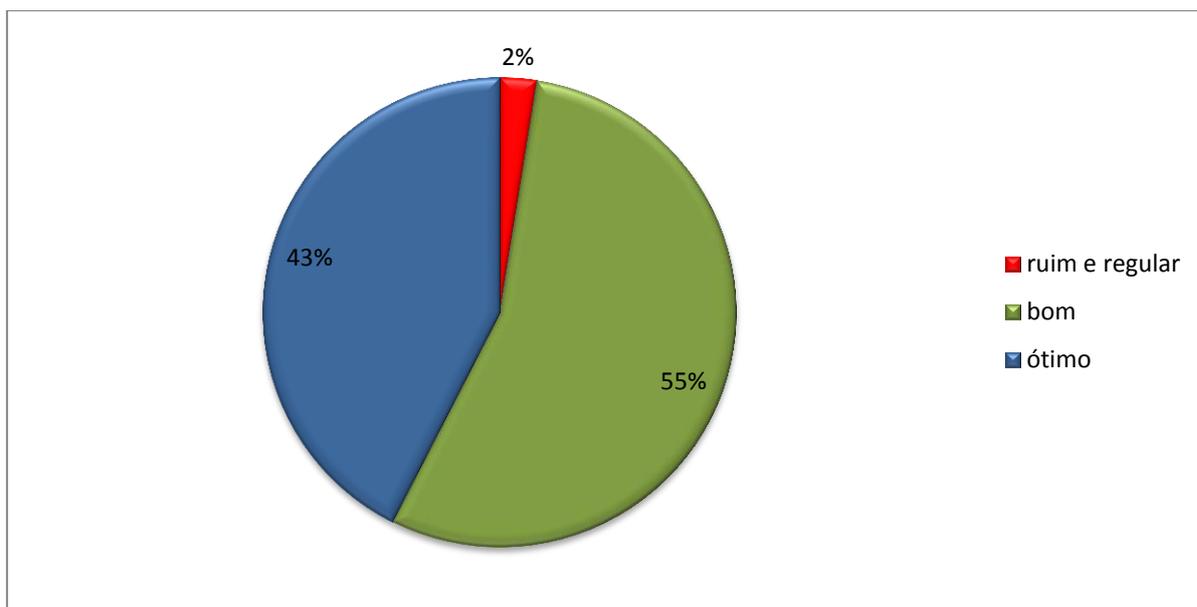
Gráfico 5 - Nível de satisfação quanto a Organização



Fonte: próprios autores

Dos fatores relevantes acerca de satisfação quanto a qualidade de vida no trabalho a respeito do assunto organização, pode-se observar que 54% responderam ser ótimo, 46% assumiram ser bom, e 3% disseram ser ruim ou regular. Os autores Fialho e Santos (1997, apud Moraes, 2006) dizem que a organização do trabalho visa um ambiente apropriado para que o colaborador conseguisse sentir-se realizado, impulsionando a Qualidade de Vida no Trabalho. Um alto índice no gráfico aponta total satisfação pela maioria dos docentes entrevistados, no que diz respeito a organização da instituição de ensino que foi pesquisada, denotando assim que a organização está no caminho certo para a excelência total.

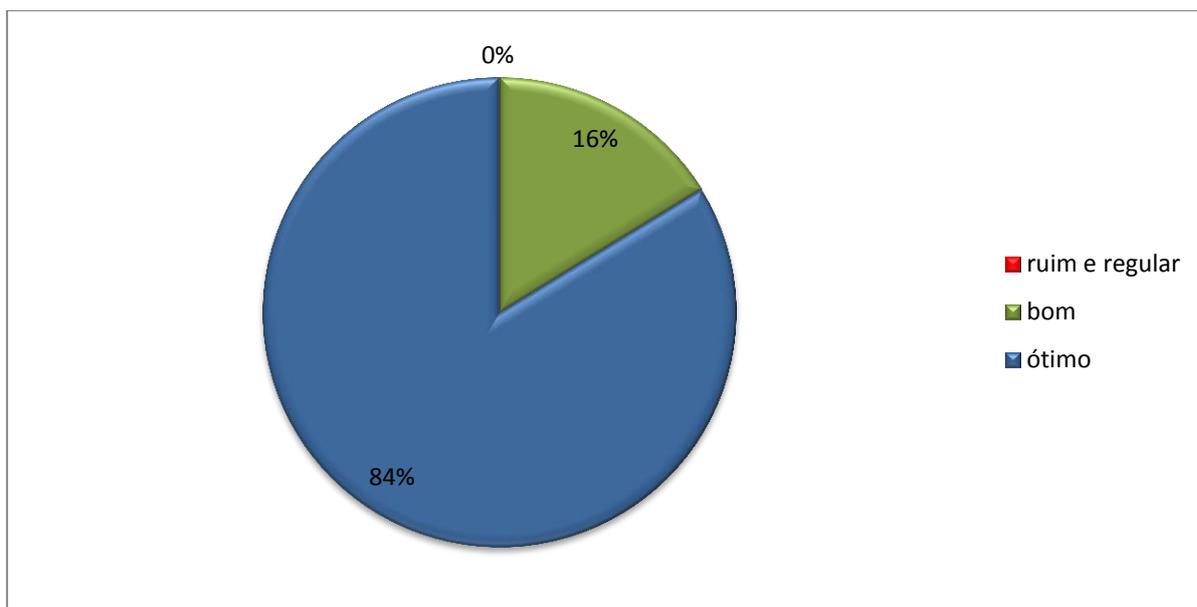
Gráfico 6 - Nível de satisfação quanto aos Materiais Didáticos



Fonte: próprios autores

É possível através da análise de dados apresentada no gráfico 6 observa-se o grau de satisfação dos professores no que envolve os materiais didáticos disponibilizados pela instituição de ensino privada pesquisada para uso dos alunos em sala de aula. Onde 43% responderam ser ótimo, enquanto que 57% não encontram total satisfação neste fator de qualidade de vida no trabalho dos professores, resultado ruim para a instituição. Sant' Anna; Menzolla (2002) vão nos dizer que os recursos didáticos colaboram para o aprendizado dos alunos, além de despertar o interesse dos mesmos, desencadeando questionamentos e debates em sala de aula. Tornando mais interessantes e participativas as aulas ministradas pelos pelo professor.

Gráfico 7 - Nível de satisfação quanto a Coordenação



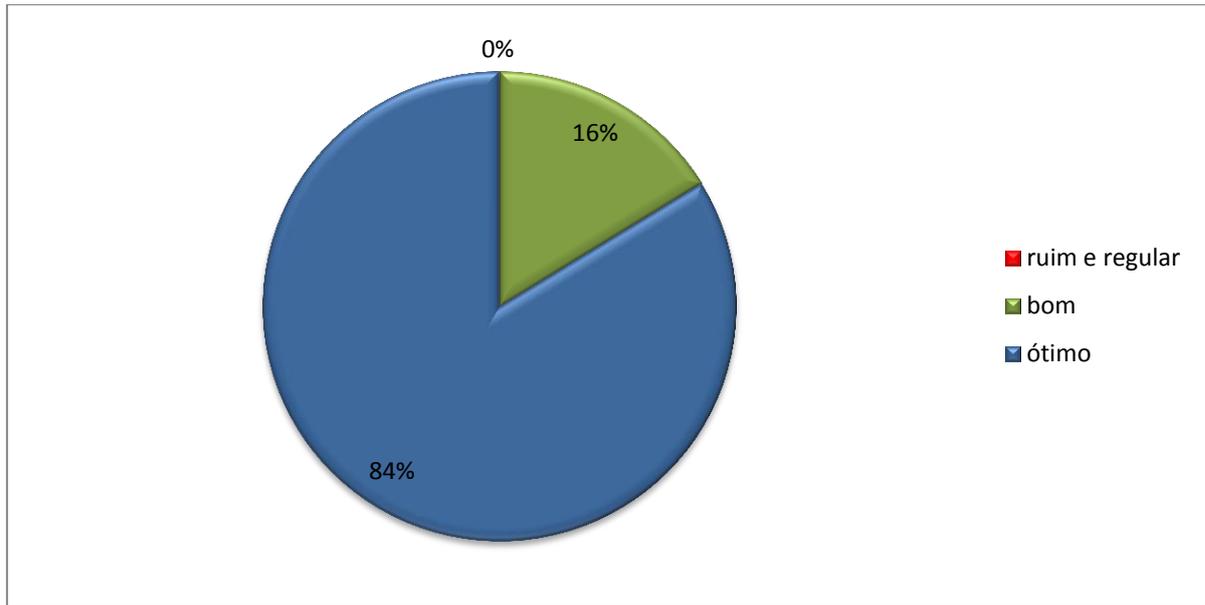
Fonte: próprios autores

A partir dos resultados obtidos, 84% dos professores responderam que a coordenação da instituição é ótima, enquanto 16% responderam ser bom. Com esses resultados, verificamos que podemos encontrar um bom nível de satisfação da parte dos professores em relação à coordenação. Isso significa, que os professores têm um bom relacionamento e uma boa aproximação com a coordenação da instituição.

Ferreira (2013) nos fala acerca da importância da gestão e gerência também, o autor destaca que uma boa liderança deve ser aquela que valoriza pessoas, além de ter certa versatilidade no modo de tratar e lidar com cada colaborador de sua equipe.

Em adição ao que o autor disse acima, em que a gestão deve saber valorizar pessoas, Bond, Busse e Pustilnick (2012) vão nos dizer que dentre os muitos programas e benefícios oferecidos pelas empresas que estão em destaque, está o de reconhecimento e oportunidades profissionais.

Gráfico 8 - Nível de satisfação quanto a Diretoria

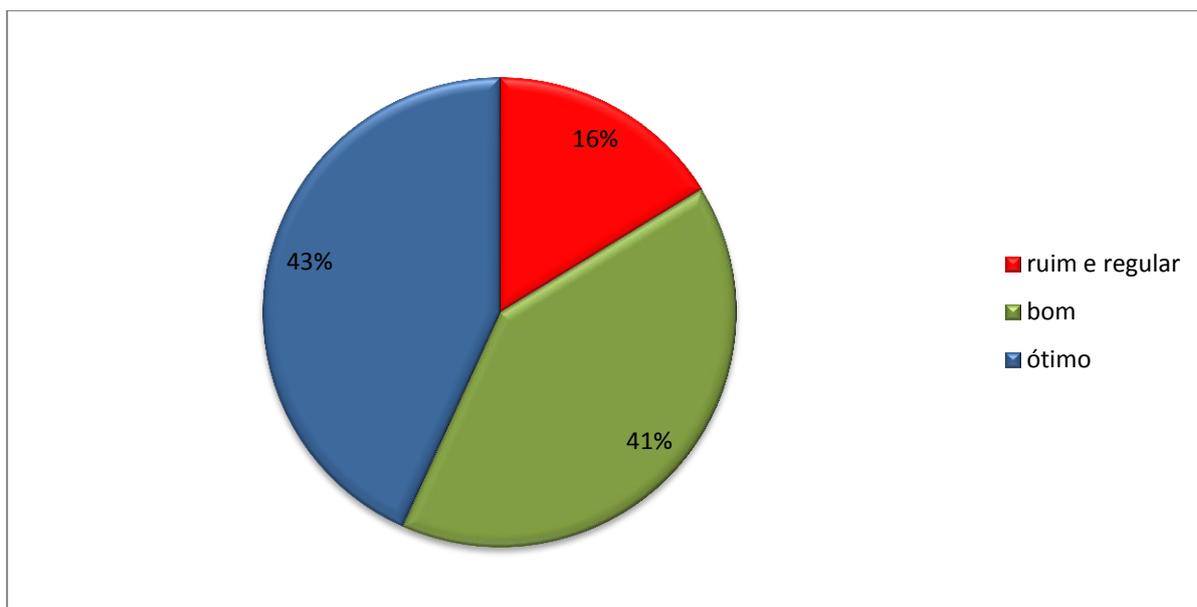


Fonte: próprios autores

Em questionamento aos professores, quanto a diretoria da instituição, percebemos um bom nível de satisfação de suas partes, onde 84% disseram que a mesma é ótima, e 16% bom. Quando os professores se sentem satisfeitos com a diretoria, trabalharão com mais empenho e satisfação, e sua proximidade e relação com a diretoria também se desenvolverá bem.

Drucker (1954) registra que “o trabalho do gerente é similar ao trabalho do maestro, sendo que o gerente, além de conduzir a orquestra, desempenha também o papel de intérprete”. O gestor é o responsável em criar um ambiente propício para que sejam realizados os objetivos da empresa, cabe a ele enxergar e projetar ações juntamente com seus colaboradores. Um líder motivador sabe que o respeito não se garante pela imposição mais sim pelo reconhecimento do seu grupo, que seguem suas sugestões não por submissão, mas sim por acreditarem nos seus propósitos e por confiarem na sua visão. O bom líder deve ser parte da equipe, parceiro, deve dividir as tarefas e ser cúmplice do seu time, desta forma o grupo de maneira natural vai tornando-se homogêneo.

Gráfico 9 - Nível de satisfação quanto a Segurança



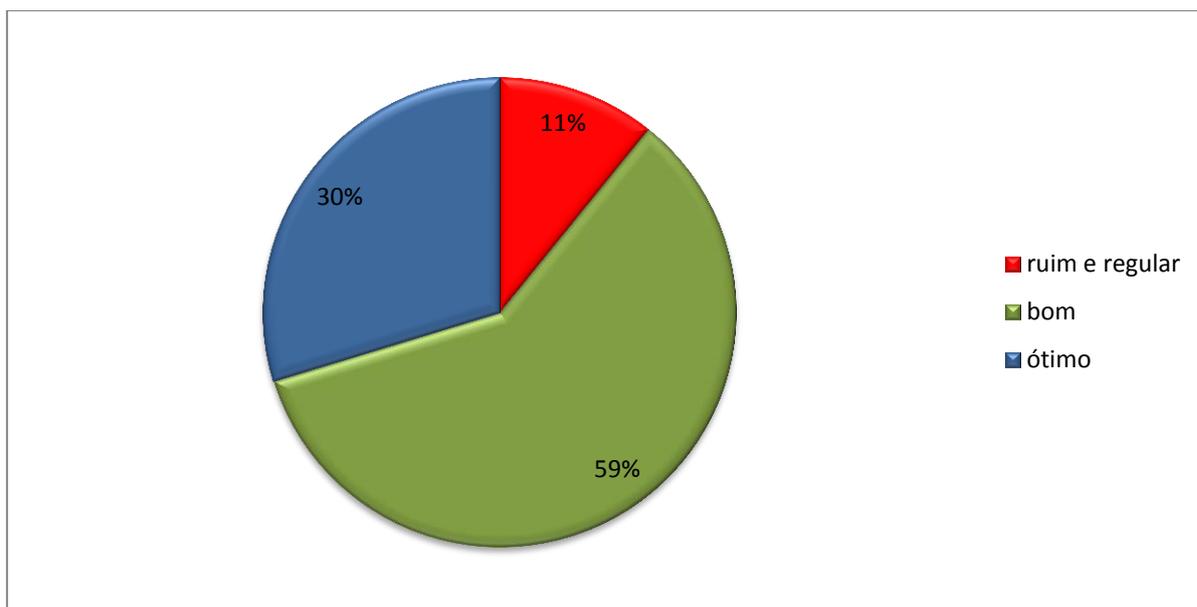
Fonte: próprios autores

Em se tratando da segurança, 43% dos entrevistados, afirmaram ser ótima, 41% disseram ser bom, e 16% responderam ser ruim ou regular. Observa-se que os resultados encontram-se bem divididos, demonstrando que para boa parte dos professores desta IES, encontram-se totalmente satisfeitos com a segurança oferecida pela mesma, parte dos entrevistados sentem-se seguros, porém não totalmente, e os 16% restantes encontram-se insatisfeitos com a segurança oferecida. Tornando este um ponto a ser observado e corrigido pela instituição para continuar no caminho da excelência total.

Sendo assim, Gramms e Lotz (2017) afirmam que sentimentos de ansiedade e insegurança são provocados por um ambiente de trabalho que expressa riscos ou que não transmite segurança aos seus colaboradores.

Ferreira (2013) diz que dentro de uma organização, as necessidades de segurança que as pessoas buscam são aquelas que levam as pessoas a procurar proteção contra qualquer perigo, real ou imaginário, físico ou abstrato. Também é a busca por proteção contra a ameaça ou privação, a fuga ao perigo, o desejo de estabilidade, a busca por um mundo ordenado e previsível são manifestações típicas dessas necessidades.

Gráfico 10 - Nível de satisfação quanto a Carga Horária



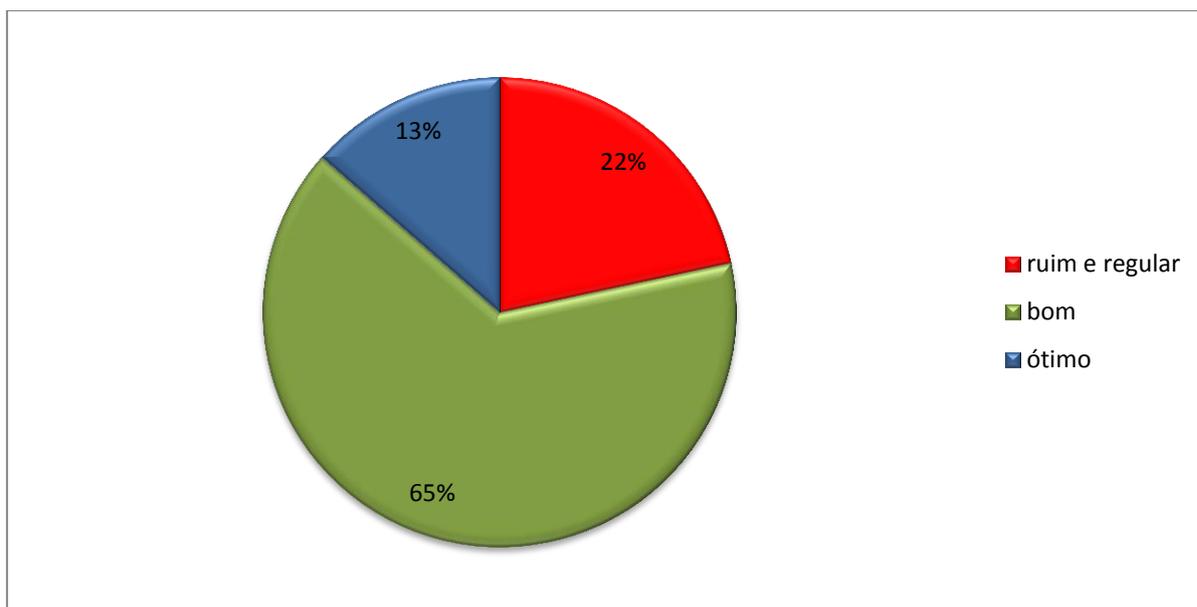
Fonte: próprios autores

Quanto à carga horária de trabalho, percebemos um grande índice de insatisfação dos professores, enquanto apenas 30% dos professores responderam que é ótimo, e 59% disseram ser bom, e 11% responderam ser ruim ou regular. Observa-se que a maioria dos professores se encontram satisfeitos com a carga horaria trabalhada, mas deve-se dar a devida atenção aos demais que não encontram satisfação neste quesito. Trabalhando com o quesito qualidade total, observa-se que a pontos a serem trabalhados e melhorados para alcance deste quesito. A carga horária excessiva, pode causar imperfeição no desenvolvimento das disciplinas, pois o cansaço físico e mental por excesso de trabalho, levam os professores a terem dificuldades de concentração e aperfeiçoamento no ensino.

Limongi-França (2012) nos informa que em vários países ocorrem reivindicações com o propósito de diminuir a carga horária trabalhada.

Barretos (2008) também complementa a respeito do assunto que o principal fator provocante do estresse no trabalho é a sobrecarga no trabalho, ou seja, acúmulo de tarefas, a falta de organização e a capacidade de distribuir as tarefas e funções. O excesso de carga horária faz com que o empregado desenvolva suas atividades com menos qualidade, pois o cansaço físico e mental pode atrapalhar no raciocínio, e no preparo das atividades.

Gráfico 11 - Nível de satisfação quanto a Remuneração

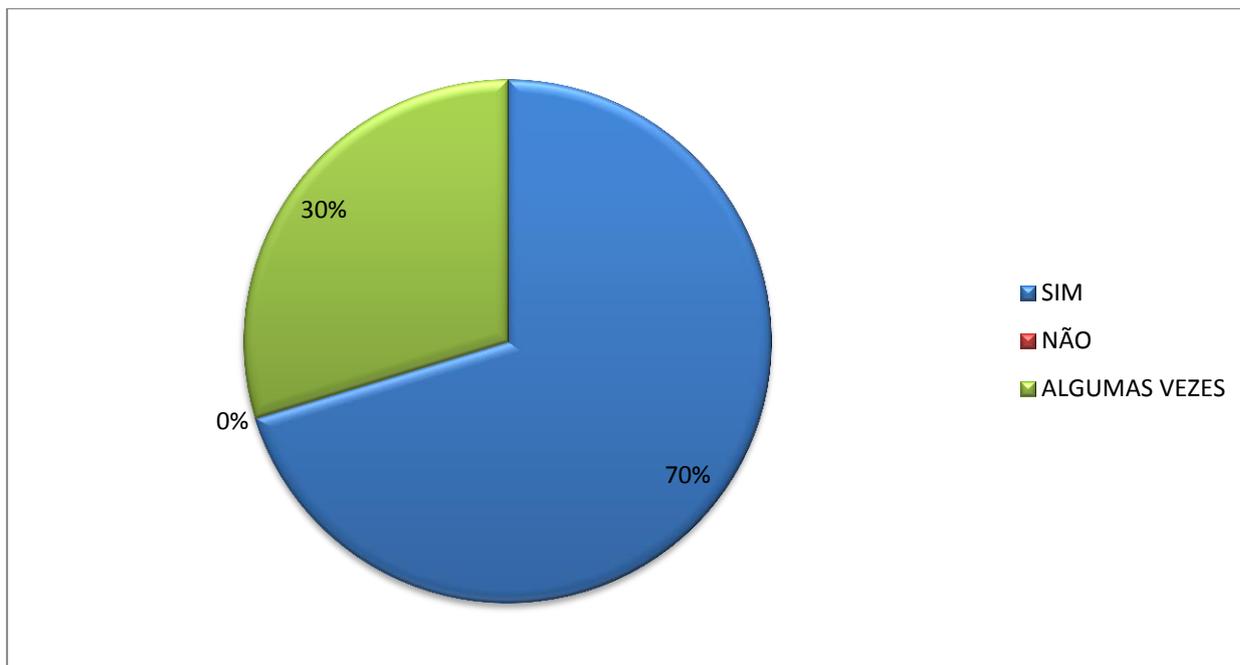


Fonte: próprios autores

Em resposta quanto a satisfação dos professores em se tratando da remuneração, encontramos um fator bastante preocupante, onde apenas 13% dos professores disseram estar totalmente satisfeitos com seus pagamentos, 65% disseram ser bom, e 22% dizem ser ruim ou regular. O resultado apresentado mostra um alto índice de satisfação pela maioria dos professores no que se refere a sua remuneração, um bom resultado para a instituição.

Conforme Fernandes (1996) a compensação justa e adequada, é a categoria que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado. O trabalhador espera de forma justa e adequada, receber o salário como recompensa pelo seu trabalho desenvolvido.

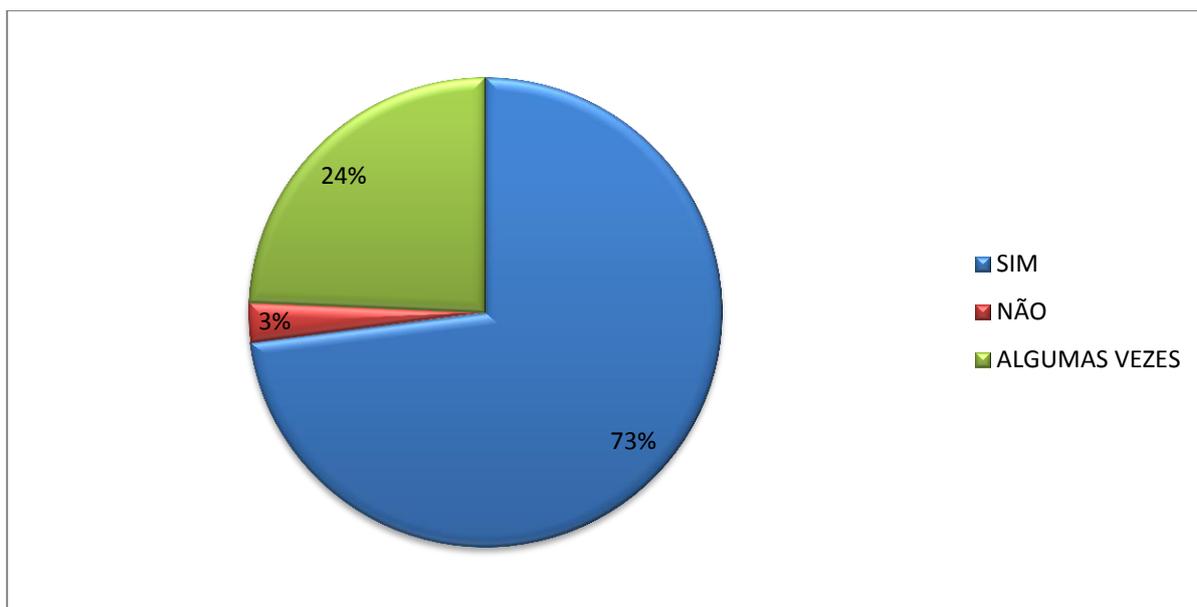
Gráfico 12 – Nível de interferência do ambiente para a qualidade do ensino



Fonte: próprios autores

O ambiente de trabalho tem grande importância para o desenvolvimento das atividades dos professores, e para que tenham aulas produtivas a qualidade do ambiente é inquestionável para o bom desempenho e até mesmo, permanência do docente na instituição. De acordo com as respostas obtidas 70% dos professores responderam que o ambiente interfere na qualidade do ensino, enquanto que apenas 30% afirmam que só interfere algumas vezes, em conformidade com a maioria dos resultados Ferreira (2013) diz que dentro de uma organização é muito importante haver um bom ambiente de trabalho, tanto em termos físicos como psicológico isso faz com que a organização consiga atrair e reter talentos, no mesmo sentido Kops, Silva e Romero (2013) confirmam isso dizendo que a qualidade de vida no trabalho, busca dar satisfação ao trabalhador para diminuir os pontos negativos no ambiente de trabalho. Seu objetivo é criar alternativas saudáveis no ambiente de trabalho e ter aumento de produtividade.

Gráfico 13 – Nível de valorização e reconhecimento do trabalho por parte dos alunos



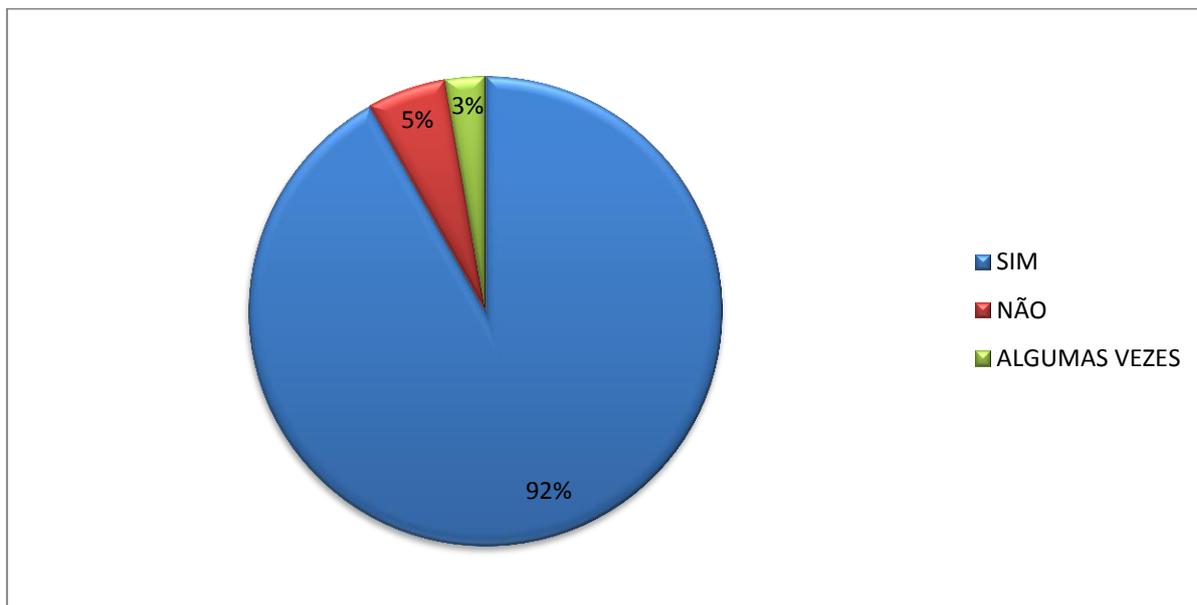
Fonte: próprios autores

Em termos de valorização e reconhecimento por parte dos alunos 73% dos professores questionados confirmam contentamento nesses dois fatores enquanto 24% responderam algumas vezes, e 3% disseram que não se sentem valorizados. Um ótimo resultado para a instituição e para a qualidade de vida no trabalho dos professores.

Conceituando o que foi citado, Bond, Busse e Pustilnick (2012) asseguram que, quando um cliente perde a confiança, é difícil recuperá-la. Um exemplo disso é quando vamos a uma loja e somos mal atendidos, dificilmente voltaremos a mesma loja com receio de sermos mal atendidos novamente. No âmbito acadêmico os alunos são os principais avaliadores dos professores, principalmente tratando-se do ensino privado, no qual professores que sofrem com má Qualidade de Vida no Trabalho, podem perder a motivação para ministrar suas aulas.

Os alunos diante disso podem sentir-se prejudicados devido ao não retorno de aprendizagem que esperam, propiciando espaço para reclamações e indignações, provocando até mesmo transferência para outra instituição de ensino superior concorrente. Estes mal falatórios e transferências de alunos acabarão prejudicando e denegrindo a imagem da instituição.

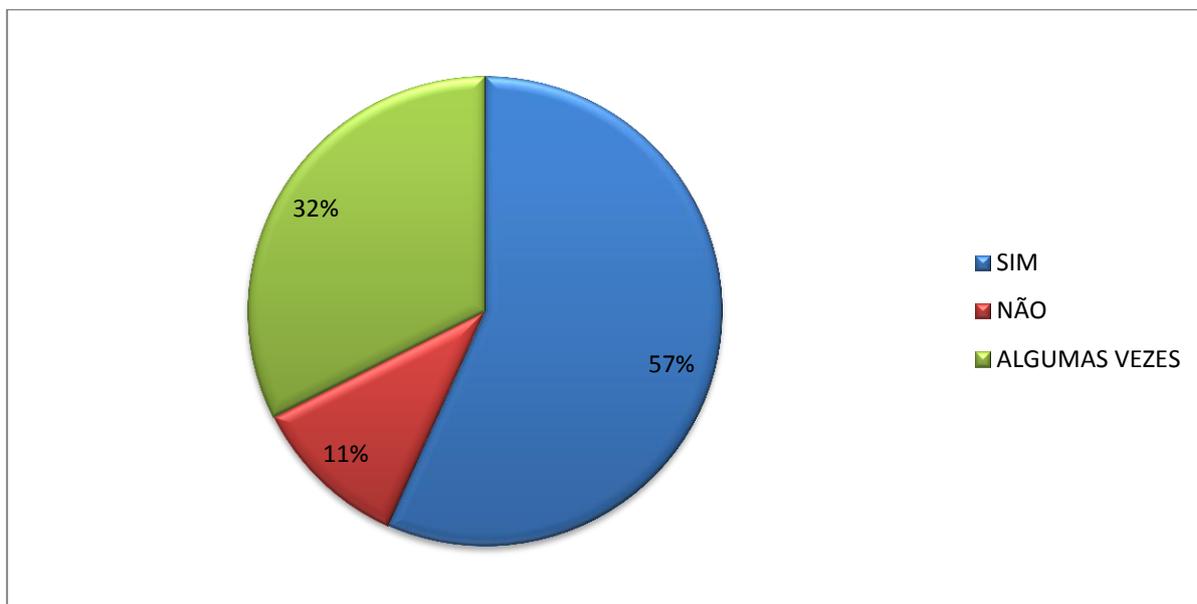
Gráfico 14 – Nível de autonomia no desenvolvimento das atividades profissionais



Fonte: Próprios autores.

Dentro de uma organização o colaborador procura por autonomia, isso faz com que ele possa ter liberdade de inovar, e assim obter reconhecimento. Dessa forma Cavassani (2006) diz que a partir do momento que o empregado (professor) possui autonomia para realização de suas atividades, ele sente-se motivado, pois isto lhe proporciona o sentimento de importância na organização. A partir dos dados obtidos no gráfico, observa-se que 92 % dos professores disseram ter autonomia no desenvolvimento de suas atividades enquanto apenas 3% alegam ter autonomia algumas vezes, e 5% dizem não ter autonomia do desenvolvimento de suas atividades. Confirmando o nível de excelência neste quesito. Em conformidade ao que foi exposto Walger, Viapiana e Barboza (2014) nos diz que autonomia é uma dimensão essencial para os cargos desempenhados, segundo os autores a independência é o critério pessoal que o colaborador possui para o planejamento e execução de suas atividades, proporcionando a ele motivação, ocasionando satisfação e ampliando os resultados na Instituição.

Gráfico 15 – Nível de satisfação quanto aos benefícios oferecidos pela instituição de ensino superior



Fonte: próprios autores

Uma empresa que oferece benefícios aos funcionários prioriza resultados satisfatórios pelos profissionais. A gestão deve saber valorizar pessoas, Bond, Busse e Pustilnick (2012) nos dizem que dentre os muitos programas e benefícios oferecidos pelas empresas, o que se destaca, é o reconhecimento e oportunidade profissional, pois estes trazem motivação para o funcionário da empresa. De acordo com os resultados obtidos 57% dos professores responderam como sendo satisfatórios os benefícios oferecidos, 32% responderam em apenas algumas vezes, e 11% disseram que não são bons os benefícios oferecidos pela instituição. A grande maioria encontra-se satisfeita com os benefícios oferecidos, mas uma análise da instituição e trazendo a partir disto melhoria nos benefícios oferecidos o índice de satisfação tende a aumentar mais, o que é ótimo para a faculdade que deseja status de excelência total. De acordo com Ferreira (2013) o reconhecimento por um bom trabalho realizado, juntamente com outros fatores podem influenciar inclusive na diminuição de turnover e no número de faltas do colaborador, influenciando significativamente no desempenho dos mesmos na organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desta pesquisa, consegue-se compreender a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da Instituição de Ensino Superior Privada na qual foi desenvolvido o projeto. O estudo teve como objetivo descrever como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho de professores de uma IES, e de acordo com os dados obtidos compreendemos que em diversos casos obteve-se nível de excelência nos atributos pesquisados em relação ao apoio oferecido pela Instituição.

As etapas desenvolvidas no decorrer deste trabalho ajudaram a entender e compreender o dia-a-dia dos professores, como funciona seu trabalho em sala de aula, e também identificar suas satisfações e insatisfações no que se refere à sua profissão. Pode-se perceber que o tema abordado na pesquisa foi de grande importância aos professores, por se tratar de suas rotinas diárias, e também, por identificar o que eles enfrentam e vivem em salas de aula.

É possível constatar em conformidade com o Gráfico 14 que os professores questionados afirmaram ter autonomia no desenvolvimento das suas atividades, em nível de excelência, este é um dado esperado quando se prioriza a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores, dando aos profissionais, liberdade de inovar e se sentir importante na organização.

Em relação aos benefícios (Gráfico 15) e a remuneração (Gráfico 11) não obtivemos excelência, devido ao percentual de insatisfação de alguns dos professores questionados. Quanto mais os professores obtiverem satisfação e envolvimento na execução de suas tarefas, o desempenho aumentará significativamente, a instituição de ensino pode também reduzir custos o que pode significar a sobrevivência da organização.

A qualidade de vida no trabalho dos professores é de grande importância e significado no que se refere a um bom desenvolvimento dos conteúdos aplicados, pois para que se tenha um bom desempenho em sala, é necessário que se tenha bons materiais que auxiliem aos professores a ministrarem e desenvolverem bem suas disciplinas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO/CIE 8995- 1:** Iluminação de ambientes de trabalho – Parte 1: Interior. Rio de Janeiro, 2013.

BARRETOS, Antônio Carlos; Rebeca Santos, **Estresse conheça este inimigo**, 2008.

BOND, Maria Thereza; BUSSE, Angela; PUSTILNICK, Renato. **Qualidade total: o que é e como alcançar**. 1º Edição. Ed. Intersaberes – 2012. Curitiba.

CASSOL, Fabiano. **Aplicação da Análise Inversa Via Otimização Generalizada em Projetos de Iluminação**. 2009. 85 f. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-graduação em Engenharia Mecânica - PROMEC) – Escola de Engenharia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Rio Grande do Sul, 2009.

CAVASSANI AP, CAVASSANI EB, Biazin CC. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. In: Anais do XIII SIEMPP. Bauru-SP; 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. Atlas, 2008.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. 1º Edição. Ed. LPA Edições – 2011. Brasília/DF.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho/ Patricia Itala Ferreira: organização Andrea Ramal**. – Rio de Janeiro – LTC, 2013.

GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto. **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. 1º Edição. Ed. Ipes Editorial – 2005. São Paulo.

GRAMMS, Lorena Carmem; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. 1º Edição. Ed. Intersaberes – 2017.

KOPS, Lúcia Maria; SILVA, Selma França da Costa; ROMERO, Sonia Mara Thates. 1º Edição. Ed. Intersaberes – 2013. Curitiba.

LEONEL, José Carlos Ribeiro da Rocha Pureza. **O Programa 5S e Sua Aplicação Em Uma Fábrica de Embalagens de Papel**. (Trabalho de Conclusão de Curso para o curso de Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. Minas Gerais. 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Maria. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. 2º Edição. Ed. Atlas S.A – 2012. São Paulo.

MORAES, Gláucia Therezinha Bardi. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Sobre Prazer e Sofrimento em uma Multinacional na Cidade de Ponta Grossa-PR**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – PPGEP) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná Campus de Ponta Grossa – UTFPR, Paraná, 2006.

PETER, F. Drucker. **The Practice Of Management** (em tradução livre: “A prática da Administração”), 1954.

SANT’ANNA M. Ilza. MENZOLLA, Maximiliano. **Didática: Aprender a ensinar. Técnicas e reflexões pedagógicas para a formação de fornecedores**. Edições Loyola. 7ª Edição. São Paulo. 2002.

VOSS, Rita Ribeiro. **A Pedagogia da Felicidade de Makiguti**. 1º Edição. Ed. Papyrus – 2012. São Paulo.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. 1º Edição. Ed. Intersaberes – 2014. Curitiba.

ANEXOS:

QUESTIONÁRIO

1. Sexo: () feminino () masculino
2. Idade:
() 25 a 35 () 36 a 45 () 46 a 55 () acima de 55 anos.
3. Estado civil:
() solteiro () casado () divorciado () viúvo () união estável
() outros: _____
4. Formação:
() graduado () especialista () mestre () doutor (a)
5. Tempo de serviço nesta IES:
() 0 - 2 anos () 3 – 4 anos () 5 – 6 anos () 7 – 8 anos
() acima de 9 anos
6. Dentre os atributos abaixo, qual seu nível de satisfação em relação ao apoio oferecido pela IES no que se refere a:

	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Ambiente de sala (físico)				
Iluminação da sala				
Recursos Tecnológicos				
Limpeza				
Organização				
Materiais Didáticos				
Coordenação				
Diretoria				
Segurança				
Carga horária				
Remuneração				

7. Para que os professores tenham aulas produtivas e de qualidade, o ambiente no qual vão trabalhar vai interferir diretamente na qualidade do ensino?
() Sim () Não () Algumas vezes
8. Você se sente valorizado e tem seu trabalho reconhecido por seus alunos da faculdade?
() Sim () Não () Algumas vezes

9. Você tem autonomia no desenvolvimento de suas atividades profissionais?

Sim Não Algumas vezes

10. Quanto aos benefícios oferecidos pela instituição de ensino superior, você os considera satisfatórios? Sim Não Algumas vezes