

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

EDNA CARVALHO OLIVEIRA FEITOSA  
RENATA LOURENÇO DE SÁ  
VALDIRENE APARECIDA MAIA

QUALIDADE DE VIDA, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: A PERCEPÇÃO DOS  
DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

ANÁPOLIS-GO

2016

EDNA CARVALHO OLIVEIRA FEITOSA  
RENATA LOURENÇO DE SÁ  
VALDIRENE APARECIDA MAIA

QUALIDADE DE VIDA, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: A PERCEPÇÃO DOS  
DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado à Faculdade Católica de  
Anápolis, como requisito essencial para  
obtenção do título de Especialista em  
Gestão de Pessoas, Psicologia  
Organizacional e *Coaching*, sob a  
orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Elaine Abrahão  
Amaral

ANÁPOLIS-GO

2016

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

EDNA CARVALHO OLIVEIRA FEITOSA  
RENATA LOURENÇO DE SÁ  
VALDIRENE APARECIDA MAIA

QUALIDADE DE VIDA, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: A PERCEPÇÃO DOS  
DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado à Faculdade Católica de  
Anápolis, como requisito essencial para  
obtenção do título de Especialista em  
Gestão de Pessoas, Psicologia  
Organizacional e *Coaching*, sob a  
orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Elaine Abrahão  
Amaral

Data da aprovação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### **BANCA EXAMINADORA**

---

ELAINE ABRAHÃO AMARAL  
ORIENTADORA

---

ARACELLY RODRIGUES LOURES RAGEL  
CONVIDADA

---

BADRAN AWAB ODEH  
CONVIDADO

## **RESUMO**

Este trabalho de Conclusão de Curso-TCC teve como objetivo demonstrar a importância da motivação, da satisfação e da qualidade de vida para melhoria dos resultados organizacionais. Face ao objetivo proposto utilizou-se da pesquisa bibliográfica e de campo com vistas a responder a seguinte questão problema: como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior IES percebem a influência da motivação e satisfação nas relações interpessoais de campo foi realizada no mês de agosto do ano de dois mil e dezesseis, por meio de um questionamento composto por dezoito questões de múltipla escolha. Os resultados foram analisados de forma quanti-qualitativa e apresentados por meio de gráficos e tabelas. O referencial teórico se fundamentou nos estudos de diversos autores, entre eles: Araújo (2008), Rodrigues (2011); Costa Neto (2002) e Delors (2003); As considerações finais apresentaram uma síntese das percepções dos docentes acerca das categorias de análises pesquisadas; que sejam: remuneração recebida e sua comparação com outros IES; oportunidades de crescimento, segurança no vínculo empregatício, programas de desenvolvimento pessoal e profissional, mobilidade ascendente e relacionamento interpessoal.

**PALAVRA CHAVE:** Gestão de Pessoas. Motivação. Satisfação. Docência

## **ABSTRACT**

This work of Conclusion of Course-CBT had as objective to demonstrate the importance of motivation, satisfaction and quality of life to improve organizational results. In view of the proposed objective, we used bibliographical and field research to answer the following question: how do teachers at a Higher Education Institution perceive the influence of motivation and satisfaction on interpersonal field relations was carried out in the month of August Of the year two thousand and sixteen, through a questioning composed of eighteen multiple choice questions. The results are analyzed quantitatively and presented through graphs and tables. The theoretical reference was based on the studies of several authors, among them: Araújo (2008), Rodrigues (2011); Costa Neto (2002) and Delors (2003); The final considerations presented a synthesis of the teachers' perceptions about the categories of analysis studied; Which are: remuneration received and its comparison with other HEIs; Opportunities for growth, job security, personal and professional development programs, upward mobility and interpersonal relationships.

**KEYWORD:** People management. Motivation. Satisfaction. Teaching

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Quanto ao sexo e idade dos respondentes .....	27
Tabela 03 – Quanto à escolaridade e o tempo de casa .....	28
Tabela 04 - Quanto ao estado civil e número de filhos .....	29
Tabela 05 - Percepção dos respondentes quanto à remuneração recebida .....	29
Tabela 06 - Percepção dos respondentes quando compara a remuneração recebida na IES com as de outras concorrentes. ....	30
Tabela 07 - Percepção dos respondentes quanto ao processo de feedback.....	31
Tabela 08 - Percepção dos respondentes quanto às oportunidades de crescimento .....	31
Tabela 09- Percepção dos respondentes relacionada à segurança do vínculo empregatício com a IES pesquisada.....	32
Tabela 10 - Percepção dos respondentes relacionada aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos por sua instituição.....	33
Tabela 11 - Percepção dos respondentes quanto à mobilidade ascendente na IES	34
Tabela 12 - Percepção dos respondentes quanto ao relacionamento interpessoal ..	34
Tabela 13 - Percepção dos respondentes quanto ao respeito à legislação trabalhista .....	35
Tabela 14 - Percepção dos respondentes em relação à liberdade de expressão .....	35
Tabela 15 - Percepção dos respondentes quanto à realização de cursos e outros promovidos pela IES .....	36
Tabela 16 - Percepção dos respondentes quanto ao reconhecimento por parte da IES .....	36
Tabela 17 - Percepção dos respondentes em relação às festividades promovidas pela IES.....	37
Tabela 18 - Percepção dos respondentes em relação a sua qualidade de vida no trabalho .....	37

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	9
2.1 GESTÃO DE PESSOAS: BREVE HISTÓRICO DA ÁREA.....	9
2.2 AS ORGANIZAÇÕES E A QUALIDADE DE VIDA.....	12
2.3 QUALIDADE DE VIDA: SUA IMPORTÂNCIA PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO.....	14
2.4 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.5 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	17
2.6 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	19
2.7 A EDUCAÇÃO E A DOCÊNCIA.....	20
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	25
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b> .....	27
4.1 ANÁLISE DA PARTE I DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: PERFIL DOS RESPONDENTES.....	27
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERENCIAS</b> .....	40
<b>ANEXOS</b> .....	43

## 1 INTRODUÇÃO

A importância de uma organização se revela quando esta gera resultados que respondem às necessidades encontradas pelo homem, a partir de um trabalho coletivo com um mesmo ideal. As organizações estão distribuídas, no mercado, em diversos ramos de atividades e com diferentes portes; pequeno, médio e grande porte, com naturezas diferentes; pública e privada. Segundo Chiavenato (2000, p.44) "Organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos".

As organizações têm objetivos a serem alcançados e estes se modificam à medida que elas vão se inovando e mudando suas práticas ao longo do tempo e assim, conseguem melhorar seus resultados. Atualmente, todas as pessoas interagem direta ou indiretamente com algum tipo de organização (CHIAVENATO 2000).

Nessa perspectiva, as pessoas tem-se apresentado como sendo um grande diferencial na hora das organizações competirem, por isso as empresas estão buscando valorizar os seus colaboradores, pois percebem que são eles que fazem toda diferença para uma maior competitividade.

De acordo com Chiavenato (1999), os colaboradores da empresa passam boa parte do seu tempo de vida dentro das organizações. Por sua vez, as organizações esperam que os seus funcionários alcancem o sucesso desejado e as metas traçadas pela empresa.

Assim, a relação entre colaboradores e organizações tem que ser uma relação saudável e viável para ambos, pois como já foi dito, os colaboradores passam a maior parte da sua vida dentro das organizações, e almejam sucesso profissional e valorização pelo seu esforço e comprometimento.

Nesse contexto, a empresa necessita ter uma boa motivação, e uma excelente qualidade de vida para os colaboradores, para que possam se sentir fazendo parte da vida da empresa.

A qualidade de vida, a motivação e a satisfação, possuem um papel de extrema importância dentro da organização. Esses fatores são necessários para permitir que os colaboradores entreguem o melhor desempenho para o alcance dos objetivos e das metas organizacionais e individuais.

Faz-se necessário que as organizações invistam nesses fatores (qualidade de vida, motivação e satisfação) para conseguirem gerar melhorias dentro das empresas. “A dinâmica organizacional somente é possível quando a organização assegura que todos os seus membros estejam devidamente conectados e integrados”. (MATOS, 2009 p. 87).

Afinal as organizações estão se transformando e reestruturando a partir de um novo modelo de gestão. Os antigos modelos não são mais eficientes para competir no mercado. As transformações são necessárias e impulsionam excelentes resultados, a qualidade de vida e a motivação é um elemento de vital importância ao sucesso de qualquer organização (CHIAVENATO, 2008).

O referencial teórico abordou a gestão de pessoas, o conceito de qualidade de vida, o que é motivação e satisfação, e por último apresentou contexto atual de educação e docência. Teve como objetivo mostrar como todos esses fatores são imprescindíveis para a melhoria dos resultados dentro das organizações. Para a elaboração deste trabalho, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com base nos estudos de diversos autores e também pesquisa de campo, onde se buscou identificar o perfil dos respondentes e informações sobre a qualidade de vida dos docentes dentro da Instituição de Ensino Superior (IES), localizada na cidade de Anápolis – Goiás. O resultado foi analisado de forma quanti-qualitativa e apresentado por meio de tabelas e gráficos.

Portanto, o foco do estudo foi demonstrar a percepção desses fatores (qualidade de vida, motivação e satisfação) pelos docentes da Instituição concedente da pesquisa.

Este trabalho está dividido nas seguintes partes:

A primeira parte apresenta um breve histórico da área de gestão de pessoas, discute as organizações e fixa a importância da qualidade de vida no trabalho bem como a satisfação e a motivação dos docentes.

A segunda parte apresenta a metodologia, as análises e discussão dos dados e por último, as considerações finais obtidas por meio da revisão bibliográfica e da pesquisa de campo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 GESTÃO DE PESSOAS: BREVE HISTÓRICO DA ÁREA

No século XX (1900-1930) o Estado não intervinha nas relações de trabalho ficando a cargo das empresas regular as relações entre patrões e empregados e por isso, as empresas preocupavam-se apenas em contabilizar atrasos, faltas, jornada de trabalho, e pagar os salários aos seus empregados. (ARAÚJO, 2008).

Segundo Araújo (2008), as pessoas que estavam em busca de trabalho, se dirigiam as organizações e na existência de vagas eram contratadas e colocadas para exercer suas atividades mesmo que não detivessem o conhecimento e a experiência necessária para exercer a função para a qual fora contratada. Esperava-se que o novo colaborador aprendesse sua atividade laboral por meio da simples observação dos seus pares.

De acordo com (ARAÚJO, 2008), o “feitor” era a “pessoa de confiança do patrão’ e por essa razão ele ficava responsável por fiscalizar o trabalho das outras pessoas”. Suas atribuições eram: controlar o trabalho dos demais empregados, contabilizar os custos com o pessoal entre outros.

No Brasil, em 1930 o presidente Getúlio Dornelles Vargas (1882-1954) exerceu dois mandatos entre os anos de 1930 a 1945 e de 1951 a 1954. Em 1930 criou a legislação trabalhista-por meio da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT com vistas a regular e intervir nas relações de trabalho numa clara tentativa de arrefecer os ânimos dos operários, que desejavam melhorias nas condições de trabalho e nas relações entre patrões e operário. Também foram consideradas realizações desse governo: salário mínimo, fixação da jornada de trabalho, Sindicalismo entre outras. (ARAÚJO, 2008).

Conforme (ARAÚJO, 2008), A partir da promulgação da CLT, as empresas sentiram necessidade de trocar os antigos feitores/chefes de pessoal por alguém que entendesse da recém - criada, legislação trabalhista e a preferência recaiu sobre os advogados que a partir de então, passaram ocupar os espaços deixados pelo antigo feitor, tornando-se o chefe de pessoal.

O governo do presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira (1950-1956) abriu as portas do Brasil as multinacionais, principalmente do ramo automobilístico, numa clara tentativa de aceleração do crescimento por meio da geração de mais empregos e renda para os brasileiros. (ARAÚJO, 2008).

Ainda (ARAÚJO, 2008), as empresas multinacionais, implementaram em nosso país os subsistemas de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e treinamento além de oferecerem aos seus empregados outros benefícios além dos exigidos pela legislação trabalhista. Para gerir todos esses subsistemas e atender as exigências da legislação trabalhista foram criados os cargos de Gerente de Relações Humanas e Gerente de Relações Industriais.

No início dos anos 1970/73 o Brasil enfrentou o aprofundamento da crise do petróleo e para que o país pudesse avançar em seu crescimento e não se deixasse sucumbir a crise foi necessário incorporar criatividade e inovação aos processos organizacionais e foi nesse contexto que surgiu o pró-álcool. (ARAÚJO, 2008).

A partir de então, as pessoas começaram a ganhar uma importância e valorização, dentro do ambiente organizacional, e começaram a ser consideradas sujeitos ativos com habilidades e competências e para administrar a área de recursos humanos surge o cargo de Gerente de Recursos Humanos e mais tarde a figura do gestor de pessoas. (ARAÚJO, 2008).

Segundo Chiavenato (2008), no estágio atual da área de gestão de pessoas as pessoas deixaram de ser consideradas como meros recursos a ponto de muitas organizações considerarem seus empregados como colaboradores e parceiros do negócio. Assim, a área de recursos humanos alçou em muitas organizações, uma dimensão mais estratégica e menos operacional, e por isso; ela passou a ser denominada de área de gestão de pessoas.

Infelizmente, nos dias atuais, ainda existem empresas que continuam administrando o trabalho das pessoas em uma perspectiva mais tradicional ao invés de promover uma gestão mais compartilhada com seus colaboradores.

Gil conceitua a gestão de pessoas assim:

É a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais, constituindo-se na evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. (GIL, 2001, p. 17).

Entende-se que a gestão de pessoas está relacionada à importância que o empregado tem para a empresa, e o quanto a empresa o considera como parceiro para o alcance tanto dos objetivos organizacionais quanto individuais.

Dentre as inúmeras funções dos gestores de pessoas está à captação dos colaboradores e para que ela possa ser bem feita se faz necessário recrutar e

selecionar candidatos com potencial e com as qualificações de que a empresa necessita e por essa razão deve-se buscar candidatos com o perfil cultural ajustado a cultura da empresa contratante. Corroborando com esse entendimento Chiavenato (2008, p. 115) apresenta o conceito de recrutamento:

é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2008, p.115).

De acordo com Chiavenato (2008), a etapa seguinte ao recrutamento seria a seleção dos candidatos com potencial para ocupar a vaga que se deseja preencher. A seleção é uma etapa restritiva que objetiva “filtrar” entre todos os candidatos, aqueles que possuem as características, habilidades, competências, experiências e outros requisitos que a empresa esteja buscando encontrar no novo colaborador.

Finda a etapa de captação, o gestor de pessoas encaminharia o novo colaborador para ser contratado pela empresa e a partir, da contratação o caberia ao gestor de pessoas, durante todo o tempo de permanência dos colaboradores na empresa, a tarefa de integrar; treinar e desenvolver; avaliar o desempenho, remunerar, projetar à carreira, etc, não apenas dos novos colaboradores, mas também dos veteranos. (ARAÚJO, 2008).

Dentre todas as atividades sob a responsabilidade do gestor de pessoas que sem dúvida exerce um forte impacto sobre todos os outros subsistemas da área, seria a avaliação<sup>1</sup> de desempenho, pois ela subsidia todos os demais processos da área de gestão de pessoas.

No que se refere à função de remunerar, de acordo com Marras (2004) o programa de gestão de cargos e salários é o instrumento fundamental e a área de pessoas tem o papel de gerir o plano de cargos e salários e carreiras para as empresas. Para tanto, o gestor de pessoas deve estar atento aos fatores ambientais e organizacionais que condicionam os salários, conforme descrito por Chiavenato (2008):

---

<sup>1</sup> A avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função da atividade que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências que ela oferece e do seu potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar e estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. (CHIAVENATO, 2008, p. 241).

Os salários dependem de vários fatores internos (organizacionais) e externos (ambientais) que os condicionam fortemente. A definição dos salários é complexa e envolve decisões múltiplas, pois os fatores internos e externos são inter-relacionados e exercem efeitos diferenciados sobre os salários. (CHIAVENTATO, 2008, p. 283).

Em se tratando do subsistema de treinamento e desenvolvimento compete aos gestores de pessoas investirem continuamente, na qualificação profissional dos colaboradores afinal na assertiva de Araújo (2008, p.100, *apud* TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001, p. 220): “investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações significa investir na qualidade dos produtos e serviços e conseqüentemente, atender melhor os clientes [...]” Nessa perspectiva revela-se a importância de se desenvolver as pessoas, para que as empresas consigam atingir resultados com excelência.

## 2.2 AS ORGANIZAÇÕES E A QUALIDADE DE VIDA

As organizações surgiram para conseguir satisfazer adequadamente as necessidades do homem, a partir de um trabalho coletivo. E para tanto, traçam seus objetivos e os modificam na medida em que vão sendo alterados seus processos e inovando seus produtos e serviços. As mudanças pelas quais as organizações passam ao longo do tempo, podem vir a contribuir e influenciar no resultado de seus objetivos. (CHIAVENATO, 2000).

Afinal, de acordo com Chiavenato (2000), a administração se revela como uma peça fundamental nas organizações e a principal tarefa da administração seria a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização.

Ainda de acordo com Chiavenato (1997), seria muito importante que os administradores planejem, pensem antecipadamente em seus objetivos e ações, e que seus atos sejam baseados em algum método, plano ou lógica e não em palpite, enfatizando a maneira de administrar.

Administração é a aplicação de técnicas com o intuito de estabelecer metas e operacionalizar o seu alcance pelos colaboradores participantes das organizações a fim de que se obtenham resultados que satisfaçam as necessidades de seus clientes assim como às suas próprias. (CHIAVENATO, 1997, p. 10).

Entende-se que o objetivo seria desenvolver tarefas que pudessem ser alcançadas pelos colaboradores de forma efetiva. Para tanto, os administradores

devem assumir a autoridade e conseguir dirigir, influenciar e motivar os empregados a realizar tarefas essenciais por meio da mobilização das pessoas. (CHIAVENATO, 1997).

Chiavenato (2000) afirma ainda que com o avanço no desenvolvimento industrial americano do começo do século XX, proliferaram as filosofias de gerenciamento com enfoque na produtividade do trabalhador e na padronização das tarefas, influenciadas pelas ideias do engenheiro americano Frederick Taylor (1856-1915) - conhecidas como Gerência Científica – adotada e expandida pelo empresário Henry Ford (1863-1947).

A sociedade capitalista, conforme Chiavenato (2000) trouxe ao mundo os modelos clássicos de administração, baseados nos meios de controle exercidos pela gerência, onde a produção é desenvolvida por uma massa de trabalhadores que perderam contato com o processo total de produção - o que por sua vez exige maiores meios de controle e de gerência. Estes modelos propõem o funcionamento organizacional semelhante ao funcionamento de uma máquina - por isso o termo “estrutura mecanicista”.

A necessidade de mudança no sistema mecanicista pode ser traçada a partir do movimento das relações humanas, iniciado por Elton Mayo (1880-1949), cientista australiano que foi professor da Escola de Administração de Empresas de Harvard e que dirigiu o famoso projeto de pesquisa na fábrica da WesternElectrics, no bairro de Hawthorne em Chicago, de 1924 a 1936. (CHIAVENATO, 2000),

O objetivo inicial da pesquisa de Mayo (1880-1949) era correlacionar a luminosidade no ambiente de trabalho com a produção dos operários e assim descobriu-se a partir desse momento a valorização do ser humano. Chiavenato (2000, p.113) explica os impactos e as mudanças que a experiência de Hawthorne, provocou, assim:

A experiência de Hawthorne proporcionou um delineamento de todos os princípios básicos da Escola das Relações Humanas, mas ainda assim não chegou a impactar o modo como o trabalho era organizado - seu impacto esteve restrito a mudanças que apenas compensaram algumas das desvantagens das teorias clássicas de administração: a redução da jornada de trabalho, as melhorias nas condições físicas do trabalho, intervalos de descanso, possibilidade de maior interação social no trabalho, etc.

Com a escola das relações humanas, a Psicologia começou a ser introduzida nas organizações e nos dias atuais ela vem se aprimorando no estudo das pessoas

na organização, para melhor compreender suas características individuais, sua satisfação e motivação. (DRUCKER, 1981, p. 288).

As contribuições da psicologia organizacional auxiliam na compreensão da motivação no trabalho tomando como base o indivíduo na organização e no ambiente externo. Afinal, uma pessoa motivada ou desmotivada é produto do somatório de uma gama de fatores. (CLARET, 1998).

Sabe-se que a motivação se correlaciona com sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. (LOPES, 1980). Portanto, as organizações necessitam oferecer incentivos e estímulos para que se consiga gerar a uma força motivadora para que os colaboradores consigam melhorar a sua performance no trabalho e consequentemente alcancarem os resultados organizacionais e individuais.

Claret (1998) afirma:

[...] o incentivo só é útil, se encontra uma pessoa motivada. Motivação é a diferença que faz a diferença. É a diferença entre os que dão certo. É a chave que abre a porta e reúne na mesma pessoa o talento, a persistência, a educação, a inteligência e o incentivo. E essa "equipe" acaba por dar consistência à construção dos nossos propósitos individuais, transformando nossos sonhos em realidade. Não existe nenhum truque para vencer. Mais do que qualquer coisa, o que existe é uma atitude cotidiana (CLARET, 1998, p. 175).

Outrossim, se a motivação pode se manifestar nas pessoas por meio de incentivos e estímulos, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT pode contribuir para gerar a energia para melhoria do desempenho humano e consequentemente dos resultados organizacionais.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA: SUA IMPORTÂNCIA PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO

O termo qualidade de vida surgiu na década de 50, na Inglaterra, segundo Rodrigues (1994). Apesar de sua origem remontar aos anos 50, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho, só foi introduzida publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles). (FRANÇA; RODRIGUES; 1996 p. 36).

Ainda de acordo com Rodrigues (2011, p. 75):

“no início da década de 1950, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT”.

A partir dessas análises, resultaram-se dois subsistemas organizacionais: o técnico, constituído pelas tarefas, atividades e equipamentos; e o social, que acontecem entre os indivíduos nas organizações.

Sabe-se que muitas empresas, utilizam-se dos programas de Qualidade de Vida como uma estratégia capaz de promover um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo e à empresa. (CARMELLO, 2016).

Segundo Rodrigues (1994, p.76).

a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Compreende-se portanto que a qualidade de vida no trabalho indica a vivência do colaborador no seu ambiente de trabalho, relacionando satisfação e capacidade produtiva, em um lugar que lhe proporcione oportunidades de treinamento e aprendizagem.

Rodrigues (1994) afirma ainda que, a qualidade de vida no trabalho é importante, pois promove o bem-estar e a satisfação do colaborador, além de fazê-lo sentir como parte da empresa, ele também se fideliza com a mesma.

De acordo com Limongi - França e Rodrigues (2002, p.156):

Qualidade de vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal.

Portanto, faz-se necessário ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e aumentar a *performance* dos colaboradores.

Segundo Maximiano (2001, p.272) a qualidade de vida induz ao aumento da satisfação:

Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades

para desfrutar de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão claramente fora do ambiente de trabalho. No entanto, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis (MAXIMIANO, 2001, p.272).

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a qualidade de vida vai muito além de atender as necessidades básicas, estão diretamente ligadas às relações no ambiente de trabalho, na saúde física e mental, e também ao tempo livre que o indivíduo tem para seu lazer. Corroborando com esse entendimento estudos confirmam que a qualidade de vida está relacionada à maneira como o indivíduo sente e percebe o que acontece consigo e à sua volta, ao “viver bem e sentir-se bem” (CHATTERJI; BICKENBACH, 2008; FLECK, 2008).

Dessa forma conclui-se que a qualidade de vida descreve a condição de vida que o indivíduo tem, levando em consideração fatores como saúde, educação, o bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, a expectativa de vida, a família e os amigos.

#### 2.4 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) compreende aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho. Significa avaliar o nível de satisfação do indivíduo dentro da função que exerce nas organizações. Sua principal função é o bem-estar do trabalhador no meio em que vive. Está direcionada ao ser humano e ao meio em que convive. (LIMONGI-FRANÇA, 1997).

Limongi-França (1997, p. 80) conceitua qualidade de vida no trabalho assim:

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnologias no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Assim, pode-se afirmar que qualidade de vida no trabalho seria a forma de entender as pessoas, trabalhos e organizações, onde o foco principal seria o bem-estar do trabalhador e a sua eficácia organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1997).

Para Fernandes (1996) qualidade de vida no trabalho é definida como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam aculturam e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Segundo Maximiano (2007, p.177) Qualidade de vida “significa a aplicação de melhores talentos e esforços para produzir os resultados mais elevados”. Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho é importante para o crescimento profissional e pessoal. Portanto, a qualidade de vida no trabalho vai desde a satisfação com o salário, com o trabalho, autonomia, desenvolvimento da capacidade intelectual e criativa até aspectos correlacionados com segurança no emprego, estabilidade e crescimento profissional.

Desta forma, a relação entre colaboradores e organizações, tem que ser saudável e viável para ambos, pois como já foi dito, os colaboradores passam a maior parte da sua vida dentro das organizações, e almejam sucesso profissional e valorização pelo seu esforço e comprometimento. Por outro lado, as empresas precisam perceber que para elas se tornarem competitivas no mercado, se faz necessário que os colaboradores estejam empenhados a cumprirem o seu papel.

Para Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho sendo necessário analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada profissional.

Por fim, observa-se, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente, assim como sua própria cultura.

## 2.5 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

O mundo passa por grandes transformações e o ser humano nunca e nesse contexto o ser humano precisa de motivos para vencer, as dificuldades e conseguir se adequar as frequentes mudanças.

A motivação no trabalho tem base no indivíduo, na organização e no ambiente externo.

Uma pessoa motivada ou desmotivada seria produto do somatório de uma gama de fatores. (CLARET, 1998). Assim sendo, entende-se que a motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. (LOPES, 1980).

Na argumentação de Soto (2009) a motivação é:

A motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo a atividade iniciando, guiando e mantendo a conduta até que uma meta seja conseguida. (SOTO, 2009, p. 54)

Dentro da organização, a técnica motivacional está vinculada a qualidade de desempenho e esforços. A motivação gera energia para os colaboradores para melhorarem a *performanceno* trabalho e aumentarem resultados. Mas, para que isso aconteça será necessário que todos estejam comprometidos e estimulados a alcançarem as metas proposta pela à organização.

Motivação não é algo que se explique em apenas uma frase, nem se consegue ter funcionários motivados através de uma única atitude. A motivação é um conjunto de coisa que ao se combinar, transformam a empresa em um negócio altamente poderoso. [www.aedb.br/serget/arquivos.09/32](http://www.aedb.br/serget/arquivos.09/32)

A motivação está estreitamente voltada para o atendimento das necessidades individuais do homem (AQUINO, 1981). Portanto, cabe ao gestor implantar a técnica da motivação em seus os colaboradores para atingir de maneira mais eficaz os seus objetivos.

Conforme Chiavenato (1999) a motivação é:

Motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 1999, p.126).

O comportamento humano sem dúvida se orienta por objetivos, sejam eles conhecidos ou inconscientes, ficando evidente a importância de se associar atitudes motivacionais a esses objetivos. Esses fatores motivacionais colaboram diretamente no comportamento de cada indivíduo e, conseqüentemente, no seu desempenho<sup>2</sup> dentro da organização.

Em razão disso, a adoção de um estilo de liderança participativo dentro da organização pode exercer um grande impacto na produtividade e motivação dos funcionários, acarretando em resultados positivos e conseqüente melhoria do clima organizacional. (CLARET, 1998).

---

<sup>2</sup> O desempenho é uma manifestação do comportamento humano nas organizações, podendo assim também ser motivado pelo próprio indivíduo (motivos internos) ou pela situação ou ambiente em que ele se encontra (motivos externos). (MAXIMIANO, 1995, p. 318).

## 2.6 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Conceitua-se a palavra Satisfação, como: contentamento, alegria, deleite, aprazimento. Também pode ser definida, como pagamento, recompensa e retribuição.

A compreensão do comportamento humano por meio da sua satisfação no ambiente de trabalho tem sido motivo de estudos e pesquisas de caráter mundial e ainda assim, parece que para a maioria das organizações ainda não conseguiram trabalhar adequadamente o entendimento deste conceito.

De acordo com Davis e Newstrom (1992) nem todas as pessoas que realizam o mesmo tipo de trabalho estariam igualmente satisfeitas. Existem determinados grupos para os quais foram identificados alguns padrões de satisfação no trabalho. Davis e Newstrom (1992, p.122) definem satisfação no trabalho como “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados veem”.

Para Spector (2002), a satisfação no trabalho “é uma variável atitudinal, que reflete como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho, de forma geral e em seus vários aspectos. Pode-se afirmar que satisfação é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho[...] a satisfação no trabalho é avaliada através de pesquisas, questionários ou entrevistas, pois será verificado o sentimento do colaborador em relação à organização”.

Para Chiavenato (1988), a satisfação no trabalho está diretamente ligada a qualidade de vida no trabalho (QVT). O autor afirma que a qualidade de vida representa a satisfação pessoal no trabalho do colaborador. Segundo o mesmo autor há vários fatores que envolvem a qualidade de vida e a satisfação no trabalho, sendo eles:

- A satisfação com o trabalho executado;
- As possibilidades de futuro na Organização;
- O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- O salário recebido;
- Os benefícios auferidos;
- O relacionamento humano dentro do grupo e da Organização;
- O ambiente psicológico e físico do trabalho;
- A liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

Para Robbins (1999), a Satisfação com o Trabalho é uma atitude geral, onde uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta uma atitude positiva em relação a ele, enquanto a insatisfeita apresenta atitude negativa, Ainda o mesmo autor, há vários fatores que norteiam a satisfação ou a insatisfação no trabalho, sendo eles:

- Realização;
- Crescimento;
- Reconhecimento;
- Administração da empresa;
- Trabalho em si;
- Relacionamento com o supervisor;
- Responsabilidade
- Condições de trabalho;
- Progresso;
- Salário;
- Relacionamento com os colegas;
- Vida pessoal;
- Segurança;
- Status.

De acordo com Chiavenato (1988), os fatores motivacionais aumentam basicamente a satisfação, ou seja, a satisfação no trabalho está literalmente ligada a fatores motivacionais. Portanto, faz-se necessário em uma organização, um ambiente de trabalho adequado, com qualidade de vida, onde os colaboradores recebam estímulos à motivação.

## 2.7 A EDUCAÇÃO E A DOCÊNCIA

A palavra educação é de origem latina (*educatio*), que significa ato de educar, conjunto de normas pedagógicas aplicadas ao desenvolvimento geral do corpo e do espírito. Segundo Costa Neto (2002), educar é construir, é motivar, é ir além do esperado, é procurar sentido e direção para tudo. É sempre indagar e ao mesmo tempo duvidar, é ensinar e aprender ensinando.

Costa Neto (2002, p. 35) afirma que “o processo educacional deve ser catalisador dos potenciais num círculo de retroalimentação contínua entre o

professor e o aluno, e o grande elo entre ambos deve ser a compreensão da própria natureza humana”. Com a era da globalização, as incertezas e as transformações pedagógicas fazem com que alguns paradigmas educacionais sejam quebrados. Nesse contexto, muitos educadores estão buscando romper com o velho paradigma que é a reprodução contínua do conhecimento de forma tecnicista, fria, imutável, obedecendo a uma sequência racional e lógica, e estão buscando humanizar mais o aprendizado. Costa Neto (2002), afirma que o modo de ver o mundo, de aprender e pensar passou por profundas mudanças.

Para atender esse contexto de mudanças, as Instituições de Ensino Superior (IES), contribuem na formação dos discentes, buscam adotar práticas educacionais funcionais para desenvolver o perfil desejado de cada formando. Delors (2003), afirma que o ensino de qualidade se torna primordial para que os discentes possam colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos nas IES, em que colabora na relação entre professor e aluno, ensino/ aprendizagem.

Trigo (2001) afirma que:

O ensino necessita preparar o homem para pensar a complexidade e integrá-lo na nova realidade na qual os modelos e receitas milagrosas já não existem. O objetivo do ensino deve ser conseguir que o aluno aprenda a aprender, efetuando uma revisão permanente dos conhecimentos e valores adquiridos, entendendo que esse é um processo contínuo que se renova por meio da pesquisa. O aluno preparado para essa nova realidade deverá estar apto para exercitar a liberdade desenvolvendo a coragem de experimentar novas soluções e buscar alternativas. A pesquisa é a ferramenta que permitirá o diálogo, a comunicação com a realidade, a base necessária de conhecimento sobre a qual se fundamentarão as ações (TRIGO, 2001, p. 264)

Portanto, a educação fornece meios para que os alunos possam trilhar sua própria caminhada e ao mesmo tempo dá apoio para aqueles que estão perdidos no meio do caminho.

Nesse sentido, educar vai além da aprendizagem, educar é fazer, é aumentar os saberes, é despertar a curiosidade intelectual, é saber dar autonomia ao aluno de discernir o que é certo ou errado, é criar novos conceitos e principalmente implantar a semente do pensamento crítico. Costa Neto (2002).

Para Costa Neto (2002, p. 157), o educar passa a ser e a ter uma função da maior importância para o presente e o futuro da humanidade, em seu caráter formal e informal sendo mais do que a materialização de relações humanas em contínua evolução, fazendo transcender valores e culturas. Assim, aprender a conhecer faz com que o discente conheça um amplo leque de conceitos e realidades na área que

irá atuar. Delors (2003, p. 92) diz que o aprender para conhecer supõe, antes de tudo, aprender a aprender, exercitando a atenção, a memória e o pensamento.

Neto e Maciel (2002) afirmam que:

Os especialistas acreditam que a formação teórica e prática seja adquirida durante o curso de graduação e pela capacidade de "aprender a aprender", pela habilidade em desenvolver trabalho em equipe, pela facilidade de adaptação a contextos novos, pela criatividade, liderança e pelo poder de comunicação (NETO; MACIEL, 2002, p. 44).

O processo de aprendizagem nunca tem fim, busca-se o conhecimento a todo tempo, é um ciclo vicioso, quanto mais se aprende mais se descobre que falta algo a aprender.

Segundo Delors (2003):

O processo de aprendizagem do conhecimento nunca está acabado, e pode enriquecer-se com qualquer experiência. Neste sentido, liga-se cada vez mais à experiência do trabalho, à medida que este se torna menos rotineiro. A educação primária pode ser considerada bem-sucedida se conseguir transmitir às pessoas o impulso e as bases que façam com que continuem a aprender ao longo de toda a via, no trabalho, mas também fora dele (DELORS, 2003, p. 92).

Aprender a fazer está relacionado à formação profissional. Aprender a fazer é colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante os quatro anos de curso. O aprender a fazer é transmissão de prática, conforme explica Delors (2003):

Aprender a conhecer e aprender a fazer são, em lar medida, indissociáveis. Mas a segunda aprendizagem está mais estreitamente ligada à questão da formação profissional: como ensinar o aluno a pôr em prática os seus conhecimentos e, também, como adaptar a educação ao trabalho futuro (DELORS, 2003, p. 93).

Com o aumento de profissionais qualificados no mercado de trabalho o aprender a fazer é de suma importância, pois na vida acadêmica aprender a conhecer e aprender a fazer irá diferenciar o discente de graduado de um tecnólogo, sendo que o primeiro adquiriu toda uma teoria aliando a prática e o segundo é meramente mercado (técnica, prática). Além disso, com as mudanças no mercado de trabalho, o profissional que for flexível às mudanças, excelente comunicador, que sabe gerir conflitos existentes em sua área profissional, com liderança e capacidade para tal, se tornará imprescindível para qualquer empresa. Qualidades como a capacidade de comunicar, de trabalhar com os outros, de gerir e de resolver

conflitos, tornam-se cada vez mais importantes. E esta tendência torna-se ainda mais forte, devido ao desenvolvimento do setor de serviços (DELORS, 2003, p. 94).

De acordo com Delors (2003), muitos serviços são definidos em função da relação interpessoal, que exige uma profissionalização de qualidade, humanizadora, respeitosa e acima de tudo com ética. O aprender a viver com os outros é um dos maiores desafios da educação, por que hoje a maioria das pessoas não consegue enxergar o outro e muito menos respeitar as diferenças sociais, culturais e econômicas.

Segundo Ansarah (2000, p. 23), a educação deve estar direcionada para uma reflexão multidisciplinar e para o trabalho em equipe, contemplando contextos multiculturais em que a criatividade combine o saber tradicional ou local e o conhecimento aplicado da ciência avançada e da tecnologia. Cabe à universidade dar continuidade do que foi aprendido no ensino secundário. Preparar profissionais qualificados não é uma tarefa tão fácil, e as universidades sabem disso, por isso procuram sempre inovar as técnicas de aprendizagem.

Segundo Delors (2003):

A universidade deve continuar a ser fonte capaz de matar a sede de saber dos que, cada vez em maior número, encontram na sua própria curiosidade de espírito o meio de dar sentido à vida. A cultura, tal como a entendemos, inclui todos os domínios do espírito e da imaginação, das ciências mais exatas à poesia (DELORS, 2003, p. 144).

Hoje o mundo está muito mais competitivo e cheio de desafios, isso faz com que as IES repensem na sua própria cultura e tragam mudanças na área do ensino. Acadêmicos e corpo docentes estão procurando chegar ao um ponto comum, que é a busca de conhecimento (teoria) com a prática.

Trigo (1998, p. 191) diz que a educação deve se centrar na capacidade de o aluno pensar e se expressar claramente, resolver problemas e tomar decisões. Para um recém-formado, a sociedade exige que o profissional tenha capacidade de resolver e evitar problemas, ser criativo e que saiba aprender aprendendo. Para Trigo (2000, p. 199), no nível superior, o processo de formação profissional deve ser centrado na educação e não em simples treinamento.

Ansarah (2000), afirma que:

Na prática, educação e treinamento são interligados. O treinamento é adquirido no dia-a-dia, realizando estágio no mercado e/ou em aulas laboratoriais nas instituições de ensino, e é visto como essencial para a

atuação no setor turístico; ambos são importantes e devem ocorrer paralelamente, pois se complementam. Portanto, a educação baseia-se no desenvolvimento intelectual do indivíduo e o treinamento é o processo de desenvolver habilidades e eficiência por intermédio de instruções – transmissão de conhecimento prático. (ANSARAH, 2000, p. 21).

Ter o conhecimento e a prática faz com que o futuro profissional possa conhecer e vivenciar que o mercado espera dele, que é um profissional qualificado, eficiente, ágil e que saiba interagir com os demais setores.

Na docência, o profissional busca constantemente inovações para os educandos. O papel do docente é de extrema importância, pois é ele que intermedia o conhecimento. Pode-se afirmar que um docente motivado irá exercer forte influência em seus discentes. Docentes motivados e satisfeitos com o seu local de trabalho, se preocupam em preparar aulas mais elaboradas, com metodologia de ensino diferenciada e visam buscar novos caminhos pedagógicos para suprir as necessidades dos seus discentes.

### 3 METODOLOGIA

Para agregar valores concretos à realidade do objeto em estudo e também contribuir com propostas que possibilitem melhorar a situação existente, fez-se necessário à aplicação de métodos científicos que atendessem às necessidades que o tema deste trabalho exigia. “A metodologia refere-se diretamente as técnicas que o pesquisador deve utilizar para colocar o método ou os métodos em prática”. (FERNANDES, 1999, p. 152)

Como referência metodológica para desenvolvimento deste trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que conforme definem Marconi e Lakatos (2007, p. 185), é “[...] toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., [...]”.

Segundo Gil (2010, p. 29), “Todavia em virtude da disseminação de novos formatos de informação, estas pesquisas passaram a incluir outros tipos de fontes, como discos, fitas magnéticas, CDs, bem como material disponibilizado na internet”.

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi de campo<sup>3</sup> sendo realizada em uma Instituição de Ensino Superior na cidade de Anápolis – Goiás.

A Faculdade oferta cursos de graduação, pós-graduação e sequenciais de complementação de estudos nas modalidades presenciais.

A pesquisa de campo foi realizada nos mês de agosto do ano de dois mil e dezesseis e os resultados foram analisados de forma quanti-qualitativa e apresentados por meio de tabelas. O universo da pesquisa foi composto 21 docentes lotados nos Cursos de Administração, Bacharelado e Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade, por se tratar de uma Instituição com poucos docentes nos cursos concedentes da pesquisa, portanto a amostra representou 100% da população.

Os pesquisadores utilizaram um instrumento para coleta de dados composto por duas partes sendo que na primeira para parte buscou-se identificar o perfil dos respondentes. A segunda parte do instrumento foi composta por um questionário com dezoito questões de múltipla escolha que objetivavam levantar informações

---

<sup>3</sup> A pesquisa de campo procede à observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem realmente, à coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, à análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando compreender e explicar o problema pesquisado. (FRANCO, 1985, p.35).

sobre a qualidade de vida dos docentes dentro da instituição de ensino. A seguir serão apresentadas as análises e a discussão dos dados da pesquisa de campo.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 4.1 ANÁLISE DA PARTE I DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: PERFIL DOS RESPONDENTES

Foram selecionados 21 sujeitos lotados nos Cursos de Administração, Bacharelado e Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para comporem a amostra da pesquisa, deste total, 17 sujeitos responderam o instrumento de coleta de dados.

Os respondentes são em sua maioria homens, num percentual de 88% da amostra enquanto as mulheres correspondem a 12%. Há uma prevalência da faixa etária acima de cinquenta anos com 47% da amostra. Foram encontrados grupos de idades de 40 a 49 anos, 29%; 30 a 39 anos, 18% e 18 a 29 anos, 6%.

A análise dos dados da Tabela 01 demonstra que a prevalência de sujeitos do sexo masculino, 88% em relação aos de sujeitos do sexo feminino, 12% indica uma clara correlação com as áreas dos cursos em que os respondentes estão lotados. (MELLO; MELO JÚNIOR; MATTAR, 2011).

**Tabela 01** – Quanto ao sexo e idade dos respondentes

<b>1. Sexo</b>	<b>QT</b>	<b>%</b>	<b>2. Idade</b>	<b>QT</b>	<b>%</b>
Masculino	15	88%	18 a 29 anos	1	6%
Feminino	2	12%	30 a 39 anos	3	18%
			40 a 49 anos	5	29%
			Acima de 50 anos	8	47%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo, 2016.

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes 100% indicaram possuir cursos de pós-graduação em programas de mestrado e doutorado. Esse resultado atende o Art. 66 da lei nº 9.394/96 da Lei de Diretrizes e Bases, que preconiza “a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado”.

Quando perguntados sobre o tempo de casa, foram obtidos os seguintes resultados: de 01 a 02 anos, 35%; de 03 a 04 anos, 35%; 05 a 10 anos 24%; menos

de 01 ano 6% e mais de 10 anos 0%. Correlacionando os resultados de tempo de casa com os ciclos da vida do professor descritos por Gil (2008, p.31) pode-se concluir que 41% dos respondentes estão vivenciando a etapa de entrada na carreira (menos de 01 ano e 1 a 2 anos); 35% o período de estabilização (03 a 4 anos) 24 % a etapa de diversificação, ativismo ou questionamento (05 a 10 anos). Sendo que nenhum dos respondentes atingiu um tempo de casa superior a 10 anos.

**Tabela 03** – Quanto à escolaridade e o tempo de casa

<b>3. Escolaridade</b>	<b>T</b>		<b>4. Tempo de Trabalho na empresa</b>	<b>T</b>	
Ensino Fundamental completo		%	Menos de um ano		%
Ensino Fundamental incompleto		%	De 1 a 2 anos		5%
Ensino Médio completo		%	De 3 a 4 anos		5%
Ensino Médio incompleto		%	de 5 a 10 anos		4%
Ensino Técnico Profissionalizante Completo		%	mais de 10 anos		%
Ensino Técnico Profissionalizante incompleto		%			
Ensino Superior completo		%			
Ensino Superior incompleto		%			
pós graduado	7	00%			
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>00%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>00%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

A maioria dos respondentes declarou seu estado civil como sendo: casado, 82%; os demais respondentes declaram ser solteiros, 6%; viúvos, 6%, separados, 6%. Os respondentes que indicaram ter dois filhos foram a maioria, 41%, sendo que os demais indicaram não possuir filhos, 29%; mais de dois filhos 24% e um filho, 6%.

O cruzamento de dados das tabelas 03 e 04 permite inferir que, a maioria dos respondentes, estaria vivenciando um período de estabilização, não apenas, em sua carreira 35% mas também, em sua vida pessoal, tendo em vista que 82% indicaram que são casados; 41% indicaram que possuem dois filhos e 24% mais de dois filhos. No entanto, para fins de comprovação seria necessário aprofundar tal inferência, o que não foi possível visto não ser esse o foco principal desta pesquisa de campo.

A Parte II do instrumento de coleta de dados buscou avaliar por meio da percepção dos respondentes a qualidade de vida no trabalho dos docentes de uma instituição de ensino da cidade de Anápolis-GO.

**Tabela 04** - Quanto ao estado civil e número de filhos

<b>5.Estado Civil:</b>	<b>T</b>	<b>%</b>	<b>6.Possui filhos?</b>	<b>T</b>	<b>%</b>
Casado	4	82%	Não		29%
Solteiro		6%	Sim, um.		6%
Viúvo		6%	Sim, dois.		41%
Separado		6%	Sim, mais de dois.		24%
<b>TOTAL</b>	17	100%	<b>TOTAL</b>	17	100%

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Dos respondentes, 41% dizem-se satisfeitos com a remuneração recebida, 35% se declararam parcialmente satisfeitos, 18% regularmente satisfeitos, 6% pouco satisfeitos sendo que nenhum respondente se posicionou como insatisfeito.

Apesar da maioria dos docentes se posicionarem como satisfeitos, 41% a empresa concedente da pesquisa precisa atentar para o percentual de respondentes que se declararam como regularmente satisfeitos, e pouco satisfeitos com a remuneração recebida, que somam 21%. Chiavenato (2004, p. 256) assevera que: “o engajamento das pessoas no trabalho organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por elas [...] Daí a importância em projetar sistemas de recompensas capazes de aumentar o comprometimento das pessoas nos negócios da organização”.

**Tabela 05** - Percepção dos respondentes quanto à remuneração recebida

<b>Pergunta 01: Considerando a remuneração que você recebe pelo trabalho que executa, você se sente:</b>		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito		41%
Parcialmente Satisfeito		35%
Regularmente Satisfeito		18%
Pouco Satisfeito		6%
Insatisfeito		0%
<b>TOTAL</b>	7	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2016.

Os dados da tabela 06 demonstram que a maioria dos respondentes, 52% estão totalmente satisfeitos em relação a sua remuneração quando comparada em relação à de outras instituições. Por outro lado, se somados os 18% que se posicionaram como parcialmente satisfeito, 12% como regularmente satisfeito, 12% pouco satisfeito e 6% insatisfeitos obtêm-se um percentual de 48%.

O cruzamento dos dados das tabelas 05 e 06 confirmam a indicação de que a IES concedente da pesquisa deva estar atenta às demandas dos respondentes que não se posicionaram como estando totalmente satisfeitos. Corroborando com esse entendimento, Chiavenato (2004, p. 256) afirma que as pessoas “estão dispostas a se dedicar ao trabalho e às metas e objetivos da organização desde que isso lhes traga algum retorno significativo pelo seu esforço e dedicação”.

**Tabela 06** - Percepção dos respondentes quando compara a remuneração recebida na IES com as de outras concorrentes.

<b>Pergunta 02:</b> Quando comparada a remuneração que você recebe (na instituição em que trabalha) em relação aos demais professores (de outras instituições), você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	9	52%
Parcialmente Satisfeito	3	18%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	2	12%
Insatisfeito	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Os dados da tabela 07 apontam que a maioria dos respondentes, 65% que se posicionam como totalmente satisfeitos em relação ao *feedback* sobre seu trabalho e desempenho. No entanto, se somados os 24% que se dizem parcialmente satisfeitos com os 12% que estão regularmente satisfeitos, totalizam 36%.

**Tabela 07** - Percepção dos respondentes quanto ao processo de feedback

<b>Pergunta 03:</b> Em relação ao processo de retro informação ( <i>feedback</i> ) sobre o seu processo total de trabalho e sobre seu desempenho, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	11	65%
Parcialmente Satisfeito	4	24%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

A maioria dos respondentes, 65% se dizem totalmente satisfeitos com as condições que a IES proporciona de crescimento na carreira profissional<sup>4</sup> mas, somados os 24% dos que se dizem parcialmente satisfeitos com os 12% que se posicionam como regularmente satisfeitos obtêm-se um total de 36%.

De acordo com Araújo (2008, p. 124 *apud* VAN MAANEN, 1977), “carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém” Araújo (2008, p. 124) complementa que “em se tratando de organização, esta estrada deve ser construída baseada numa grande identidade da empresa com as pessoas”.

**Tabela 08** - Percepção dos respondentes quanto às oportunidades de crescimento

<b>Pergunta 04:</b> Em relação às condições de crescimento na carreira profissional que sua instituição propicia aos docentes, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	11	65%
Parcialmente Satisfeito	4	24%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

<sup>4</sup>A carreira do tipo profissional baseia-se no monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão da reputação. Ela não é uma carreira do tipo vertical, como é forçosamente, a carreira burocrática (CHANLAT, Jean-François, 1995, p 73-74)

Quanto à percepção dos respondentes relacionada à segurança do vínculo empregatício com a IES pesquisada a análise dos dados da tabela 09 apresentam os seguintes resultados: a maioria dos respondentes, 65% se consideram totalmente satisfeitos, 18% parcialmente satisfeitos, 18% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeito e 0% insatisfeito.

O percentual de respondentes totalmente satisfeitos com relação à segurança do vínculo empregatício permite inferir que como a carreira docente tem um formato horizontal<sup>5</sup>, propiciando oportunidades para vínculos empregatícios concomitantes, o que permitiria aumentar as chances de empregabilidade dando uma sensação de segurança maior aos indivíduos.

Tabela 09- Percepção dos respondentes relacionada à segurança do vínculo empregatício com a IES pesquisada

<b>Pergunta 05:</b> Como você se sente em relação à segurança do vínculo empregatício com sua instituição (segurança de que não vai ser demitida a qualquer momento):		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	11	65%
Parcialmente Satisfeito	3	18%
Regularmente Satisfeito	3	18%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Verifica-se que a maioria dos respondentes, 41% dos indicaram que estão parcialmente satisfeitos relação aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos pela IES concedente da pesquisa, 35% estão totalmente satisfeitos e 24% estão regularmente satisfeitos.

Informações disponibilizadas no site da IES concedente da pesquisa podem contribuir para justificar os resultados apresentados na tabela 10. O Calendário Acadêmico disponibilizado no site da IES indica que os docentes são qualificados pela IES, uma vez por semestre em um Seminário de Atualização de Práticas Docentes. No segundo semestre de dois mil e dezesseis, o seminário ocorreu, aos

<sup>5</sup> Carreira horizontal significa um movimento evolutivo no próprio cargo (REZENDE, 2011)

sábados, nos dias seis e treze de agosto. Desta forma, entende-se que o tempo destinado pela IES para programas de desenvolvimento profissional e pessoal dos seus docentes deveria ser ampliado, haja vista a importância da qualificação contínua desses profissionais.

Colaborando com esse entendimento Chiavenato (2009, p. 120) afirma que: “o conceito que predomina atualmente é que o T&D deve ser um processo contínuo e ininterrupto e não um simples evento ocasional que ocorre esporadicamente, ou apenas uma vez a cada ano ou semestre”.

**Tabela 10** - Percepção dos respondentes relacionada aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos por sua instituição

<b>Pergunta 06:</b> Em relação aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos por sua instituição em prol de seus docentes, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	6	35%
Parcialmente Satisfeito	7	41%
Regularmente Satisfeito	4	24%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

A maior parte dos respondentes, 47%, consideram-se totalmente satisfeitos, 29% parcialmente satisfeitos e 24% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeito, 0% insatisfeito. Quando somados o percentual de respondentes parcialmente satisfeitos com os regularmente satisfeitos, obtêm-se 53%, valor percentual que ultrapassa os 47% que se declararam totalmente satisfeitos.

O cruzamento dos dados das tabelas 08 e 11 possibilita a seguinte inferência: a carreira profissional dos respondentes está alicerçada em uma grande identidade com IES concedente da pesquisa (ARAÚJO, 2008, p. 124). Além disso, o avanço na carreira dos respondentes se dá em meio da percepção que eles teriam em relação a possibilidade de crescimento no interior da sua profissão, o que consequentemente elevaria o nível de satisfação dos respondentes.

Outrossim, de acordo com Chanlat (1995), o avanço na carreira profissional se faz, sobretudo, no interior da disciplina profissional à medida que o conhecimento

e a experiência se acumulam. Um advogado, um engenheiro, um médico, um notável, um professor, podem muito bem ascender a postos de direção, porém na maioria dos casos os avanços, em sua carreira estarão, sobretudo, ligado à sua reputação e ao seu saber. Enquanto a pessoa tem os meios e a capacidade de aprender e se aperfeiçoar-se, ela poderá crescer no interior da sua profissão (CHANLAT, Jean-François, 1995, p. 73-74).

**Tabela 11** - Percepção dos respondentes quanto à mobilidade ascendente na IES

<b>Pergunta 07</b> Em relação à mobilidade ascendente na organização (por exemplo: promover a cargos superiores aqueles que demonstrem qualificação e competência para o cargo), você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	8	47%
Parcialmente Satisfeito	5	29%
Regularmente Satisfeito	4	24%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Os dados apresentados demonstram que 59% dos respondentes responderam que estão totalmente satisfeitos, 29% parcialmente satisfeitos, 12% regularmente satisfeito, 0% pouco satisfeito, 0% insatisfeito.

**Tabela 12** - Percepção dos respondentes quanto ao relacionamento interpessoal

<b>Pergunta 08:</b> Quanto ao relacionamento interpessoal entre você, colegas e demais membros da equipe de trabalho, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	10	59%
Parcialmente Satisfeito	5	29%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Verifica-se que 76% dos respondentes estão totalmente satisfeitos, 12% parcialmente satisfeitos, 12% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeito, 0% insatisfeito.

**Tabela 13** - Percepção dos respondentes quanto ao respeito à legislação trabalhista

<b>Pergunta 09:</b> No tocante ao respeito às leis e direitos trabalhistas e o real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador, por parte da empresa, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	13	76%
Parcialmente Satisfeito	2	12%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2016.

Observa-se que 71% dos respondentes afirmam que estão totalmente satisfeitos, 12% parcialmente satisfeitos, 12% regularmente satisfeitos, 6% pouco satisfeito, 0% insatisfeito.

**Tabela 14** - Percepção dos respondentes em relação à liberdade de expressão

<b>Pergunta 10:</b> Em relação à liberdade de expressão, possibilidade de expor suas ideias e opiniões sem temer ser repreendido, você se sente:		
<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	12	71%
Parcialmente Satisfeito	2	12%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	1	6%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2016.

A análise dos dados da tabela 15 indicou que 47% estão totalmente satisfeitos, 41% parcialmente satisfeitos, 12% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeitos, 0% insatisfeitos.

**Tabela 15** - Percepção dos respondentes quanto à realização de cursos e outros promovidos pela IES

**Pergunta 11:** Quanto a realização de cursos, treinamentos e seminários, a organização pesquisa previamente sua possibilidade de participar, respeitando seus compromissos anteriormente agendados. Em relação a este item, você se sente:

<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	8	47%
Parcialmente Satisfeito	7	41%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

No tocante ao reconhecimento pela IES do trabalho que os respondentes desenvolvem foi possível identificar que 71% estão totalmente satisfeitos, 18% parcialmente satisfeitos, 12% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeitos, 0% insatisfeitos.

**Tabela 16** - Percepção dos respondentes quanto ao reconhecimento por parte da IES

**Pergunta 12:** Em relação ao trabalho que desenvolve, ele é reconhecido pela instituição a ponto de perceber sua importância, como funcionário, para a organização. Nessa situação você se sente:

<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	12	71%
Parcialmente Satisfeito	3	18%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Foram identificados os seguintes resultados: 53% estão totalmente satisfeitos; 29% parcialmente satisfeitos; 18% regularmente satisfeitos, 0% pouco satisfeitos; 0% insatisfeitos.

**Tabela 17** - Percepção dos respondentes em relação às festividades promovidas pela IES

**Pergunta 13:** Em relação às reuniões festivas e confraternizações (Natal, Páscoa, dia das mães) promovidas pela organização para você e sua família, você se sente:

<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	9	53%
Parcialmente Satisfeito	5	29%
Regularmente Satisfeito	3	18%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

Com relação à percepção dos respondentes sobre sua qualidade de vida no trabalho, 71% estão totalmente satisfeitos; 18% parcialmente satisfeitos; 12% regularmente satisfeitos; 0% pouco satisfeito; 0% insatisfeito.

**Tabela 18** - Percepção dos respondentes em relação a sua qualidade de vida no trabalho

**Pergunta 14:** De modo geral, em relação à sua qualidade de vida no trabalho, você se sente:

<b>Indicadores de Satisfação</b>	<b>Freq</b>	<b>Freq %</b>
Totalmente Satisfeito	12	71%
Parcialmente Satisfeito	3	18%
Regularmente Satisfeito	2	12%
Pouco Satisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2016.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo compreender a importância da qualidade de vida no trabalho, da motivação e da satisfação dos docentes por meio da revisão bibliográfica e da percepção dos docentes de uma instituição de Ensino Superior-IES.

A pesquisa de campo foi realizada no mês de agosto de dois mil e dezesseis e os resultados foram analisados de forma quanti-qualitativa e apresentados por meio de tabelas. Os sujeitos da pesquisa foram cem por cento do universo de docentes lotados nos cursos de Administração e Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IES concedente da pesquisa.

O perfil dos respondentes demonstra que a grande maioria dos docentes, 88% são do sexo masculino e que há uma prevalência da faixa etária acima dos cinquenta anos, indicando uma clara correlação com as áreas dos cursos em que o respondente está vinculado (MELLO, MELO JUNIOR, MATTAR, 2011).

A maioria dos respondentes. 41% de acordo com Gil 2011 estão vivenciando a etapa de entrada na carreira (menos de 01 ano e de 01 a 02 anos); 35% estão no período de estabilização (03 a 04 anos) e 24% estão na etapa de diversificação (05 a 10 anos).

Pode-se inferir que a maioria dos respondentes também está vivenciando um período de estabilização em sua vida pessoal tendo em vista que 82% indicaram que estão casados e a maioria, 41% indicaram ter dois filhos.

O estudo da percepção dos docentes quanto ao critério de “remuneração recebida” indica que a IES concedente da pesquisa deve estar atenta pois apesar da maioria dos respondente 41% indicarem estar totalmente satisfeitos e 35% parcialmente satisfeitos existe uma demanda a ser satisfeita por parte dos 18% que estão regularmente satisfeitos e dos 6% pouco satisfeitos.

Quanto à percepção dos respondentes ao processo de “feedback”, “oportunidade de crescimento profissional” e “segurança do vínculo empregatício” houve uma concordância dos respondentes em termos percentuais haja visto que a maioria, 65% indicaram que estão totalmente satisfeitos.

Quanto ao critério “mobilidade ascendente” se faz necessário que a IES aprofunde esses dados por pesquisas futuras haja vista que 47% indicaram que

estão totalmente satisfeitos, 29% parcialmente satisfeitos e 24% regularmente satisfeitos o que indica que existem demandas a serem atendidas por parte da IES.

Quanto ao critério “relacionamento pessoal” apesar da maioria dos respondentes, 59%, estarem totalmente satisfeitos existe indicações de que se faz necessário oportunizar condições para integração dos docentes uma vez que 24% apontaram que estão parcialmente satisfeitos e 12% pouco satisfeitos.

Quanto ao critério “programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos pela IES”, esse foi o critério com o menor percentual de docentes totalmente satisfeitos quando comparados com os demais que foram pesquisados 41% indicaram que estão parcialmente satisfeitos, 24% regularmente satisfeitos e 35% totalmente satisfeitos. Esse resultado revela que existem necessidades de mudanças nos programas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Quanto aos critérios “respeito às leis e direitos trabalhistas”, “liberdade de expressão”, “reconhecimento por parte da IES” e “qualidade de vida no trabalho” foi verificado um alto percentual de satisfação. Todos esses critérios tiveram um percentual acima de 70% de docentes totalmente satisfeitos.

Quanto aos critérios “reuniões festivas e confraternizações” e “realização de cursos e outros promovidos pelo IES” a Instituição concedente da pesquisa deve estar atenta às demandas dos respondentes, haja vista os percentuais dos docentes parcialmente e regularmente satisfeitos.

Espera-se que este estudo possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida, satisfação e motivação dos docentes da IES concedente da pesquisa bem como para demonstrar a importância desses fatores para as Instituições de Ensino Superior em Geral, afinal, todos os critérios levantados na pesquisa de campo, com base no referencial estudado, são essenciais para a melhoria do desempenho individual e para o alcance dos objetivos individuais e organizacionais.

## REFERENCIAS

**ANSARAH, Marília Gomes dos Reis (org.)** Turismo. Como aprender, como ensinar, 2. São Paulo: Senac, 2000.

AQUINO, Cléber Pinheiro D. G. **Administração de Recursos Humanos: Uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1981.

ARAUJO, Luís G de. **Gestão de Pessoas** 1 ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

CARMELLO, Eduardo. **Qualidade de Vida No Trabalho**. Disponível em [www.rhportal.com.br](http://www.rhportal.com.br). Acesso 09 mar. 2016.

CHALANT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual sociedade?** In RAE-Revista de Administração de Empresas. São Paulo. V. 5, n.6, p.67-75. NOV/DEZ,1995

CHATTERJI, S., & BICKENBACH, J. (2008). **Considerações sobre a qualidade de vida**. In M. P. A. FLECK (Org.), *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde* (pp.40-47). Porto Alegre: Artmed. 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Campus, 2000.

\_\_\_\_\_. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7. Ed. Ver. E atual. Barueri-SP, Manole 2009.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Campus, 2008.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando Pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1997.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos na empresa – pessoas, organizações e sistemas**. São Paulo: Atlas, 1988.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**. 2ª. Ed. Totalmente revisada e atualizada. Ed. Elsevier: Campus, 2004.

CLARET, Martin. **A essência da Motivação**. Ed. Martin Claret, 1998.

COSTA NETO, Antônio da. **Paradigmas em educação no novo milênio**. Goiânia: Kelps, 2002.

DAVIS, K; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DELORS, J. **Educação, um Tesouro a Descobrir**. (Organizador). São Paulo: Cortez. Mec/Unesco, 2003.

Dicas do INEP. Disponível em:

[www.educacaosuperior.inep.gov.br/funcional/lista\\_cursos.asp](http://www.educacaosuperior.inep.gov.br/funcional/lista_cursos.asp).

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. São Paulo: Pioneira, 1981.

\_\_\_\_\_. **A sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 2002.

FERNANDES, José. **Técnicas de estudo e pesquisa**. Goiânia: Kelps, 1999.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir paramelhorar**. 2. Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho: guia básico com a bordagem psicossomática**. São Paulo: Ed. Atlas; 1996.

FRANCO, M. L. P. B. **Porque o conflito entre as tendências metodológicas não é falso**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo: n. 66, ago/1985.

Freitas, Natália G. Uma reflexão sobre liderança e motivação sob enfoque organizacional. [www.aedb.br/serget/arquivos.\\_09/32\\_](http://www.aedb.br/serget/arquivos._09/32_)

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A. J. F. M. *et al.* **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagem, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. SP. Abr/jun 1997. V.1, n. 2, (p. 79-83).

LOPES, Guimarães. **Planejamento e estratégica empresariais**. São Paulo: Saraiva 1980.

MELLO, Sebastião L; MELO JUNIOR, José S.M.J; MATTAR, FauzeNajib. **Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador: pesquisa nacional**. 5. Ed. Brasília: CFA, 2011.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Lean P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 9. ed. São Paulo: Futura, 2004.

MATOS, Gustavo Gomes. **Comunicação Empresarial Sem Complicação**. Barueri, SP: Editora Manole, 2009.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NETO, Alexandre Shigunov; Maciel, Lizete S.B (orgs). **Currículo e formação profissional**. Campinas – SP: Papirus, 2002.

RESENDE, ENIO. **Cargo, salários e carreiras: novos paradigmas conceituais e práticos**. Editora Summus, 2002. Disponível em: <<http://books.google.com.br>>, acessado em 13 nov. 2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

ROSA, Sued José. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação básica pública e privada de Paracatu-MG**. Pedro Leopoldo: FPL, 2012.

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**. Tradução técnica de Jean Pierre Marras. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

SPECTOR, P.E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. **A importância da educação para o turismo**. In LAGE, Beatriz Helena Gelas; MILONE, Paulo César (organizadores). **Turismo: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **Turismo. Como aprender, como ensinar, 1** (org.). São Paulo: Senac, 2001.

## ANEXOS

### ANEXO A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS<sup>6</sup>

Esta pesquisa tem como objetivo **avaliar a qualidade de vida no trabalho dos docentes de uma instituição de ensino da cidade de Anápolis**. Informamos ainda que, os dados obtidos por meio deste instrumento de coleta de dados também irão subsidiar a elaboração de um artigo científico, a ser apresentado ao programa de Pós-Graduação da Faculdade Católica de Anápolis, para fins de obtenção do título de especialista em Gestão de Pessoas.

Pedimos-lhe que seja o (a) mais sincero(a) e espontâneo(a) possível e esclarecemos que, para garantia do anonimato dos respondentes não é necessária a sua identificação pessoal.

Respeitosamente, Edna Carvalho Prof <sup>a</sup> . Dra. Elaine A. Amaral Pós-Graduanda Orientadora da pesquisa	Renata Sá Pós-Graduanda	Valdirene Maia Pós-Graduanda
--	----------------------------	---------------------------------

#### PARTE I- Perfil dos Respondentes

##### 1) Sexo

- ( ) Masculino  
( ) Feminino

##### 2) Idade

- ( ) 18 a 29 anos  
( ) 30 a 39 anos  
( ) 40 a 49 anos  
( ) Acima de 50 anos

##### 3) Escolaridade

- ( ) Ensino Fundamental completo  
( ) Ensino Fundamental incompleto  
( ) Ensino Médio completo  
( ) Ensino Médio incompleto  
( ) Ensino Técnico Profissionalizante Completo  
( ) Ensino Técnico Profissionalizante incompleto  
( ) Ensino Superior completo  
( ) Ensino Superior incompleto  
( ) pós graduado : stricto sensu ( ) lato sensu ( )

<sup>6</sup>Questionário adaptado de ROSA, Sued José. A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação básica pública e privada de Paracatu-MG. Pedro Leopoldo: FPL, 2012



