

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E NA VIDA PESSOAL DOS PROFESSORES DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Luana Rodrigues Santos e Silva¹
Lucas de Oliveira Matos²
Marta Alves de Souza³

RESUMO: Este estudo teve por objetivo analisar como os professores de administração de uma instituição de ensino superior entendem o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho dentro de suas vidas profissionais e pessoais. Para o alcance do objetivo proposto foi utilizada a pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e quantitativa. Foi realizada um questionário com uma amostra de 19 professores de uma instituição de ensino superior. Concluiu-se que os professores da IES compreendem o que é Qualidade de Vida no Trabalho e que esta está diretamente ligada a qualidade de vida pessoal. Sendo assim, as empresas precisam investir mais em Qualidade de Vida no Trabalho para obterem maior rendimento de seus profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho. QVT. Qualidade de vida. Estresse no trabalho.

1 INTRODUÇÃO

As organizações atualmente vivem em um contexto onde se destacam aquelas que conseguem otimizar seus recursos, se tornando, assim, mais eficientes em relação aos seus concorrentes, ou seja, obtendo vantagem competitiva. Sabe-se que a valorização do capital humano é essencial para o alcance de tal vantagem competitiva, uma vez que o conhecimento é essencial neste processo e este advém do intelecto dos profissionais que compõem a organização.

Conseguir tal otimização tem se tornado um desafio presente, pois, a economia brasileira vem passando por um momento delicado neste ano de 2016, onde incertezas políticas e a ressecção econômica têm tomado lugar nas mesas de discussões em todos os ambientes, sejam eles pessoais ou profissionais.

O aumento do nível de desempregados no país, fez com que a preocupação em perder o emprego se tornasse constante. Quem não tem emprego procura desesperadamente por uma oportunidade de trabalho, por outro lado, quem está empregado se preocupa mais que nunca com a manutenção do mesmo.

Dentro deste contexto, encontram-se cada vez mais profissionais dedicados, que buscam dar o melhor pelas empresas, vestem a camisa da organização, e, por isso muitas vezes se esquecem de suas necessidades pessoais em prol do desenvolvimento de suas rotinas de trabalho.

Surge então a necessidade de se abordar a valorização do profissional (educador) dentro do ambiente de trabalho e suas implicações fora dele. Para tanto é necessário a observação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que de acordo com França (1996), se resume pelo conjunto de ações a serem implementadas pelas empresas em diversos níveis no ambiente de trabalho, com foco na melhoria do mesmo.

Diante do exposto, o trabalho teve como objetivo geral analisar como os professores de administração de uma IES entendem o impacto da QVT dentro de suas vidas profissionais e pessoais. Tendo como objetivos específicos: entender o que é Qualidade de Vida; demonstrar a importância do investimento em QVT por parte das empresas; estudar como a QVT pode interferir na saúde e satisfação pessoal do profissional; entender como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode servir como motivação para uma boa produtividade. A pergunta que permeia este trabalho é: como os professores do curso de administração de uma IES entendem o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho dentro de suas vidas profissionais e pessoais?

O trabalho é relevante por abordar uma área carente de estudos específicos, pois, não foram encontrados artigos que abordem a QVT dos Docentes de uma Instituição de Ensino Superior.

2 REFERENCIAL TEORICO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve sua origem com o surgimento da abordagem sócio técnica, mas somente nos anos 60 este tema começou a ser mais estudado pelos cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, a fim de encontrar formas de se organizar melhor o trabalho e, assim, minimizar os efeitos negativos do mesmo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, explicam Caldenari e Massola (2011).

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tema bastante discutido nos últimos tempos, porém, para se entender o que é a QVT e como ela pode ser aplicada, é necessário entender:

2.1 O QUE É TRABALHO?

Trabalho é definido no dicionário Aurélio como “Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa serviço ou empreendimento” (FERREIRA 1999,p.541); O trabalho não é somente o ato de fazer algo, é preciso obter um significado; Tolfo e Piccinini (2007 p.40) defendem que “o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico”.

Sachuk e Araújo (2007) complementam afirmando que a discussão dos sentidos do trabalho nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito, pode ser uma oportunidade de se evidenciar os aspectos de ausência de significado que o trabalho tem gerado nos dias atuais, e também uma maneira de reavaliar a importância do trabalho na constituição do homem e o papel das organizações na humanização do trabalho.

Contudo, o trabalho pode gerar algumas disfunções não desejadas, como exposto por Ronchi (2012) o trabalho tem se tornado cada vez mais fatigante, pois, existe uma pressão constante sobre produzir mais em menor tempo, o que gera stress, afetando a saúde fisiológica e mental do indivíduo. Dando sequência a este raciocínio, o mesmo autor complementa:

A consequência é uma enorme fadiga constante, oriunda de um mundo viciado em alta performance e velocidade. As constantes estruturas nas condições de trabalho bem como a mudança na própria natureza do trabalho estão aumentando o estresse e comprometendo significativamente a saúde do trabalhador. (RONCHI 2012 p. 105).

Fontes e Souza (2010, p.89). acrescentam dizendo que “[...] além de certas políticas equivocadas de gestão global das empresas, um exercício extremamente inadequado da liderança tem um papel significativo no aparecimento e manutenção de ambientes insalubres do ponto de vista emocional. ”

2.2 ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse tem se tornado um dos maiores vilões da sociedade nos últimos anos, de acordo com Lipp (1984), estresse é tudo aquilo que irrita, incomoda e amedronta, a autora ainda diz que existem dois tipos de estresse, o que incomoda e é extremamente prejudicial à saúde e ao rendimento profissional, o *distresse*, sendo este o que causa desmotivação e monotonia, e, apesar do que se acredita em relação ao stress a autora afirma que existe uma quantidade que pode ser considerada saudável à produtividade do indivíduo e define este como *eustresse* onde não há monotonia por falta de estresse e nem a sobrecarga.

2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL, SÍNDROME DE BURNOUT E HUMOR DEPRIMIDO DO TRABALHO

De acordo com Rossi; Quick; Perrewé (2011) o estresse ocupacional se dá de acordo com o que é demandado do profissional, quando o exigido por ele não corresponde a suas habilidades diante da necessidade da execução do que lhe é solicitado, gerando assim um desgaste, fazendo com que a produtividade seja afetada, pois, o indivíduo fica sonolento, desmotivado e desligado da sua atividade profissional.

O conceito de *Burnout*, que, em tradução literal, significa “queimar por completo”, segundo França e Rodrigues (2005) a síndrome de *Burnout* é um tipo de estresse dentro do

âmbito profissional, normalmente encontrado em profissionais que lidam com outras pessoas como objeto de trabalho. Ainda segundo os autores o indivíduo passa por um esgotamento emocional, deixando os profissionais desmotivados e geralmente intolerantes a várias situações, precedido de uma despersonalização, que o torna apático às necessidades de outros.

Outra disfunção de natureza emocional relacionada ao trabalho é a HDT que significa O Humor Deprimido no Trabalho, este é definido por Fontes e Souza (2010, p.88) “como sensação de desânimo, menos interesse pelo trabalho e certa irritabilidade por parte do colaborador, constitui-se em fenômeno muito comum no cotidiano das organizações” (FONTES E SOUZA 2010, p.88). O autor complementa afirmando que a HDT causa enorme prejuízo, pois, acarreta queda na produtividade e os processos nos quais este trabalhador se enquadra perdem qualidade, diminuindo assim a produtividade. A origem da HDT é produzida no próprio ambiente de trabalho, sendo fatores desencadeantes “[...] conflitos interpessoais, mensagens ambíguas de chefias, sobrecarga de trabalho e afeto negativo” (FONTES e SOUZA 2010, p.88).

Os autores que tratam e estudam estas variáveis psicossociais diretamente ligadas a QVT apontam que a liderança tem papel significativo no aparecimento e manutenção de ambientes de trabalho insalubres, afirmam Fontes e Souza (2010).

Teixeira (2007) afirma que o trabalhador tem a saúde como direito constituído em lei, logo, é preciso que as organizações se preocupem com o ambiente ao qual os seus colaboradores estão submetidos é favorável ou não a agressões psíquicas que podem vir a desencadear ou agravar um quadro depressivo.

Rossi; Quick; Perrewé (2005) explicam que as emoções geradas no local de trabalho podem ser caracterizadas como toxinas ou como base para a confiança, motivação e visão compartilhadas. O que diferencia uma da outra é a forma de gerenciamento, tornando-se um fator decisivo nos resultados organizacionais, ou seja, os líderes estão em posição de influenciar positiva ou negativamente este caminho. Um ambiente saudável de trabalho, onde os colaboradores têm sua saúde emocional e psicológica preservada e que seja fisicamente seguro, é favorável também para saúde e bem-estar organizacional.

2.4 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida é regularmente relacionada a uma boa saúde, ainda que, de acordo com Gill e Feinstein (1993) apud Fleck (2011) qualidade de vida vai além da saúde física do indivíduo, seria a relação entre a saúde e o estilo de vida, considerando o bem-estar mental e social, ligado diretamente a forma com que se percebe a realização pessoal.

Um projeto de qualidade de vida deve incluir sintonia entre processo, máquina e homens. Nos dias atuais, existe pouca ou nenhuma diferença entre os produtos disponíveis, logo, o diferencial das empresas está diretamente ligado ao capital humano. Por isso, deve incluir neste pensamento, a forma com que o empregado enxerga o seu trabalho. Uma vez que o pensar em qualidade de vida não exclui o pensamento sobre qualidade de vida no trabalho, ao contrário, eles se complementam. (FONTES e SOUZA 2010).

2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Existem diversos conceitos para definição de QVT, cada um de acordo com a perspectiva da especialidade ou formação técnica de quem a elabora, podendo ser este, engenheiro, administrador ou psicólogo (FONTES e SOUZA, 2010). Apesar de ser um tema em constante reformulação, vem se firmando e tomando cada vez mais posição perante decisões

gerenciais nas organizações. “Na verdade, as decisões de promoção da QVT estão adquirindo status de ação estratégica, na formulação de políticas de gestão de pessoas” (FONTES E SOUZA, 2010, p.91).

De Masi (2000, p. 330) afirma que “o novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre força silenciosa do desejo de felicidade”.

Vasconcelos (2001) concorda dizendo que, se a maior parte da vida das pessoas é passada dentro das organizações onde se trabalha, deveriam naturalmente transformá-las em locais mais saudáveis para o melhor andamento das atividades.

Desta forma seria possível viver, criar e realizar plenamente com qualidade de vida, satisfação e alegria. França et. al. (2002) ponderam que, apesar disso, as organizações vêm buscado maior competitividade, gerando um ambiente sócio empresarial em ebulição, uma vez que a economia mundial tem levado a este caminho, tal fator acaba por sobrepor efetivamente as ações de melhorias de condição de vida e bem-estar.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em 1970 juntamente com o movimento em prol da mesma nos EUA, que ansiava a competitividade internacional “existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos” (MASSOLA e CALDENARI 2011, p.1)

Ainda os mesmos autores definem:

Qualidade de Vida é à busca dos processos de trabalho, que são desenvolvidos de maneira que o melhor potencial humano seja aproveitado, sendo individual e em equipe, assim a QV inserida no contexto organizacional auxilia no repensar contínuo da empresa. QV é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional. (MASSOLA E CALDENARI 2011, p.2)

França et. al. (2002) concordam com Massola e Caldenari (2011) quando afirma que “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. “ (FRANÇA et.al, 2002, p.296).

Ferreira; Todescat; Weinzierl (2010) defendem a QVT como diretriz recomendável e humanista na maneira de organizar o trabalho, ou seja, uma filosofia que se preocupa com o bem-estar dos colaboradores, preocupando-se também com a saúde, redução do estresse e exaustão. Esta diretriz tem como intuito a motivação, melhor produtividade e maior satisfação no trabalho. Sendo assim, “[...] ações e programas de QVT não são mais vistos como despesas e hoje são encarados, já por um grande número de empresas, como investimento. “ (FONTES e SOUZA, 2010, p.33).

Uma vez que, é muito mais fácil lidar com aspectos mensuráveis e palpáveis do que com algo intangível e imensurável como os aspectos psicossociais da saúde, afirmam Fontes e Souza (2010). França (2004, p.32) indica que “Para superar essas dificuldades, torna-se indispensável consolidar atividades e interfaces organizacionais relativas a qualidade de vida”. E ainda completa dizendo que “trata-se assim de reconhecer que essa competência forma um conjunto de habilidades passíveis de unificação por meio de um sistema de gestão avançado”.

A qualidade de vida no trabalho pode também ser percebida como um conjunto de benefícios, que deve ser avaliado dentro de um plano modelo que, segundo Ferreira (2015) é

uma forma de referência para a realização de análise da satisfação dos funcionários de uma organização em relação ao nível da qualidade de vida fornecida pela mesma, dando foco para indicadores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. Para a autora alguns modelos tiveram destaque como o modelo de Emery e Trist, Walton, Hackman e Oldham, e Werther e Davis.

2.5.1 Modelo de Emery e Trist

De acordo com Emery (1964, 1976) e Trist (1978) apud Ferreira (2015), o emprego deveria conter fatores para que o funcionário se sentisse motivado a realizar suas obrigações e dentre eles estavam: “desafios, aprendizagem contínua, estímulo da capacidade de decisão, reconhecimento dentro da empresa, prazer em servir a sociedade e ter a possibilidade de um futuro profissional com orientação para melhor desenvolvimento”. (FERREIRA, 2015, p. 137).

2.5.2 Modelo De Walton

Para Walton (1973) apud Silva; Furtado e Zanini (2015), em geral não importa a ocupação ou organização, a maior parte dos indivíduos não se sentem realizados em relação a seus trabalhos, trazendo desconforto tanto para eles como para a empresa, fazendo com que os gestores tenham como desafio, encontrar uma forma de diminuir a insatisfação do trabalhador em relação a sua ocupação. Sendo assim, o modelo tem como fundamento normas que instigam a Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. Entre os indicadores deste modelo segundo Walton (1974) apud Ferreira (2015, p. 139):

Oito critérios afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade do uso imediato e desenvolvimento das capacidades, chance de crescimento contínuo e segurança do emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

2.5.3 Modelo De Hackman E Oldman

De acordo com Hackman e Oldman (1975) apud Ferreira (2015), este modelo se baseia em estados psicológicos provenientes da motivação dentro do ambiente de trabalho, sem influência dos fatores externos e, quanto mais fatores de referência estiverem presentes, mais motivado o indivíduo será dentro da instituição. Os estados psicológicos estão diretamente ligados a percepção que o funcionário tem em relação ao trabalho feito, em que este entende sua responsabilidade perante o serviço feito, e por fim entende a importância do seu trabalho nos resultados.

Dentro deste modelo ainda pode-se afirmar que de forma contextual, o funcionário entende que, além do fator psicológico, é preciso que a organização forneça alguns benefícios, como a possibilidade de desenvolvimento, estabilidade dentro da empresa, um salário que seja compatível com suas funções, boas relações com o ambiente de serviço e que haja retorno da supervisão.

2.5.4 Modelo De Werther E Davis

Para Werther e Davis (1983), a qualidade de vida no trabalho deriva de um esquema de função em que alguns fatores são levados em consideração, sendo eles: fatores ambientais que referem a perspectiva social, onde a função não deverá ser difícil a ponto do indivíduo não ser capaz de exercer e nem simplória suficiente a ponto do funcionário ser mais habilitado do que o necessário. Fatores organizacionais, em que a organização possua técnicas e parâmetros para diminuir o esforço do trabalhador na execução da sua função. Fatores comportamentais, sendo

fatores que visam fornecer ao trabalhador maior autonomia para apropriar-se da responsabilidade, além da diversidade que deve haver para que não haja fadiga tornando o trabalho tedioso e que deve haver *feedback* para que o indivíduo possa saber o impacto do seu trabalho.

Ainda dentro deste modelo, Werther e Davis (1983) afirmam que os fatores comportamentais têm como resultado uma maior independência, diversidade para o trabalhador, todavia os elementos que fazem aumentar a eficiência sendo aqueles advindos do taylorismo e fordismo, tornam os trabalhos mais eficientes, mas também os tornam monótonos, gerando insatisfação no colaborador, sendo inversamente proporcional, fazendo com que funções mais satisfatórias ao indivíduo se tornem menos eficientes à organização.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa descritiva “na qual visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Desta forma, aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o “porquê” das coisas” (PEREIRA, 2012, p. 89). Objetivou descrever as características de uma determinada população, ou também, pode ser utilizada para identificar possíveis relações entre variáveis. (GIL, 2010).

3.2 TIPO DE ABORDAGEM

A metodologia escolhida para elaboração do artigo foi do tipo mista, que envolve os métodos qualitativos e quantitativos. A pesquisa qualitativa, “se preocupa com o nível do real que não pode ser quantificado” (NASCIMENTO, 2008, p. 131). Lakatos e Marcone (2011) dizem que tal metodologia se preocupa com a análise e interpretação de aspectos mais profundos, com o qual descreve-se detalhadamente a complexidade dos hábitos, ações e tendências do comportamento humano. O método quantitativo segundo Richardson et al. (1999, p. 70) “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas”.

3.3 UNIVERSO E AMOSTRA

Foi realizada uma pesquisa com uma amostra de 19 professores de um universo de 22 do curso de administração de uma Instituição de Ensino Superior, situada na cidade de Belo Horizonte, MG. Integrante de uma S.A. A pesquisa se deu na forma de estudo de caso que segundo Gil (2010, p. 37) consiste “no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Objetivou analisar uma unidade detalhadamente.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados é a “fase da pesquisa em que se indaga e se obtém os dados da realidade pela aplicação da técnica” (BARROS e LEHFELD, 2000, p. 89). Esta se deu por meio de questionário estruturado por questões fechadas, utilizando como critério de resposta a escala de Likert de 5 pontos, que segundo Dalmoro e Vieira (2008) é uma escala de medida onde são utilizados pontos para a classificação e mensuração de opinião, junto com questionário e que foi aplicado aos professores do curso de administração, em 2016.

3.5 TABULAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram tabulados utilizando planilha de Excel e analisados utilizando a base teórica do trabalho.

4 DADOS E ANALISE DA PESQUISA

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

O objeto de estudo escolhido foi uma Instituição de Ensino Superior, fundada em 1964 em Belo Horizonte, integrante de uma empresa de capital aberto na bolsa de valores. A Instituição oferece mais de 50 cursos de graduação, sendo estes bacharelado, licenciatura e graduação tecnológica. A IES também oferta dezenas de cursos de Pós-Graduação *lato sensu* e diversos cursos de extensão.

A Instituição faz parcerias com a comunidade onde se insere desenvolvendo ações que beneficiam principalmente a população carente.

Em suma, a IES conta com cinco institutos para atender aos seus 19 mil alunos, sendo eles: ICBS- Instituto de Ciências Biológicas e da Saúde; ICSA- Instituto de Ciências Sociais Aplicadas; ICH- Instituto de Ciências Humanas; IED- Instituto de Educação; IET- Instituto de Engenharia e Tecnologia.

4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

Dentre os 19 respondentes, 52% são do sexo masculino e 48% do sexo feminino; sendo que, 43% estão acima de 45 anos, 33% entre 36 e 45 anos e 24% entre 26 e 35 anos; sobre o estado civil, 67% se declaram casados, 14% divorciados, 14% solteiros e 5% outros.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

Sobre existência de motivação diária no trabalho 79% dos respondentes concordam parcialmente, 11% concordam totalmente e 10% discordam. Vergara (2000) afirma que motivação é um fator intrínseco, totalmente pessoal, sendo assim, nenhum fator externo pode motivar alguém. A motivação pode ser estimulada, provocada ou incentivada. Ferreira (2000) complementa dizendo que a motivação pode ser entendida como o resultado da relação entre situações e pessoas, podendo cada indivíduo obter diferentes níveis de motivação ao longo da vida.

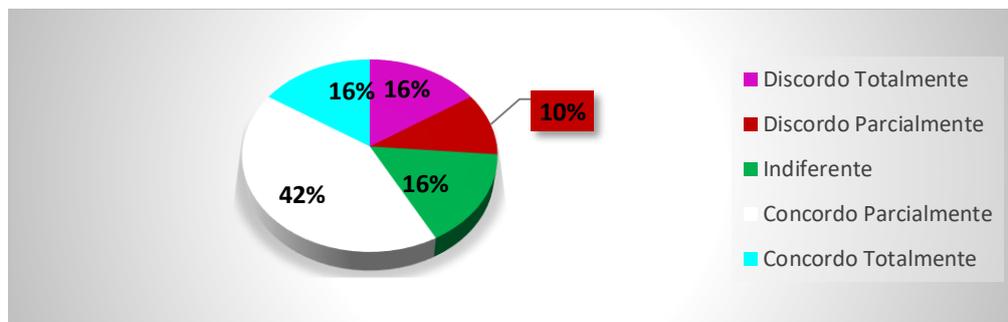
Consideram-se realizados profissionalmente, 58% dos respondentes concordam totalmente, 37% concordam parcialmente e apenas 5% discordam totalmente desta afirmação. Segundo Ferreira (2000) a auto realização está no topo da teoria das necessidades de Maslow, ou seja, é a necessidade mais elevada na hierarquia.

Possuem um bom relacionamento com os superiores 69% dos respondentes concordam totalmente, 26% concordam parcialmente e 5% discordam. Em contrapartida, apenas 5% dos respondentes afirmam se sentirem irritados com a maneira que os superiores demandam serviços. O clima organizacional é descrito por Chiavenato (2001) como um fator ligado a moral e satisfação das necessidades dos envolvidos, podendo ser saudável ou não, satisfatório ou insatisfatório, depende da maneira pela qual os participantes se sentem relacionados a organização.

Quando questionados sobre os benefícios são adequados ao trabalho 42% concordaram parcialmente, 16% concordaram totalmente, 16% se demonstraram indiferentes, 16% discordaram totalmente e 10% discordaram totalmente. Os benefícios podem ser

correlacionados a satisfação da necessidade de segurança na hierarquia das necessidades de Maslow (FERREIRA, 2000), onde o indivíduo só busca o preenchimento de uma nova necessidade, quando a anterior está plenamente preenchida.

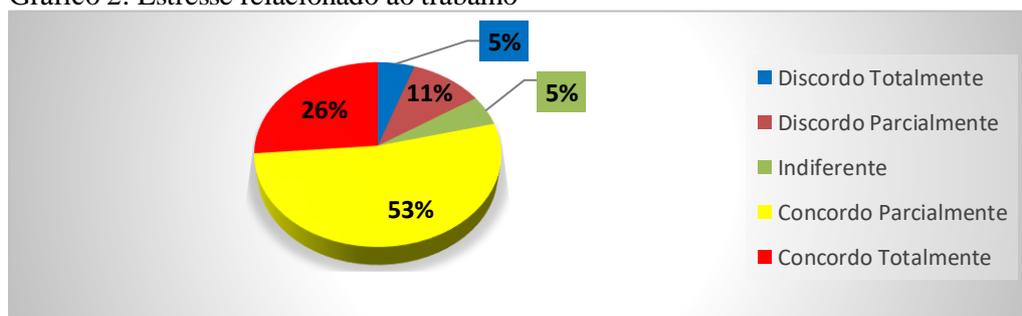
Gráfico 1: Satisfação com os benefícios oferecidos



Fonte: Da pesquisa (2016)

Em relação a sentirem-se estressados devido ao trabalho 53% dos respondentes concordam parcialmente em, 26% concordam totalmente, 11% discordam parcialmente, 5% discordam totalmente desta afirmação, sendo 5% indiferentes. O estresse está diretamente relacionado com as relações de trabalho. Este é um fenômeno que tem sido estudado pela investigação científica há um bom tempo, uma vez que, este está corriqueiramente presente nas organizações (RONHI, 2012). O estresse é uma forma de resposta corporal a eventos ou circunstâncias ao qual o ser humano é submetido, entende-se que este surge não apenas em função dos aspectos ergonômicos, mas principalmente pelas características organizacionais do trabalho. (Morais et al. 2000).

Gráfico 2: Estresse relacionado ao trabalho

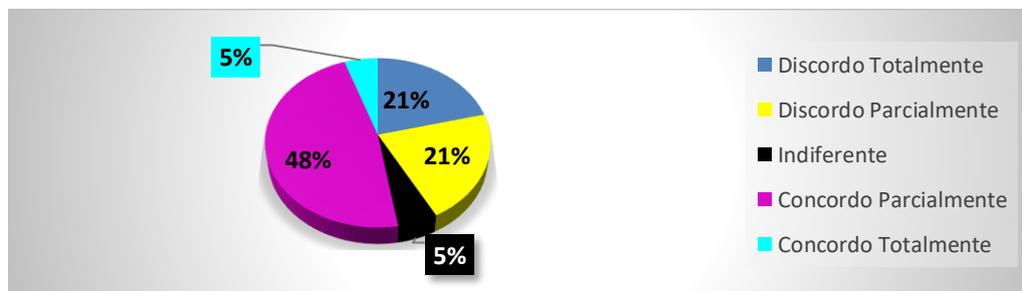


Fonte: Da pesquisa (2016)

O gráfico trabalho e exaustão psicológica representa um conflito de opiniões, onde uma menor parcela dos 79% de pessoas que afirmaram ser estressadas devido ao trabalho, apenas 48% concordam parcialmente em sentirem-se exaustos psicologicamente por causa do trabalho, 21% discordam totalmente, 21% discordam parcialmente 5% concordam totalmente e 5% são indiferentes. “Cada indivíduo apresenta o seu limiar de tolerâncias às pressões, sua vulnerabilidade singular, sendo que, o que estressa uma pessoa pode não estressar outra, dependendo da estrutura psicofísica de cada um”. (MORAIS et al. 2000, p. 4). Para Silva e De Marchi (1997), a implementação de programas de QVT proporciona ao indivíduo maior

resistência ao estresse, equilíbrio emocional, maior motivação e eficiência no trabalho e também melhora a maneira como o indivíduo se enxerga e a maneira como se relaciona.

Gráfico 3: Trabalho e exaustão psicológica

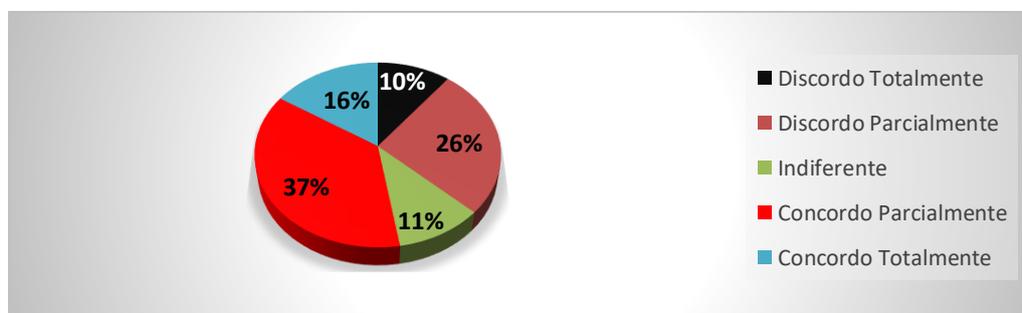


Fonte: Da pesquisa (2016)

Existência de equilíbrio entre remuneração e cobranças 48% dos respondentes concordam parcialmente, 21% discordam totalmente, 21% discordam parcialmente, 5% concordam totalmente e 5% são indiferentes, isto reflete uma nítida divisão na percepção de salário/cobrança. De acordo com Alves e Pinto (2012, p. 4) “O nível de remuneração é um aspecto fundamental para qualquer profissão, principalmente numa sociedade sob a lógica capitalista, e não é diferente quando se trata da docência no contexto do sistema educacional brasileiro atual”.

A empresa ajuda constantemente os professores a adquirirem mais conhecimento e também para alavancar a carreira 37% concordam parcialmente, 26% discordam parcialmente, 16% concordam totalmente, 11% são indiferentes e 10% discordam totalmente. “O fato é que o desenvolvimento do ensino superior tem sido feito à base da improvisação docente, no âmbito do patrimonialismo prevalecente nas instituições públicas e privadas”. (CUNHA 2004, p.3). Segundo Behrens (2007) com a chegada da revolução industrial, surgiu também a exigência do desenvolvimento de competências técnicas de profissionais para atuar em diversos setores, essa competência técnica se desenvolveu tanto no âmbito acadêmico quanto no empresarial, ambos diretamente relacionados a necessidade de se obter uma mão de obra qualificada.

Gráfico 4: A empresa investe em novos conhecimentos e a alavancar a carreira

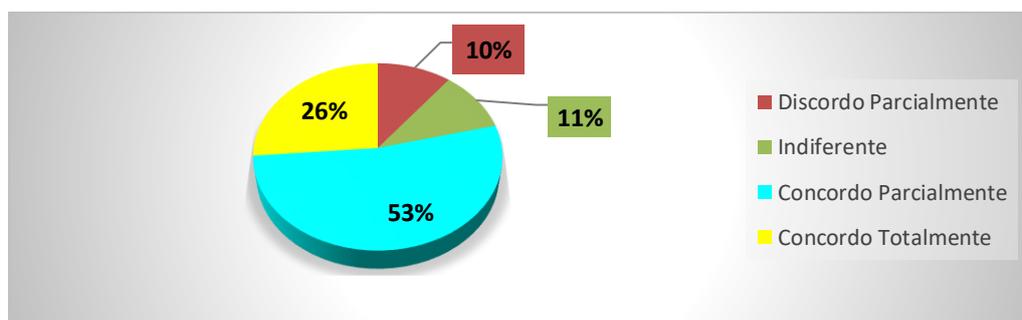


Fonte: Da pesquisa (2016)

Possuem qualidade de vida no trabalho, 53% dos respondentes concordam parcialmente, 26% concordam totalmente, 11% são indiferentes e 10% discordam parcialmente. França e Assis (1995) 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. De Mais (2000) complementa dizendo que o desafio que marcará este século será criar uma nova organização, onde, esta seja capaz de aumentar o nível de qualidade de vida e do trabalho, fazendo uma relação desta com o desejo de felicidade.

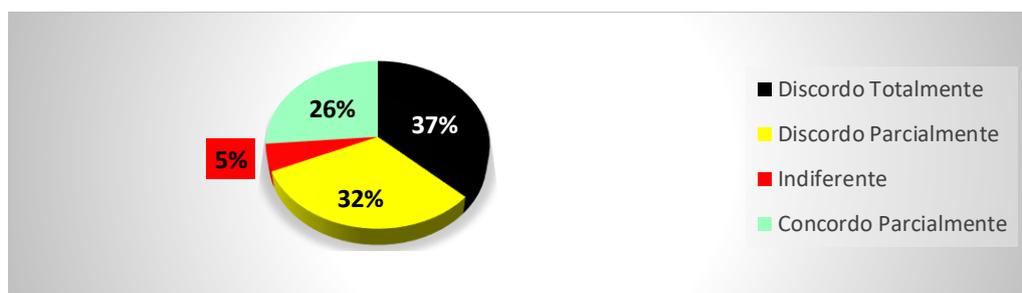
Gráfico 5: Considero ter uma boa qualidade de vida no trabalho



Fonte: Da pesquisa (2016)

Ao serem questionados sobre a empresa proporcionar momentos de lazer entre funcionários e também com a família, 37% discordam totalmente, 32% discordam parcialmente, 26% concordam parcialmente e 5% são indiferentes. Alves (2011) demonstra que para que as ações de qualidade de vida no trabalho sejam mais eficientes e passem de um simples modismo empresarial é necessário que antes da implementação as empresas tomem mão de diagnósticos para direcionar as estratégias.

Gráfico 6: Empresa proporciona momentos de lazer entre os funcionários e também com a família.



Fonte: Da pesquisa (2016)

A qualidade de vida no trabalho é imprescindível para ter uma boa qualidade de vida, 69% dos respondentes concordam totalmente que a qualidade de vida no trabalho é imprescindível para uma boa qualidade de vida, 26% concordam parcialmente e 5% são indiferentes. “QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização”. (FRANÇA e ASSIS, 1995, p.28)

Compreendem o que significa qualidade de vida no trabalho 89% dos professores compreendem o significado de qualidade de vida no trabalho, e 11% discordam parcialmente compreender o significado, Ferreira (2015) afirma que a qualidade de vida é o processo de

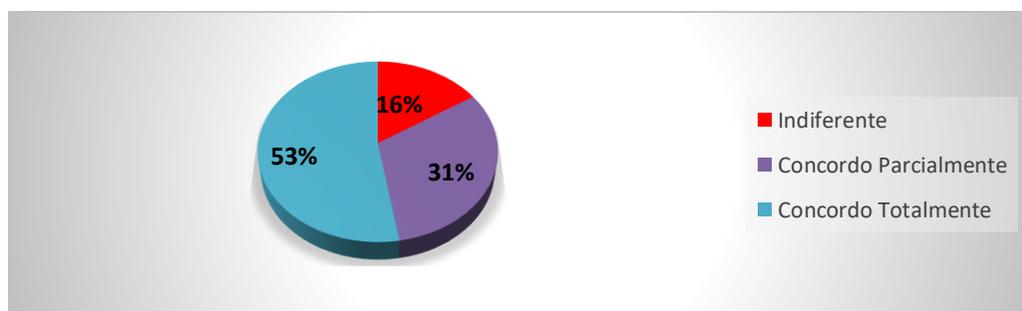
melhoria no ambiente de trabalho, obtendo-se melhores condições de trabalho aumentando a produtividade.

Dos respondentes 58% concordam parcialmente terem levado em consideração as questões sobre a QVT ao escolherem a IES para trabalhar, 16% concordam totalmente 16% são indiferentes e 10% discordam totalmente. Tolfo e Piccinini (2001) defendem que as melhores empresas para se trabalhar, são as empresas que tem como diferencial, a valorização dos seus funcionários, empresas estas que investem na qualidade de vida no trabalho, vendo o funcionário como recurso valioso da empresa.

A Melhor produtividade está diretamente ligada a qualidade de vida no trabalho 63% dos respondentes afirmam concordar totalmente enquanto 37% concordam parcialmente que a melhor produtividade está diretamente ligada a boa qualidade de vida no trabalho, assim como 58% que se apoia no que afirma Ferreira (2015) dizendo que é preciso realizar ações para aumentar a qualidade de vida no trabalho com o objetivo de melhorar a satisfação em relação ao trabalho, o que faz com que os colaboradores sejam mais produtivos, tornando organização mais competitiva no mercado.

Ao responderem sobre interferência da QVT na vida pessoal, 53% dos professores concordam totalmente que a vida pessoal é diretamente afetada pela qualidade de vida no trabalho, 31% concordam parcialmente e 16% são indiferentes a isso. Lipp e Sadir (2009) confirmam isso dizendo que a qualidade de vida no trabalho interfere diretamente na saúde do colaborador.

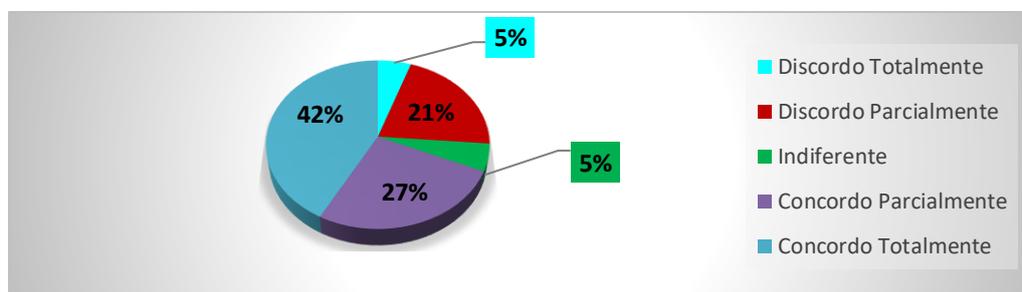
Gráfico 7: Minha vida pessoal é diretamente afetada pela qualidade de vida no trabalho



Fonte: Da pesquisa (2016)

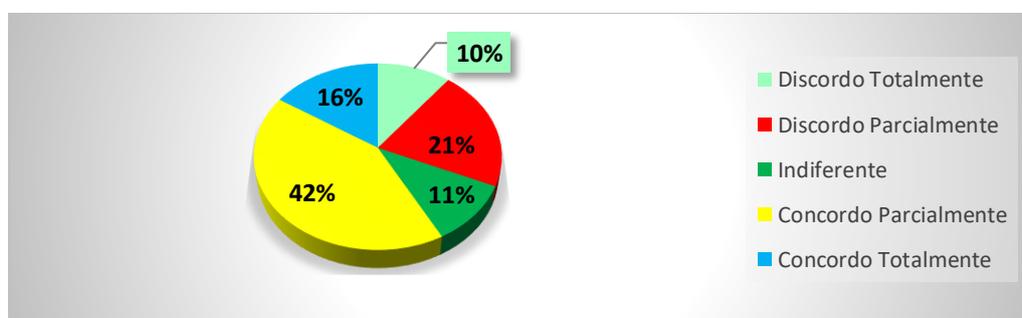
Quando questionados se a IES precisava investir mais em QVT 42% responderam que concordavam totalmente, 27% que concordavam parcialmente 5% acham indiferente 21% discordam parcialmente, e apenas 5% discordam totalmente, em contrapartida quando questionados se as ações de QVT realizadas pela IES são suficientes, 42% concordam parcialmente, 21% discordaram parcialmente, 16% concordam totalmente, 11% responderam ser indiferentes e 10% discordam totalmente. De acordo com Werther e Davis (1983) a instituição deve melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus empregados, com objetivo de criar cargos melhores e mais produtivos, sendo que devem ser realizadas ações para esta melhoria com diferentes técnicas abrangendo a participação dos colaboradores nas decisões no que tange a qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 8: A IES onde trabalho precisa investir mais em QVT



Fonte: Da pesquisa (2016)

Gráfico 9: As ações de QVT realizadas pela IES onde trabalho são suficientes para que consiga um equilíbrio entre vida profissional e pessoal

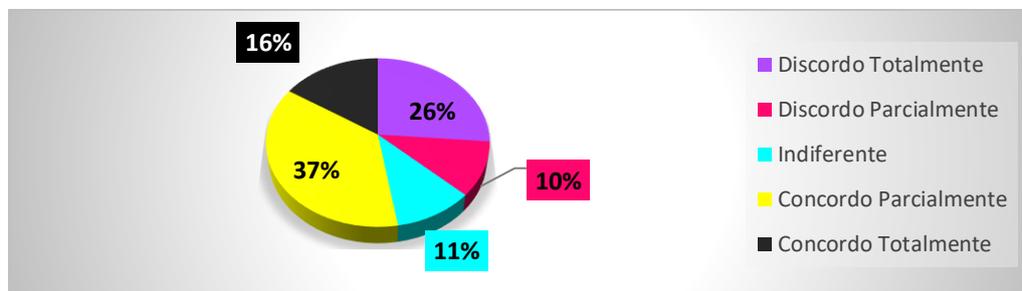


Fonte: Da pesquisa (2016)

Ao serem questionados sobre a elevação do nível de estresse na vida pessoal estar diretamente ligada ao trabalho, 26% concordam totalmente 42% concordam parcialmente, 11% se declara indiferente sobre isto 11% discordam parcialmente e 10% discordam totalmente. Segundo Lipp e Sadir (2009) o estresse ocupacional interfere não só na produtividade do colaborador, mas diretamente na saúde física e emocional, elevando a chance de doenças provenientes do estresse como envelhecimento precoce e até mesmo a morte.

Em relação a não se sentirem à vontade para tratar de ações sobre a melhoria da QVT com os superiores, 37% concordam parcialmente 26% discordam totalmente 16% concordam totalmente 11% responderam indiferente e 10% discordam parcialmente. França e Zaima (2002) defendem que é preciso uma liderança que esteja pronta ouvir seus funcionários, uma vez que a qualidade de vida é um fator competitivo para o mercado. Werther e Davis (1983) dizem que a empresa deve levar em consideração a participação dos colaboradores nas decisões da QVT, tendo em vista que estes serão beneficiados diretamente que, por sua vez, passarão a ter uma produtividade maior.

Gráfico 10: Não me sinto a vontade para tratar de ações sobre melhoria da QVT com meus superiores.



Fonte: Da pesquisa (2016)

A partir da análise dos gráficos e das respostas foi possível a melhor compreensão do grau de qualidade de vida no trabalho dos professores de administração de uma IES.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

A partir da análise de dados, foi possível constatar que os modelos existentes de QVT são insuficientes para garantir o estudo completo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma organização. Cada um, individualmente analisados, não correspondem às expectativas de todos os temas a serem estudados. Sendo assim, para que aconteça uma abordagem mais profunda do assunto, a organização estudada necessita utilizar mais de um modelo.

O objetivo geral deste estudo foi analisar como os professores de administração de uma IES entendem o impacto da QVT dentro de suas vidas profissionais e pessoais. Tendo sido alcançado quando os pesquisados em sua maioria afirmaram que para se ter uma qualidade de vida no âmbito pessoal, a QVT é imprescindível. Sendo que, o estresse na vida pessoal foi considerado maior quando há insatisfação no ambiente laboral. Conseguiu-se perceber que a organização ainda é limitada na percepção de que a QVT é grande responsável pela geração da qualidade de vida pessoal de seus profissionais.

A pesquisa demonstrou que os professores da Instituição pesquisada compreendem o que é QVT e sua importância, mas, nem sempre levam em consideração esta questão na hora de procurar uma oportunidade de trabalho. Apesar disso, concordam que o melhor rendimento no trabalho está diretamente ligado a uma boa QVT. Porém, apesar dos esforços institucionais em oferecer um melhor nível de QVT, os pesquisados demonstram que as ações são insuficientes, uma vez que, afirmam sentirem-se estressados e psicologicamente exaustos em função do trabalho. Este fator gera insatisfação por parte dos colaboradores, demonstrando a necessidade de um maior investimento em QVT por parte da instituição, para que consigam obter maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Durante a pesquisa foi possível identificar várias limitações, como a dificuldade em obter respostas dos professores. Esta pesquisa foi limitada a uma única instituição de ensino superior. Sugere-se que seja feita uma pesquisa com uma amostra maior.

Os modelos de QVT existentes no mercado são limitados, durante a pesquisa ficou claro que é preciso investir em novas pesquisas sobre o tema, uma vez que os principais modelos de QVT utilizados nos dias de hoje, são modelos pioneiros criados há mais de duas décadas, porém

com a globalização, e o passar do tempo, mudanças são necessárias para que se adequem as novas necessidades das organizações e de seus colaboradores.

Em um mundo moderno repleto de tecnologia, onde as informações são de fácil acesso, acreditando na evolução das organizações, sugere-se o desenvolvimento de novo modelo de avaliação de QVT, adequado a realidade do século XXI, que contemple mais áreas de estudo dentro da Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. Programas e Ações em Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Interfacehs**. São Paulo. V.6 n.1, p 60-78. 2011.

ALVES, Thiago. PINTO, José Marcelino de Rezende. **Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil: Um Aporte**. Disponível: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/download/105/113> Acessado em: 05/09/2016.

BARROS, AidilJ.da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica: Um guia para iniciação científica**. 2.ed.São Paulo: Makron, 2000.

BEHRENS, Marilda Aparecida. O Paradigma da Complexidade na Formação e no Desenvolvimento Profissional de Professores Universitários. **Educação**. Porto Alegre. V.30, n3. p. 439-455, 2007.

CALDERARI, Patricia; MASSOLLA, Milena Ferraz. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf> Acessado em: 11/05/2016.

CHIAVENATO, Id Alberto. **Teoria Geral da Administração**, 6º edição, Rio de Janeiro, Elsevier, 2001.

CUNHA, Luiz Antonio. **Desenvolvimento Desigual e Combinado no Ensino Superior – Estado e Mercado**. Ed especial. Vol.25. Campinas. 2004.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. **Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: O Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados?**. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf> Acessado em: 18/06/2016

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e o ócio na sociedade pós-industrial**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora José Olympio Ltda. e Brasília: Edit. da UNB, 2000.

FERREIRA, A. B. H. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, PatriciaItala. **Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. LTC, 2015.

FERREIRA, TâniaKadima M.; TODESCAT, Marilda; WEINZIERL, Greici. **Qualidade de Vida no Trabalho: um desafio a ser perseguido**. Disponível em: http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1355.pdf Acessado em: 11/05/2016.

FLECK, Marcelo de Almeida. **A avaliação de qualidade de vida: Guia para profissionais da saúde**. ArtMed, 2011.

FRANÇA, Ana Carolina Limongi et al. **As pessoas na organização**. 5. ed. São Paulo: Gente, 2002.

_____. ZAIMA, Gustavo. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT**. In: Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente. 2002

- _____. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, 1997.
- _____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.
- _____. RODRIGUES, Luiz, A. **Stress e Trabalho**: uma abordagem psicossomática, 4ª edição. 2005.
- _____. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO9000. Tese de doutorado. São Paulo: FEA/USP, 1996.
- _____. ASSIS, M. P. de. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**. São Paulo, v. 2, n.º2., 1995
- FONTES, Carlos Eduardo Mazzuco; SOUZA, Luís Claudio Paiva de. **Qualidade de vida no trabalho**: saúde emocional e gestão estratégica. 2. ed. São Paulo: Edicon, 2010.
- HUNTER, James C. **Como se Tornar um Líder Servidor**: Os Princípios de Liderança de O Monge e o Executivo. 6 ed. Rio de Janeiro. Editora Sextante, 2004.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- LIPP, M.E.N. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.1, n.3 e 4, p. 5-19, 1984.
- _____. SADIR, Maria Angelica. **As Fontes de Stress no Trabalho**. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16/16>. Acessado em: 09/09/2016
- MORAES, Lúcio Flávio Renaut de. Et al. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-grt-359.pdf> Acessado em: 09/09/2016
- NASCIMENTO, Dinalva Melo do. **Metodologia do Trabalho Científico**: Teoria e Prática. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2008.
- OLIVEIRA, Patricia Whebber Souza de. LEONE, Rodrigo José Guerra. **Gestão Estratégica de Benefícios**: Proposição de um Modelo Matemático Para Assistência Médica dos Funcionários. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/157/157>. Acessado em: 09/09/2016
- PEREIRA, José Matias. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RONCHI, Carlo César. **Sentido do Trabalho**: Saúde e Qualidade de Vida. Curitiba: Juruá, 2012.
- ROSSI, Ana Maria, QUICK; James Campbell; PERREWÉ, Pamela (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo:Atlas, 2011.
- ROSSI, Ana Maria., MEURS, A., J., PERREWÉ, P. L. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: Stress Interpessoal e Ocupacional.2015.
- SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os Sentidos do Trabalho e suas Implicações na Formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas. **Revista de Gestão**, USP. V 14, nº 1, 2007.
- SILVA, A.; FURTADO, J.; ZANINI, R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores associados. **Revista ibero-americana de engenharia industrial**, v. 7, n. 14, 2015.

SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

TEIXEIRA, Sueli, A depressão no ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª reg.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.33,2007.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos e variáveis e estudos empíricos brasileiros **Psicologia e sociedade**; Edição especial 1: 38-46, 2007.

_____ **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho**: Disjunções entre a Teoria e a Prática. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>. Acessado em: 09/09/2016

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira, Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas; **Caderno de pesquisa em Administração**. V8, n1 São Paulo 2001.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.