

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

ALEXSANDRA DA SILVA FERREIRA

ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PERNAMBUCO-CAA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

CARUARU-PE

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

ALEXSANDRA DA SILVA FERREIRA

ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PERNAMBUCO-CAA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Dra. Cláudia Freire

CARUARU-PE

2017

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Marcela Porfírio CRB/4 - 1878

F383a Ferreira, Alexsandra da Silva.

Análise da satisfação dos docentes da Universidade Federal de Pernambuco – CAA sobre a qualidade de vida no trabalho. / Alexsandra da Silva Ferreira. – 2017.
88f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Cláudia Freire

Monografia (Trabalho de conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2017.

Inclui Referências.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Docentes. 3. Organização do trabalho. I. Freire, Cláudia (Orientadora). II. Título.

658 CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2017-059)

ALEXSANDRA DA SILVA FERREIRA

ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PERNAMBUCO-CAA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em
Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, de 2017

Prof. Dr. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Cláudia Freire
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

Prof. Dra Myrna Suely Silva Lorêto
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof. Msc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

AGRADECIMENTOS

Em um momento tão importante quanto este, onde eu fecho mais um ciclo e começo outros planos essenciais para meu desenvolvimento pessoal e profissional, não poderia esquecer de agradecer, primeiramente, ao ser que me colocou neste plano para fazer a diferença nas vidas das pessoas, deste modo, eu agradeço todo este resultado a meu grande Deus.

Agradeço também as pessoas que estão diariamente em minha vida, me incentivando e mostrando que a vida não é fácil, é preciso batalhar e focar nos objetivos.

Agradeço plenamente a minha família, principalmente, a minha mãe, pai, irmãos, e amigos, em especial a Tamyras Góis por ter me ajudado nesse momento mais importante na minha vida acadêmica. Obrigada por fazerem parte da minha vida, e um pouco deste resultado foi por vocês.

Quero agradecer e deixar um carinho especial a minha orientadora Claudia Freire, pela paciência e dedicação extrema no decorrer deste semestre, sem a sua colaboração este trabalho não seria possível.

Assim, eu concluo este pequeno agradecimento deixando explícito o meu real sentimento por vocês. MUITÍSSIMO obrigada a todos.

EPÍGRAFE

Qualidade de vida é o jeito que cada um escolhe para viver. Qualidade de vida é uma opção pessoal. Só que, para tomar uma decisão consciente, as pessoas precisam de informações. É por isso, que digo que qualidade de vida tem a ver com escolhas de bem-estar.

(Ana Cristina Limongi França)

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma importante ferramenta de gestão a fim de proporcionar melhores condições de trabalho, em diferentes sistemas produtivos, seja na indústria, comércio ou serviços. Dado que a qualidade e produtividade dos serviços ofertados estão diretamente ligadas a QVT Apesar de a QVT ser amplamente difundida no setor privado, no âmbito público este ainda é um campo científico pouco explorado, principalmente na classe docente de IES. Desta feita, a presente pesquisa é caracterizada como sendo exploratório-descritiva, com abordagem quantitativa. Para tanto, utilizou-se a aplicação de questionário com perguntas estruturadas, de acordo com o modelo teórico proposto por Walton (1973), onde as oito categorias foram analisadas através da escala Likert, a fim de identificar quais as percepções dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho e quais dimensões deveriam ser melhoradas. Após a análise, constatou-se que os docentes se declaram satisfeitos em seis das oito categorias que foram analisadas, enquanto que duas categorias se delinearam indiferente. Contudo, apesar dos docentes estarem satisfeitos com a sua Qualidade de Vida no trabalho, paradoxalmente ainda existem questões que devem ser melhoradas perante a instituição, para que aumentem o grau de satisfação destes.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Qualidade de vida no trabalho; Organização do trabalho; Organização do trabalho em IES pública; QVT no trabalho docente.

ABSTRACT

The quality of work life (QWL) is an important management tool in order to provide better working conditions, in different production systems, whether in industry, commerce or services. Given that the quality and productivity of services offered are directly related to QWL in spite of the QWL is widespread in the private sector, in the public sphere this is still a scientific field little explored, especially in class faculty of EIS. This time, the present research is characterized as an exploratory, descriptive, with quantitative approach. To this end, we used the application of questionnaire with structured questions, according to the theoretical model proposed by Walton (1973), where the eight categories were analyzed through the Likert scale, in order to identify what the perceptions of teachers of the core of management of UFPE-CAA on the quality of life at work and which dimensions should be improved. After the analysis, it was found that teachers are satisfied in six of the eight that were analyzed, while two categories is outlined indifferent. However, in spite of the teachers are satisfied with their quality of life at work, paradoxically there are issues that need to be improved to the institution, to increase the degree of satisfaction.

Keywords: Quality of life; Quality of life at work; Work organization; organization of work in public ihes; QVT in teaching work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho	33
Figura 2: Modelo de QVT de Hackman e Oldham	35
Figura 3: Modelo de Walton (1973)	40
Figura 4 – Objetivos da UFPE	50
Figura 5 – Infraestrututa antiga do CAA.....	51
Figura 6 – Novo mapa do Centro Acadêmico do Agreste-CAA.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Perfil geral dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA.....	59
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler	31
Quadro 2- Rendimento médio das dimensões analisadas	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade dos docentes.....	54
Gráfico 2 – Gênero	55
Gráfico 3 – Estado Civil dos Docentes.....	55
Gráfico 4 – Escolaridade dos Docentes	56
Gráfico 5 – Remuneração dos Docentes.....	56
Gráfico 6 – Dependentes Financeiros.....	57
Gráfico 7 – Carga horária mínima de aulas semanais	57
Gráfico 8 – Regime de Trabalho	58
Gráfico 9 – Tempo de Trabalho com a Docência.....	58
Gráfico 10 – Residência dos Docentes	59
Gráfico 11 – Compensação Justa e adequada.....	60
Gráfico 12 – Segurança e saúde nas condições de trabalho	62
Gráfico 13 – Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana.....	63
Gráfico 14 - Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho.....	65
Gráfico 15 - Integração social na organização do trabalho	66
Gráfico 16 -Constitucionalismo na organização.....	67
Gráfico 17 - O trabalho e o tempo total de vida	69
Gráfico 18 - A relevância social do trabalho na vida do docente.....	70
Gráfico 19 - Resultado Isolado das Categorias.....	72
Gráfico 20 - Análise do nível de satisfação dos docentes sobre a QVT.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

IES – Instituição de Ensino Superior

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

ENADE – Exame nacional de Desempenho dos estudantes

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

CAA – Centro Acadêmico do Agreste

MEC – Ministério da Educação

MCTI – Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

THE – Times Higher Education

RM- Rendimento Médio

GE – Guia do Estudante

SUMÁRIO

CAPITULO 1 – INTRODUÇÃO	15
1.1. DELIMITAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	18
1.2. OBJETIVOS DA PESQUISA	20
1.2.1. Objetivo Geral	21
1.2.2. Objetivos Específicos.....	21
1.3. JUSTIFICATIVAS.....	21
CAPITULO 2 – REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 TEORIAS ADMINISTRATIVAS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	23
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: HISTÓRICO	27
2.3 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
2.4 MODELOS TEÓRICOS DE QVT	30
2.4.1. Modelo de Nadler & Lawler (1983)	31
2.4.2. Modelo K. Davis & W. Werther (1983)	32
2.4.3. Modelo William Westley (1979)	33
2.4.4. Modelo de Hackman e Oldham (1975)	34
2.4.5. Modelo Richard Walton (1973).....	35
2.4.5.1. <i>Compensação justa e adequada</i>	36
2.4.5.2. <i>Segurança e Saúde nas condições de trabalho</i>	37
2.4.5.3. <i>Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana.....</i>	37
2.4.5.4. <i>Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho</i>	38
2.4.5.5. <i>Integração social na organização do trabalho</i>	38
2.4.5.6. <i>Constitucionalismo.....</i>	39
2.4.5.7. <i>O trabalho e o tempo total de vida</i>	39
2.4.5.8. <i>A relevância social do trabalho na vida.....</i>	39
2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO	40
2.5.1 Docentes em Instituições de Ensino Superior	42
CAPITULO 3 – METODOLOGIA.....	45
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA	46
3.2 FERRAMENTA PARA INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	47
3.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	48
CAPITULO 4 - CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ESTUDADA.....	49

CAPITULO 5 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	54
5.1 PERFIL DOS DOCENTES	54
5.2 ANÁLISES DOS FATORES PROPOSTOS PELO AUTOR WALTON (1973).....	60
5.2.1 Compensação justa e adequada	60
5.2.2 Segurança e saúde nas condições de trabalho.....	61
5.2.3 Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana.....	63
5.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho	64
5.2.5 Integração social na organização do trabalho	66
5.2.6 Constitucionalismo	67
5.2.7 O trabalho e o tempo total de vida.....	68
5.2.8 A relevância social do trabalho na vida.....	70
5.2.9 Resultado isolado das dimensões	71
CAPITULO 6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE 1	85

CAPITULO 1 – INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um importante instrumento de análise do ambiente organizacional, visando proporcionar melhores condições de trabalho em diferentes sistemas produtivos, seja na indústria, comércio ou serviços.

Segundo Limongi-França (2009), Qualidade de Vida do Trabalho – QVT significa diagnosticar as necessidades dos trabalhadores para melhor desempenhar suas atividades e a partir do diagnóstico, implementar melhorias, sejam elas, gerenciais, estruturais ou culturais. Mudanças estas que podem vir a proporcionar um maior bem-estar das pessoas dentro das organizações, levando à valorização do ambiente no qual o trabalhador está inserido e contribuindo para aumentar sua produtividade.

É pertinente abordar que este é um novo cenário, durante algumas décadas e até os dias atuais, estudiosos se preocupam e analisam o ambiente e as condições de trabalho ao qual o homem está inserido, porém, não foi sempre assim. Moraes (1995 apud SANT’ ANNA, 2011) aduz que a verdadeira origem do termo qualidade de vida no trabalho está associada a teoria comportamental nas organizações durante os anos de 1950 e 1960, o que infere dizer que a QVT foi um modo de reação aos métodos Tayloristas.

Taylor desenvolveu métodos diferenciados de trabalhar que simplificava o modo que o trabalhador desempenhava a sua função, padronizou os movimentos visando atingir o aumento de desempenho organizacional.

O respectivo autor é considerado por muitos, o pai da administração científica e análise do trabalho humano, pois desenvolveu a teoria que abordava a aplicação de métodos científicos e racionais nos problemas administrativos, a fim de atingir a máxima produtividade. Além disto, elaborou estudos de tempos e movimentos a fim de melhorar a eficiência do trabalhador e propôs que as atividades mais difíceis fossem divididas em partes mais simples, surgindo assim, a racionalização e padronização dos movimentos no trabalho (MATOS; PIRES, 2006).

Após os estudos apresentados por Taylor, surge um movimento que tem as relações humanas na produção como tema central, abrindo espaço para discutir assuntos como o bem-estar físico e mental dos colaboradores, e não tão somente sua produtividade. Tal estudo ficou conhecido mundialmente como estudo de Hawthorne desenvolvido por Elton Mayo, onde afirmava que a produtividade do trabalhador, estava intimamente ligada as relações interpessoais desenvolvidas no ambiente laboral e não tão somente os incentivos salariais.

Com o passar dos anos, os estudos foram evoluindo e se modificando, trazendo diversos estudos como a pirâmide das necessidades humanas de Maslow, a introdução de necessidades higiênicas e de satisfação como fatores importantes no processo de trabalho, trazida por Herzberg. Já em meados dos anos 1970, surgem novas discussões que acabam abordando a qualidade de vida como parte dos métodos de qualidade organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2009, PIRES; MATOS, 2006).

Dessa maneira, as mudanças que ocorreram no estado social, econômico, político, tecnológico trouxeram novas perspectivas para o estudo da Administração. Na qual, a busca pela máxima eficiência e aumento da produtividade nas organizações passou a ser intensificada. Além disto, “as necessidades das pessoas e os novos desafios no trabalho têm estimulado a estruturação das atividades de qualidade de vida nas empresas, caracterizando uma nova competência, uma nova especialização gerencial” (CHIAVENATO, 2012, LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 168).

Assim, a qualidade de vida no trabalho surge como uma ferramenta de gestão criada a fim de minimizar os efeitos negativos oriundos da industrialização e dos avanços tecnológicos na vida do trabalhador, uma vez que ela está relacionada com valores ligados ao ser humano e ao seu ambiente de trabalho (WALTON, 1975 apud LIMONGI-FRANÇA, 2009).

No Brasil, a Qualidade de vida no trabalho, teve seus fundamentos intimamente ligados a funções mais elitizadas, tendo seu foco ligados a estudos desenvolvidos na alta e média gerência das organizações, porém, com o passar dos anos, isto foi se alterando, momento no qual passaram a surgir estudos ligados a outras categorias profissionais, como médicos, servidores públicos, operários de construção civil e professores. Entretanto, apesar dos avanços importantes relacionados a QTV no Brasil e a expansão das classes inicialmente estudadas, é importante destacar, que ainda existem muitas lacunas ligadas a categorias consideradas importantes dentro da nossa atual conjuntura social (SANT’ ANNA, 2011)

Nota-se que ao investir em políticas de qualidade de vida no trabalho os gestores têm como meta aumentar a competitividade, qualidade dos serviços, diminuir custos e melhorar a imagem da organização. Segundo a autora Limongi-França (p.45, 2009) a produtividade está associada aos diversos processos de gestão de uma organização, assim, a produtividade “é intrínseca às condições físicas, mentais e ambientais do mundo do trabalho”.

Ocorre que, apesar da importância do tema QVT no mundo empresarial, este não tem a mesma visibilidade e atenção por parte do setor público, sendo um campo científico pouco explorado por tal setor. Ferreira; Alves; Tostes (2009) aduz que o estudo e abordagem do tema QVT têm-se grande destaque no âmbito privado, enquanto que, no setor público ela é

um campo científico ainda restrito.

Ora, o estudo e o desenvolvimento de políticas sobre QVT não deve ser de preocupação apenas dos gestores ligados à iniciativa privada, à medida que o gestor público deve estar atento às condições de trabalho as quais o servidor público será submetido, pois com trabalhadores que se sentem motivados e valorizados, poderá haver uma melhora no serviço público ofertado a população. Deste modo, a Qualidade de Vida acaba tendo uma posição de destaque (IOKOSKI; RISSI, 2009). Assim, todos os profissionais, sejam eles da rede privada ou pública são mais produtivos no momento que possuem bons níveis de QVT.

Isto posto, é imperioso destacar a relevância do desenvolvimento de métodos e análises em QVT dentro do setor público, uma vez que tais estudos podem trazer mudanças importantes nas condições dos serviços públicos oferecidos a população.

Dentro desse contexto, temos o servidor público ligado à docência, aquele que exerce uma função muito específica e deveras importante dentro da nossa sociedade, pois, detem a incumbência de lecionar e buscar garantir aprendizagem para seus alunos.

Embora o setor de ensino superior privado seja maior no Brasil, a rede de ensino público possui um maior percentual de funções relacionado ao docente. Enquanto que os do setor privado, em sua maioria, dedicam-se ao ensino de graduação, os docentes do ensino superior público se desdobram em ensino de graduação, pesquisa e extensão (PEREIRA, 2006). Desta feita, fatores como a falta de condições adequadas ao trabalho, falta de recursos didáticos, precariedade do espaço físico, remuneração e dificuldades de capacitação, resultam na degradação da qualidade de vida do profissional, levando a diminuição da produtividade e da qualidade do ensino desenvolvidos por eles (RAMOS, 2016)

A partir de 1980 houve um processo contínuo de expansão da educação superior, que trouxe diversas consequências para o docente, como o aumento na carga horária de trabalho e inúmeras modificações na rotina de trabalho. A docência em Universidade Pública exige dos professores muito além do compromisso de lecionar, à medida que eles habitualmente têm de conviver com a precarização das condições de trabalho, com rotinas extensas das atividades de ensino, preparo de conteúdo e avaliação, exigência de produção acadêmica, instalações inadequadas, falta de verbas, aumento na pesquisa e extensão (BOSI, 2007).

A precarização diz respeito a algo que está em falta ou escasso. Quando relacionado ao trabalho significa todas as alterações do mercado de trabalho e que afeta o trabalhador. Além de se referir “ao surgimento de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais” (FERNANDES; HELAL, 2010, p. 1)

Cumpramos observar que os docentes das Universidades Públicas têm diversos desafios a

serem enfrentados, muito além da precarização das condições de trabalho, pois sua função está muito além daquela de outrora onde era suficiente a formação de profissionais técnicos. Atualmente, eles se dedicam também a pesquisa e extensão dentro das universidades, a fim integrar diferentes ramos do conhecimento (MASETTO, 2012).

1.1. DELIMITAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

A sociedade vive em constante evolução social, econômica, ambiental e educacional. Do ponto de vista educacional, ele passou a sofrer modificações na forma com que os docentes trabalhavam à medida que estes deixaram de ser meros transmissores de sabedoria, passando a desempenhar diversas outras funções não abarcadas, necessitando buscar constantemente novos aprendizados, se atualizando e aperfeiçoando seus conhecimentos e técnicas durante toda sua carreira acadêmica.

Os docentes em instituições de nível superior começam a admitir que sua formação inicial não seja o bastante para o desempenho eficiente de suas funções nos dias atuais. Neste sentido, Delors (2004) afirma que os docentes precisam se atualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, respeitando o equilíbrio entre competência na disciplina ensinada e a competência pedagógica. Isto implica dizer que a atividade docente é uma atividade laboral que necessita de conhecimento contínuo, para desempenhar funções que antes não eram solicitadas.

Tais características estão relacionadas ao fato de que os docentes são influenciados a produzir cada vez mais, havendo uma pressão para aumentar o seu 'produtivismo acadêmico'. Pressão para aumentar o número de aulas, orientações, publicações em grande escala, projetos, entre outros. Desta feita, os docentes de Instituições de Ensino Superior- IES passam a ser avaliados pela quantidade que produzem e pela frequência de suas publicações acadêmicas, favorecendo a cultura da produtividade (BOSI, 2007).

A profissão do professor, segundo Alberto; Tescarolo (2009) se desenvolve acerca de três dimensões: diz respeito a uma formação dupla, combinando a formação acadêmica com a científica e literária; é uma função que tem responsabilidade em formar profissionais competentes e atualizados; além de ser uma função de formadores, influenciando a própria prática docente.

A evolução da prática docente se deu com base nas necessidades apresentadas, pois

hoje em dia o professor é muito mais do que um simples trabalho mecânico, o mesmo passou a desempenhar funções ao qual o mundo globalizado necessita, contribuindo para formar bons profissionais, seja na área acadêmica ou para integrar grandes organizações. Além disto, o bom desempenho dos docentes contribui imensamente para alavancar o nível de desempenho das organizações de ensino, influenciando no indicador de qualidade da instituição.

De acordo com o INEP (2017) a média dos Conceitos Preliminares de Curso -CPC de uma instituição de ensino superior é determinada pela atuação dos estudantes no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), analisando o quanto o curso ofertado agrega conhecimento ao alunado; corpo docente; infraestrutura e organização pedagógica.

Tais fatores trazem para a vida do docente uma alta carga de pressão da IES, exigindo mais produtividade e melhores resultados, pois serão estes que irão influenciar nas notas obtidas em exames nacionais de qualidade.

Tomando por base todas estas informações referentes ao docente ligado a Instituições de Ensino Superior, observa-se a importância de averiguar as condições de trabalho existente especificamente no setor público, a fim de analisar quais os dilemas enfrentados por estes trabalhadores, suas satisfações com a função exercida, bem como se existe algum programa de QVT na instituição. Tornando importante conhecer a dinâmica da produção do desgaste gerado em cada situação de trabalho para viabilizar as medidas de melhorias necessárias.

Neste contexto, torna-se relevante um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho da classe docente de ensino superior público, mais especificamente docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA, uma vez que suas atividades refletem diretamente na formação de futuros profissionais, enfatizando sua relevância para a sociedade, mercado de trabalho e até mesmo para a sobrevivência das empresas.

A escolha da Universidade Federal de Pernambuco como local da pesquisa, se deu pelo fato dela ter sido considerada uma das melhores universidades federais do País, figurando como a melhor entre aquelas do Norte-Nordeste, de acordo com as avaliações do MEC e MCTI, que levaram em consideração diversos fatores, como desempenho dos discentes no ENADE, investimentos realizados na estrutura física e humana, entre outros (UFPE, 2017).

Nesse mesmo sentido, temos ainda que a UFPE em 2016 foi considerada uma das melhores universidades da América Latina pela Times Higher Education (THE), aparecendo como a 1º lugar no ranking do nordeste, em 12º lugar no ranking nacional, ficando atrás somente de universidades do sul e sudeste e 21º no ranking da América Latina, obtendo nota geral: 52,3 e nota do ensino: 70,9 (ELSEVIER, 2016).

A UFPE foi fundada na cidade de Recife em agosto de 1946, formada pela Faculdade de Direito do Recife, a Escola de Engenharia de Pernambuco, a Faculdade de Medicina do Recife, com as escolas anexas de Odontologia e Farmácia, a Escola de Belas Artes de Pernambuco e a Faculdade de Filosofia do Recife (UFPE, 2017).

Após 60 anos de sua fundação, em março de 2016, foi inaugurado o primeiro campus no interior do estado, o Centro Acadêmico do Agreste (CAA) situado na cidade de Caruaru, visando fornecer a esta população ensino gratuito e de qualidade. Atualmente o CAA conta com 11 cursos de graduação e licenciatura, são eles Administração, Ciências Econômicas,, Engenharia Civil, Pedagogia e Design, Química, Física e Matemática, os cursos de Engenharia de Produção, Comunicação Social e Medicina. Distribuídos em cinco núcleos que são: Núcleo de ciências da vida; Núcleo de design; Núcleo de gestão; Núcleo de formação docente e Núcleo de tecnologia (UFPE, 2017).

Em 2016, a UFPE-CAA teve alguns cursos considerados bons pelo Guia de Estudante-GE, publicado pela editora Abril. Dos quais, as graduações que receberam três estrelas e considerados bons cursos de formação, foram os cursos de administração e Ciências econômicas e ambos fazem parte do Núcleo de Gestão.

Além disto, os cursos representados acima possuem um maior número de alunos ingressantes, com entradas anuais de 160 para o curso de administração, e 100 para o curso de Ciências Econômicas, com carga horária de 3120 horas e 3000 horas respectivamente. Desta feita, o Núcleo de Gestão do CAA contribui para atender as demandas da região, preparando os futuros profissionais para desenvolver adequadamente as atividades produtivas e incentivar a economia local (UFPE, 2017).

Tomando por base todas estas informações referentes ao docente ligado a Instituições de Ensino Superior, especificamente na UFPE-CAA, observa-se a importância de averiguar as condições de trabalho existente deste grupo, a fim de analisar quais os dilemas enfrentados por estes trabalhadores, suas satisfações com a função exercida, bem como sua satisfação sobre QVT na instituição.

Isto posto, a pergunta que servirá como base norteadora desta pesquisa será:

Qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho?

1.2. OBJETIVOS DA PESQUISA

Os objetivos deste estudo se dividem em: objetivo geral e objetivos específicos, onde o primeiro trata daquilo que se deseja alcançar ao realizar o trabalho, já o segundo apresenta os caminhos traçados para conseguir atingir o objetivo geral.

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar Qualidade de Vida no Trabalho;
- Definir o autor e modelo de análise de QVT que serão os condutores da pesquisa;
- Traçar o perfil dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA;
- Selecionar os critérios de avaliação de QVT para compor a escala de satisfação dos docentes.
- Destacar as dimensões que devem ser melhoradas.

1.3. JUSTIFICATIVA

Estudar a temática Qualidade de Vida no Trabalho em IES torna-se relevante ao passo que poderá contribuir com o desenvolvimento do tema dentro da esfera pública e auxiliar futuras pesquisas a respeito deste, além de facilitar no desenvolvimento de políticas e programas que contribuam para um melhor ambiente laboral do servidor público.

Apesar do tema QVT ser bastante difundido no mundo empresarial, este contexto é um

pouco diferente no setor público, observa-se que a Qualidade de Vida no Trabalho ainda é um campo científico pouco explorado por este setor.

O setor público tem o dever de oferecer um serviço de qualidade e eficiência aos seus cidadãos, e para que isto ocorra é necessário que os servidores públicos se sintam bem dentro e fora da instituição. Dessa maneira, temos a gestão da qualidade de vida como uma ferramenta de estratégia fundamental para proporcionar este feito.

Corroborando, Ferreira; Alves (2009, p. 320) afirma que “o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT”.

Partindo desta premissa, o presente trabalho irá caracterizar um caso de QVT no setor público, em especial a classe docente pertencente ao núcleo de gestão, da Universidade Federal de Pernambuco-CAA, visando contribuir, através da análise realizada, para um melhor desempenho de suas atividades, à medida que o docente é peça fundamental na formação de qualquer profissional.

Desta feita, justifica-se a implementação desta pesquisa à medida que os resultados obtidos poderão servir de base para o desenvolvimento de futuras campanhas que melhorem QVT dos docentes da UFPE-CAA, além de, poder auxiliar o gestor do centro na tomada de decisão quanto à implementação de programas e campanhas relacionadas à Qualidade de Vida dos servidores, uma vez que os dados obtidos mostrarão os perfis dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA e quais pontos devem ser melhorados para que os mesmos sintam-se bem dentro e fora da organização.

CAPITULO 2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão abordados os principais assuntos referentes à temática QVT, desde o seu surgimento, conceitos, abordagens no setor público e na classe docente de ensino superior. A fim de descrever sua importância para proporcionar a máxima qualidade e produtividade no ambiente de trabalho.

2.1. TEORIAS ADMINISTRATIVAS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A Revolução Industrial foi um grande marco para a sociedade em geral, como também para administração e gestão do trabalho. Sabe-se que esta revolução introduziu um novo conceito de produção, alinhando o trabalho coletivo, bem como a compra e venda da força de trabalho (MATOS; PIRES, 2006). “A produção e aplicação de conhecimentos administrativos passaram a ser influenciados por uma nova personagem social: a empresa industrial” (MAXIMIANO, 2011, p. 29).

Inicialmente, nos Estados Unidos surgiram os primeiros estudos que abordavam métodos racionais e científicos na administração das empresas. Segundo Abreu (1982), Daniel McCallum, já observava, em meados de 1856, três princípios aplicáveis a administração ferroviária, local onde o mesmo exercia seu trabalho. Características como: comunicação, informação e a adequada divisão do trabalho foram consideradas por ele como fundamentais para a administração das atividades. Além disto, McCallum foi um dos pioneiros a utilizar um organograma para representar uma estrutura empresarial.

Sabe-se que as primeiras contribuições científicas para organização do trabalho na indústria foram desenvolvidas pelo engenheiro Frederick W. Taylor, considerado por muitos, o pai da Administração Científica e análise do trabalho humano. Taylor desenvolveu a teoria da administração científica que abordava a aplicação de métodos científicos e racionais nos problemas administrativos, a fim de atingir a máxima produtividade. Além disto, elaborou os Estudos de Tempos e Movimentos com o objetivo de melhorar a eficiência do trabalhador na execução de suas tarefas e propôs que as atividades mais difíceis fossem divididas em partes mais simples, surgindo assim, a racionalização e padronização dos movimentos no trabalho

(MATOS; PIRES, 2006).

Taylor também propôs incentivos nos salários dos operários e pagamento de prêmios, pois para ele, o homem era motivado exclusivamente por interesses econômicos. Deste modo, os primeiros anos do taylorismo criaram métodos administrativos voltados para o registro e revisão das rotinas de trabalho, provocando assim, uma mudança no pensamento administrativo e no mundo da industrialização (MATOS; PIRES, 2006).

A teoria da Administração Científica teve repercussão em diversos países, e recebeu contribuições importantes de outros estudiosos, que a aprimoraram e difundiram mundialmente. Dentre eles podemos mencionar o empresário, Henry Ford, que em 1913 desenvolveu estudos aplicados a linha de montagem na fabricação de carros.

Nota-se que, os estudos desenvolvidos por Henry Ford, expandiu-se como forma de organização e gestão de produção, introduzindo um conjunto de novos elementos na gestão do trabalho. Ford utilizava as mesmas ideias desenvolvidas anteriormente por Taylor, porém acrescentou alguns pontos ao qual beneficiava o trabalhador, como: os pagamentos de salários mais altos, estabilidade do emprego e uma gestão mais participativa nas empresas (MEDICI; SILVA, 1993).

Paradoxalmente, alguns autores vêm analisando os efeitos que a ideia da administração científica causaram aos trabalhadores, destacando alguns pontos que acarretaram resultados negativos na organização do trabalho sobre a vida dos mesmos. Vejamos:

Há algumas décadas, vem-se debatendo os efeitos negativos da organização do trabalho taylorista/fordista sobre os trabalhadores destacando-se: a fragmentação do trabalho com separação entre concepção e execução, que associada ao controle gerencial do processo e à hierarquia rígida tem levando a desmotivação e alienação de trabalhadores, bem como a desequilíbrios nas cargas de trabalho (MATOS; PIRES, 2006, p. 509).

Ao desenvolver suas atividades de forma padronizadas e simplificadas, junto com um modelo gerencial mais rígido, os trabalhadores passaram a sentir um efeito negativo que acarretou em uma desmotivação e alienação dos empregados, havendo assim desequilíbrios nas cargas de trabalho.

Enquanto Taylor e outros estudiosos desenvolviam a Administração Científica nos EUA, em meados de 1916, na França, surgia outra abordagem denominada a Teoria Clássica da administração. A Administração Científica desenvolvida por Taylor se caracterizou pelo foco na tarefa e padronização dos movimentos, já a Teoria Clássica, de Fayol, dava ênfase na

estrutura organizacional como fonte de eficiência. Desta feita, o objetivo central de ambas as teorias eram o mesmo: aumentar a eficiência na produtividade. Porém, a Administração Científica buscava o aumento da produtividade através da racionalização do trabalho do operário, enquanto que a teoria clássica envolvia todo sistema organizacional, sejam órgão ou pessoas.

Assim sendo, Fayol passou a definir qual o papel dos gerentes nas organizações, elaborando 14 princípios a serem seguidos para que uma organização seja eficaz. Para o mesmo, os colaboradores de uma organização precisa de ordens para saber o que fazer, ou seja, as tarefas precisam de controle gerencial, onde as atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar estejam bem alinhadas. Deste modo, Fayol, foi um dos primeiros a analisar que uma administração eficaz deveria ser vista como função separada das demais funções da organização. Identificando o trabalho do administrador e o separando das atividades operacionais da organização (MAXIMIANO, 2011).

Deste modo, a Teoria Clássica foi um complemento aos trabalhos abordados pelo Taylorismo e Fordismo. As ideias desenvolvidas por Fayol vieram para substituir a abordagem analítica de Taylor, por uma abordagem sistêmica e geral, onde a empresa passa a ser vista como uma parte dos diversos órgãos que compõem a estrutura de uma organização. Enfatizando que o setor administrativo é uma atividade importante tanto quanto os demais setores de uma organização.

Ora, sabe-se que diversas mudanças ocorreram no mundo pós-industrial, mas estas transformações influenciaram na forma como os administradores passaram a enxergar a produtividade e a classe trabalhadora.

Há tempos, a sociedade industrial demonstrava que a produtividade e a eficiência das organizações dependiam também do comportamento das pessoas e não só dos modelos técnicos. Assim, no momento em que se consolidava o enfoque técnico abordado por Taylor e Ford, o enfoque comportamental ganhava espaço científico e na prática da administração (MAXIMIANO, 2011).

Assim sendo, o movimento da Escola de Relações Humanas surge como crítica à teoria da Administração Científica e clássica, a fim de combater o formalismo na gestão e deslocando o foco da administração para os grupos informais. Passou a observar o comportamento do trabalhador e suas inter-relações, entendendo que o ser humano não poderia ser reduzido a esquemas simples e mecânicos (MAXIMIANO, 2011).

Esta teoria ganhou destaque ao abordar que as relações do trabalhador com suas atividades dependiam não apenas dos modelos técnicos e formais apresentando no taylorismo

e fordismo, mas também da motivação que o trabalhador possuía para atingir os objetivos organizacionais. Assim, o sistema social se tornava um componente importante para a eficiência nas organizações (MATOS; PIRES, 2006).

O sistema social passou a ser analisado como um ponto importante para o aumento da produtividade, pois o sistema social tem certa influência no desempenho da organização tanto quanto as metodologias técnicas utilizadas para maximizar a produtividade.

Respalando, o sistema social nas organizações deve ser visto como o conjunto de pessoas, sentimentos, interesses e motivações. Sabendo que os trabalhadores são analisados como pessoas e não como peças de máquinas ou seres que seguem padronizações profissionais. Ao passo que os indivíduos na organização podem ajudar ou atrapalhar os objetivos organizacionais, de modo que os gestores não devem descuidar desse lado nas organizações (MATOS; PIRES, 2006)

Deste modo, o gestor moderno deve ficar atento a estes fatores sabendo que o sistema social influencia diretamente nos objetivos organizacionais. Assim, é preciso possuir diretrizes organizacionais que analisem os ambientes internos e externos, que de alguma forma poderão influenciar as organizações. O homem trabalhador há muito tempo deixou de ser uma peça mecânica e a seguir ordens, a sua finalidade atual é conciliar os seus objetivos individuais com os profissionais. Desta feita, o sentimento, as atitudes e o comportamento humano podem ajudar ou atrapalhar o desempenho da organização.

Logo, é necessário haver colaboradores capacitados e motivados para alcançar os objetivos organizacionais. A gestão de pessoas neste quesito deve considerar o ambiente interno e externo, a fim de buscar maior atuação dos agentes e alcançarem os objetivos da instituição e a satisfação do coletivo (AGUIAR, 2000).

Corroborando Elton Mayo, um dos principais estudiosos da teoria humanista que realizou estudos comportamentais, concluiu que o que mais influenciava a produtividade eram as relações interpessoais desenvolvidas no trabalho e não tanto os incentivos salariais.

A afirmação de Mayo permanece atual, exemplo disso é a afirmação de Aguiar (2000) sobre a produtividade do trabalhador, colocando-a como depende do desenvolvimento dos recursos humanos, bem como habilidade, vontade, interesse e gerenciamento em contexto social, econômico e político. Além disto, A respectiva autora aduz que a qualidade e a produtividade alinhada com as tecnologias adequadas formam os importantes indicadores do desempenho produtivo.

Nota-se o quão importante é o estudo do comportamento humano nas organizações, ao passo que influenciam diretamente na produtividade destes. Contudo, sabe-se que “o produto

dos sentimentos chama-se clima organizacional [...]. e o conceito de clima organizacional evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho” (MAXIMIANO, 2011, p. 159).

Desta feita, observa-se a relevância da evolução das teorias administrativas a fim de compreender a organização da administração ao longo dos anos. Pois, as diversas mudanças que aconteceram na sociedade como um todo contribuíram para a organização do trabalho, bem como o desenvolvimento de teorias administrativas, com ênfase no comportamento humano nas organizações e posteriormente para a conceituação da QVT nos dias atuais.

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: HISTÓRICO

A Qualidade de Vida no Trabalho não é uma temática com repercussão apenas nos dias atuais, dado que durante anos estudiosos contribuíram para a literatura científica com seus estudos que ajudaram a aprimorar os métodos de QVT nas organizações.

As origens do termo Qualidade de Vida no Trabalho estão associadas à teoria comportamental nas organizações, o que infere dizer que a QVT foi um modo de reação aos métodos Tayloristas (SANT’ANNA, 2011).

Taylor desenvolveu métodos diferenciados que simplificava o modo que o trabalhador desempenhava a sua função, padronizou os movimentos visando atingir o aumento de desempenho organizacional.

Após os estudos apresentados por Taylor, surgiu um movimento que tem as Relações Humanas como tema central, abrindo espaço para discutir assuntos como a saúde física e mental dos colaboradores, e não tão somente sua produtividade. Tal estudo ficou conhecido mundialmente como estudo de Hawthorne desenvolvido por Elton Mayo, onde afirmava que a produtividade do trabalhador, estava intimamente ligada as relações interpessoais desenvolvidas no ambiente laboral e não tão somente os incentivos salariais. Com o passar dos anos, os estudos foram evoluindo e se modificando, trazendo diversos estudos como a pirâmide das necessidades humanas de Maslow, a introdução de necessidades higiênicas e de satisfação como fatores importantes no processo de trabalho, trazida por Herzberg (LIMONGI-FRANÇA, 2009, PIRES; MATOS, 2006).

Isto posto, o comportamento humano se tornou centro de análise nas organizações, dado que seu comportamento interfere diretamente na produtividade. Surgindo assim, as primeiras preocupações científicas sobre as condições de trabalho e a produtividade na era

industrial (RODRIGUES, 2009).

Deste modo, a ideia e os primeiros estudos envolvendo o comportamento humano nas organizações surgiram com Eric Trist e seus colaboradores, em meados da década de 1950, na Inglaterra, quando estes passaram a realizar estudos a fim de compreender a relação existente entre Indivíduo/Trabalho/Organização. Tal fundamentação ficou reconhecida como Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Demarcando assim, uma nova abordagem da Administração sobre a organização do trabalho nas organizações (RODRIGUES, 2009).

O inglês Eric Trist contribuiu de forma intensiva no modo com que o empresariado via o desempenho do trabalho, dando origem a uma abordagem sociotécnica; alinhando o indivíduo, trabalho e organização, a fim de satisfazer a relação do trabalhador com suas funções desempenhadas. Mas somente na década de 1960 estes estudos relacionados com a Qualidade de Vida do Trabalho ganharam repercussão (RODRIGUES, 2009).

Historicamente, foi na década de 1970, em especial nos Estados Unidos, que a expressão QVT foi abordada por ações nas empresas, o primeiro norte americano a desempenhar estudos que fundamentavam um conjunto de critérios organizacionais, alinhando pesquisas de satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho, foi o autor Walton (1973). Modelos teóricos como os de Nadler & Lawler (1983), Modelo K. Davis & W. Werther (1983), Modelo Wiliam Westley (1979), Modelo de Hackman e Oldham (1975) também contribuíram para o surgimento de novos desenhos de Qualidade de Vida no Trabalho, dado que os conceitos foram evoluindo com o passar dos anos e se expandindo pelo mundo, principalmente nas décadas de 1990, com a expansão dos conceitos de qualidade de processos (LIMONGI-FRANÇA, 2009; RODRIGUES, 2009).

Assim, os estudos da qualidade de vida no trabalho evoluem conforme a sociedade se transforma. As diversas mudanças ocasionadas pela globalização contribuem para diversificar os conceitos de QVT no âmbito organizacional. Neste sentido, Limongi-França, (2011, p. 23) afirma que:

A QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação [...] Essa disciplina é discutida nas literaturas empresarial e científica desde os anos 50[...] Em sua essência, é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar humanista. [...] Muitos são os fatores desencadeadores de ações de QVT. As demandas de qualidade de Vida não são aleatórias. Elas pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie. Contudo, só na última década do século passado é que se difundiu amplamente o conceito de qualidade de vida.

Observa-se, portanto, que os princípios da Qualidade de vida no Trabalho tiveram suas origens a partir da evolução das teorias e abordagens comportamentais, onde a humanização do trabalho tornou-se foco de produção científica e de interesse das altas gerências.

Chiavenato (2014) afirma que diversos autores contribuíram para disseminar a Qualidade de Vida no Trabalho, ajudando na conceituação e firmando-a como abordagem sociotécnica. Nos dias atuais, o conceito de QVT envolve tanto os pontos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos inerentes ao local de trabalho. Além disto, para ele, a qualidade e a produtividade organizacional têm relação direta com a QVT.

É importante frisar que os estudos de Qualidade de Vida no trabalho têm evoluído expressivamente, porém não se pode falar que é uma teoria definitiva. Dado que pesquisas com esta temática encontra-se em estágio intermediário, tendendo a uma reformulação de metodologias e técnicas (KILIMNIK et al. 1994 apud SANT'ANNA, 2011).

2.3. CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O tema QVT vem sendo bem difundido no Brasil por parte dos empresários e pelos professores do curso de Administração, devido à contribuição que a temática pode oferecer para a satisfação do empregado e produtividade organizacional. Porém, observa-se que na literatura disponível há certa confusão no significado, tanto teórico quanto técnico, sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho. Isto ocorre, porque o conceito de QVT é amplo em função das influências e contribuições de diversas áreas teóricas na sua composição, tais como: administração (modelos gerências menos burocráticos; desenvolvimento sustentável), economia (globalização; expansão de mercado; padrões de consumo; Índice de Desenvolvimento Humano-IDH), saúde (redução da fadiga física; estresse; hábitos de vida; ergonomia). Isso dificulta sua conceituação. Estes fatores são pontos de discussão sobre os sentidos da QVT na Administração de Empresas (LIMONGI-FRANÇA, 2011; ROSA, 2012).

Segundo Conte (2003) QVT é um programa cujo objetivo é facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador no desempenho de suas atividades na organização, tendo como ponto de partida, o fato de que as pessoas produzem mais quando estão satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Corroborando, Matos (1997) afirma que não se pode confundir o significado de QVT com políticas de benefícios e nem atividades festivas. O conceito de Qualidade de Vida no

Trabalho vai muito além disto, tem relação com a cultura da organização, seus valores, clima participativo e desenvolvimento de pessoal. E tais características criam uma identificação da empresa com o empregado.

Assim, pode-se afirmar que há QVT a partir do momento em que a organização compreende e observa a empresa e as pessoas como um todo, elaborando mudanças gerenciais que proporcionam uma identificação do empregado para com a empresa.

Neste mesmo sentido, o autor Lucca Neto (*apud* LIMONGI-FRANÇA 2011, p. 43) aduz que “É preciso que as empresas se preocupem mais com a participação dos trabalhadores no processo, adequando os métodos produtivos a eles”.

Desta feita, a Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo utilizada como ferramenta para indicar experiências humanas no ambiente laboral. E para alcançar altos níveis de qualidade e produtividade, a organização deve manter os seus colaboradores motivados e ativos nos trabalhos que executam. Assim, a qualidade e produtividade organizacional tem relação direta com QVT inerente à Organização (CHIAVENATO, 2014)

A Qualidade de vida no trabalho significa diagnosticar as necessidades dos trabalhadores e implementar melhorias, sejam elas, gerenciais, estruturais, culturais, entre outras. Mudanças estas que proporcionam um melhor bem-estar das pessoas dentro das organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Assim, QVT é um importante instrumento de análise organizacional visando proporcionar melhores condições no ambiente do trabalho, para aqueles que compõem a organização, bem como maximizar a produtividade e qualidade dos serviços ofertados. Insta destacar que para conceituar o termo Qualidade de Vida no Trabalho ao longo dos anos, foram desenvolvidos alguns modelos teóricos que contribuíram imensamente para o desenvolvimento da QVT nas organizações.

2.4. MODELOS TEÓRICOS DE QVT

Ao abordar a temática Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se a multidisciplinaridade e os diversos modelos teóricos sobre o assunto, assim, torna-se relevante descrever os principais modelos existentes na literatura, visando demonstrar as diferentes abordagens acerca do tema QVT. Tomaremos como os principais os modelos teóricos que contribuíram para disseminar os conceitos de QVT mundialmente, segundo

Rodrigues (2009), são eles: os modelos teóricos de Nadler & Lawler (1983), Modelo K. Davis & W. Werther (1983), Modelo William Westley (1979), Modelo de Hackman e Oldham (1975), Modelo Richard Walton (1973).

2.4.1. Modelo de Nadler & Lawler (1983)

De acordo com, Nadler e Lawler (1983, apud RODRIGUES, 2009) a Qualidade de Vida no trabalho é a expectativa das organizações para alcançarem maiores níveis de produtividade, sem esquecer a motivação do indivíduo. Desta feita, a motivação interna do trabalhador é fator fundamental para as obtenções de melhores resultados organizacionais.

Estes autores desenvolveram importantes abordagens sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo de forma efetiva para desenvolvimento e conceituação deste tema. Contudo, uma das principais contribuições destes autores à literatura sobre a QVT diz respeito às definições evolutivas deste assunto, onde os mesmos, através de estudos e análise do ambiente, desenvolveram o conceito de QVT durante a década de 1969 até 1982, visualizando a que se tornaria a QVT em um futuro próximo (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Assim, a QVT estava relacionada com seis níveis distintos, conforme abordado a seguir:

QUADRO 1- Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1952/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.

1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler & Lawler (1983, Apud RODRIGUES, 2009).

Observa-se que Nadler e Lawler caracterizaram a QVT através de uma abordagem espaço-temporal e com diferentes contextos, demonstrando que em futuro próximo a QVT não representaria nada, mas essa visão não ocorreu e provavelmente não acontecerá devido à importância que a QVT se tornou para as organizações, apresentando possibilidades reais de ultrapassar o modismo (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.4.2. Modelo K. Davis & W. Werther (1983)

Estes autores contribuíram com a Qualidade de Vida no Trabalho ao publicar um capítulo de grande relevância nos EUA em 1981, intitulado de *Quality of work life*. Sua versão em português, no Brasil, foi publicada em 1983. (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Segundo, Davis e Werther (apud Rodrigues 2009) diversos fatores influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, tais como: supervisão, condições de trabalho, pagamentos, benefícios e projetos de cargos. Porém é o cargo que afeta o trabalhador.

Assim os autores dedicaram seus estudos no conteúdo e caracterização dos cargos e sua relação com a QVT do trabalhador.

Para os respectivos autores ao descrever um cargo deve-se analisar três pontos importantes, visando uma satisfação mútua entre organização e trabalhador. São eles: nível organizacional, ambiental e comportamental (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Figura 1: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Davis & Werther (1983 apud RODRIGUES, 2009).

Assim, uma boa caracterização do cargo e o conhecimento mútuo entre trabalhador e organização podem elevar a eficiência do trabalho bem como a satisfação do trabalhador dentro da organização.

Desta feita, Pedroso; Pilatti (2010) afirmam que ao se projetar um cargo devem-se observar os fatores comportamentais, ambientais e organizacionais e ajustá-los aos objetivos da organização. Assim, um planejamento de cargos elaborado a partir desses elementos proporciona melhores índices de motivação e satisfação, e por consequência, uma melhor QVT aos trabalhadores que ocupam o cargo.

2.4.3. Modelo Wiliam Westley (1979)

O modelo de Westley analisa a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de quatro dimensões: político, econômico, psicológico e o social. Enfatizando o quanto estes fatores afetam diretamente a QVT no ambiente laboral (RODRIGUES, 2009)

Para o respectivo autor, o aspecto político diz respeito à insegurança do trabalhador perante a organização, enquanto que a dimensão econômica tem relação com a injustiça, o psicológico com a alienação, e por fim, o social que está associado à anomia (RODRIGUES, 2009).

Assim, Westley desenvolve um estudo baseado em uma abordagem sociotécnica,

descrevendo estas dimensões no contexto organizacional. Corroborando, Pedroso; Pilatti (2010) aduz que estes aspectos devem ser analisados separadamente visando solucionar os problemas existentes e que afetam a QVT.

2.4.4. Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Estes autores tiveram como objetivo desenvolver um estudo baseado no modelo anterior de Hackman e Lawler, publicado em 1971.

Em síntese, Hackman e Lawler, desenvolveram um modelo teórico ao qual afirmavam que determinadas características presentes no ambiente laboral podem motivar o trabalhador. Assim, as pessoas tendem a ter uma satisfação positiva quando vivenciam no trabalho elevados índices de Variedade, Autonomia, Identidade da tarefa e feedback. Essas quatro características foram denominadas por Hackman e Lawler de Dimensões Essenciais do Trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Anos depois, especificamente em 1975, Hackman e Oldham propuseram aprimorar este modelo, Dimensões Essenciais do trabalho, ao invés de quatro dimensões, este novo modelo apresentaria cinco características que proporcionam uma maior satisfação do trabalhador. São elas:

- a) Variedade da Tarefa: A diversificação exigida para desempenhar uma tarefa, diferentes habilidade e aptidões do trabalhador.
- b) Identidade da Tarefa: Exigência de desenvolver atividades completas, desempenhando-as do início ao fim.
- c) Significância da Tarefa: Relevância em que o resultado final do trabalho influencia na vida ou no trabalho de outras pessoas.
- d) Autonomia – Liberdade para organizar e desempenhar suas atividades
- e) Feedback - informações sobre desempenho do trabalho

Desta feita, a Qualidade de Vida no trabalho tem relação com as características das tarefas desenvolvidas pelo trabalhador. Assim, as dimensões essenciais do Trabalho apresentadas por Hackman e Oldham, influenciam os ‘estados psicológicos críticos’ e os ‘resultados pessoais e do trabalho’, tendo como consequência a Necessidade de crescimento

Individual. (HACKMAN E OLDHAM, 1975, apud PEDROSO; PILATTI, 2009; RESENDE, 2008). Seguindo essa perspectiva, Hackman e Oldham (1974, 1975) desenvolveram o seguinte modelo:

Figura 2: Modelo de QVT de Hackman e Oldham)



Fonte: Hackman e Oldham (1975, Apud PEDROSO; PILATTI, 2009).

2.4.5. Modelo Richard Walton (1973).

Diferente dos modelos anteriores, Walton (1973) desenvolveu um modelo teórico mais completo, analisando oito dimensões que afetam a QVT do trabalhador dentro e fora da organização.

Dessa maneira, Pedroso; Pilatti, (2010) afirmam que o autor Walton buscou associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, ou na vida do trabalhador de forma indireta. Além de abordar que estas dimensões não possuem ordem de prioridades, cada uma delas possui a mesma importância para análise da Qualidade de Vida do Trabalhador no ambiente laboral.

Assim, Walton afirma que estas dimensões proposta por ele são pontos centrais para a pesquisa de QVT nas instituições. Este modelo objetiva fornecer uma estrutura adequada para analisar as características que envolvem a Qualidade de Vida no Trabalho (RODRIGUES, 2009)

De acordo com uma pesquisa realizada, por Limongi-França (2009), contatou-se que o

modelo teórico desenvolvido por Walton, é um dos mais utilizados em pesquisas aqui no Brasil. Observa-se então que tal modelo apresenta um teor mais completo ao se analisar a QVT no ambiente de trabalho, uma vez que este modelo compreende tanto as características internas a organização bem como os fatores externos a ela e que influencia o desempenho da atividade do trabalhador.

Desta feita, o modelo proposto por Walton é utilizado em grande escala, superando os demais modelos. E é considerado por muitos o mais completo, sendo bastante utilizado em pesquisas brasileiras, em sentido qualitativo e quantitativo, principalmente no ramo da Administração, Recursos Humanos e Psicologia Organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Assim, o autor Walton (1973 apud Rodrigues 2009, p. 81) define que a QVT “tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Deste modo, o autor Walton descreveu em seu modelo teórico oito fatores que fundamentam sua teoria e conceitua as diversas dimensões que contribuem à QVT no ambiente de trabalho. Rodrigues (2009) destaca este modelo como o mais completo e mais utilizado em diversas pesquisas.

Assim, abaixo estão descritos os oito fatores (Compensação justa e adequada; Segurança e saúde nas condições de trabalho; Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento da capacidade humana; Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho; Integração social na organização; Constitucionalismo; O trabalho e o espaço total de vida; relevância social do trabalho na vida) destacados por Walton (1973), visando analisar a QVT no ambiente laboral.

2.4.5.1. Compensação justa e adequada

O primeiro fator está relacionado com as condições econômicas que o trabalhador considera importante para um bom desempenho de suas atividades. Uma compensação adequada e justa pelo seu trabalho.

Dentre este quesito podemos citar:

- a) Renda adequada- diz respeito à renda capaz de suprir as necessidades

pessoais, além de analisar se a remuneração ofertada condiz com a função desempenhada, qualificação, responsabilidade e habilidades exigidas no trabalho;

- b) Equidade interna- comparação da remuneração das pessoas internas a organização que ocupam o mesmo cargo;
- c) Equidade externa – análise da remuneração dos outros profissionais pertencentes à mesma área de atuação.

2.4.5.2. Segurança e Saúde nas condições de trabalho

O segundo fator está relacionada com as condições do ambiente laboral enfrentado pelo trabalhador, sejam elas, jornada de trabalho e condições físicas da organização.

Assim, Walton (1973 apud Rodrigues 2009), aborda que para melhorar este quesito a organização deve definir horários razoáveis de trabalho, condições físicas que reduzam os riscos de doenças e danos ao trabalhador, e adequar o limite de idade quando o trabalho afeta o bem-estar dos trabalhadores.

2.4.5.3. Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana

Walton (1973, Apud RODRIGUES, 2009) aborda que o trabalho por si só tende a ser padronizado, assim, o planejamento surge para dar soluções distintas ao trabalho. Deste feita, o autor estabelece cinco requisitos básicos para desenvolver a capacidade humana nas organizações: autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; retro informação; tarefas completas e planejamento, dessa forma têm:

- a) Autonomia- relacionado à liberdade do trabalhador organizar e desempenhar suas atividades;
- b) Múltiplas habilidades – diversificação de conhecimento e aptidões para tal função. As atividades não podem ser repetitivas ou monótonas;

- c) Retro informação- o trabalhador deve ter conhecimento de suas atividades como um todo, além de receber *feedback* do seu desempenho final;
- d) Tarefas completas – o trabalhador deve desempenhar suas atividades por completa e não por etapas;
- e) Planejamento – organização para o desempenho das atividades de modo a proporcionar trabalhos mais hábeis.

Corroborando, Pedroso; Pilatti (2010) afirmam que o trabalho se tornou mais dinâmico, necessitando de diferentes habilidades para desempenhar tais funções.

2.4.5.4. Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho

O quarto fator diz respeito às possibilidades de ascensão a determinados cargos na organização, como também a segurança e estabilidade do trabalho. Walton (1973 Apud Rodrigues 2009) focaliza na oportunidade de carreira que organização oferece ao seu trabalhador, assim, o autor sugere que a organização tenha uma aplicação respectiva; Desenvolvimento; Oportunidades de progresso e Segurança no trabalho para proporcionar uma melhor QVT:

- a) Aplicação respectiva - condiz com a expectativa de colocar em prática no futuro os conhecimentos e habilidades adquiridas;
- b) Desenvolvimento- possibilidade de o trabalhador expandir suas habilidades antes que se torne antiquado;
- c) Oportunidades de progresso – possibilidade de ascensão dentro da organização;
- d) Segurança- estabilidade e manutenção do emprego.

2.4.5.5. Integração social na organização do trabalho

No quinto fator o autor sugere que organização propicie um ambiente de equidade entre os seus membros, tendo por consequência uma boa integração social organizacional.

Para tanto, Walton (1973 Apud Rodrigues; Pedroso; Pilatti, 2009) descreve algumas características essenciais para tal desenvolvimento: ausência de preconceitos com relação à cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. E a ausência destes pontos acarreta em um bom nível de integração social.

2.4.5.6. Constitucionalismo

O sexto fator condiz com a legislação que protege e assegura o trabalhador em seus direitos adquiridos. Deste modo, os elementos importantes relacionados ao constitucionalismo são: direito a privacidade; direito de posicionamento e o direito a tratamento justo em todos os assuntos (WALTON, 1973 Apud PEDROSO; PILATTI, 2009).

2.4.5.7. O trabalho e o tempo total de vida

A sétima categoria relaciona-se com o tempo gasto desenvolvendo as atividades da organização e o tempo livre para as atividades pessoais. O respectivo autor, afirma que é necessário haver um equilíbrio entre esses dois pontos, de modo a não atrapalhar as outras esferas da vida pessoal do trabalhador.

Corroborando, Pedroso; Pilatti (2009, p. 35) descrevem que “se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família”.

Assim, uma organização que visa melhorar a QVT de seu colaborador deve se atentar a desenvolver um equilíbrio entre o trabalho e o tempo total de vida de seu empregado.

2.4.5.8. A relevância social do trabalho na vida

O oitavo fator está associado com a imagem da organização perante a sociedade, onde as atividades desenvolvidas pela mesma impactam diretamente na comunidade ao qual está inserida. Assim, “a responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima” (PEDROSO; PILATTI, 2009, p. 35).

Figura 3 – Modelo de Walton (1973)

CATEGORIAS	INDICADORES
1- Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna, equidade externa.
2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade, Retroinformação.
4-Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego.
5- Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade, relacionamento.
6- Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7- Trabalho e espaço total da vida	Influência do trabalho sobre a vida privada
8- Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e pelos empregados.

Fonte: Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2014).

Objetivando um melhor entendimento acerca do assunto abordado, o quadro elaborado acima apresenta um resumo dos oito fatores ou categorias desenvolvidas por Walton (1973), bem como as dimensões pertencentes a cada categoria. Uma vez que este será o modelo utilizado para a formação do questionário e obtenção dos dados a fim de analisar qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho, apontando quais dimensões devem ser melhoradas.

2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A temática Qualidade de vida no trabalho ainda é um assunto recente na literatura brasileira. Somente em meados dos anos 1980 foi que começaram a ser realizados no Brasil

alguns estudos com referências ainda nos modelos estrangeiros. E nos anos seguintes, especificamente na década de 90, notou-se um aumento da produção científica brasileira sobre a QVT (FERNANDES, 1996; FERREIRA; ALVES; 2009). Assim, esta temática desde então vem apresentando grande repercussão no mundo empresarial, dado sua ênfase, ao longo do tempo, nos estudos envolvendo a alta e média gerência nas grandes organizações (SANT' ANNA, 2011)

Existe uma predominância de estudos com base em relações de trabalho em contextos fabris, ou seja, mais ligados aos empregados pela iniciativa privada, visto que os riscos relacionados ao trabalho são mais evidentes, ocasionando uma maior visibilidade entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador (ARAÚJO, T. M. et al. 2005)

Ferreira; Alves (2009) aduz ainda que um dos aspectos para predominância do setor privado nos estudos relacionados à QVT se dá pela preocupação das grandes corporações em implantar programas ligados à qualidade de vida no trabalho, após a crise estrutural surgida com os padrões estabelecidos por Taylor e Ford, ocasionando assim, uma verdadeira renovação produtiva e institucional nas relações de trabalho.

No Brasil, a Qualidade de vida no trabalho, teve seus fundamentos intimamente ligados a funções mais elitizadas, tendo seu foco ligados a estudos desenvolvidos na alta e média gerência das organizações, porém, com o passar dos anos, isto foi se alterando, momento no qual passaram a surgir estudos ligados a outras categorias profissionais, como médicos, servidores públicos, operários de construção civil e professores. Entretanto, apesar dos avanços importantes relacionados a QTV no Brasil e a expansão das classes inicialmente estudadas, é importante destacar, que ainda existem muitas lacunas ligadas a categorias consideradas importantes dentro da nossa atual conjuntura social (SANT' ANNA, 2011).

Dessa maneira, resta evidente a importância dada pelo mundo empresarial ao tema QVT, diante dos inúmeros estudos realizados a respeito deste tema, em contrapartida quando o assunto está relacionado ao setor público, tal campo científico continua sendo pouco explorado.

Cumprir frisar que o Estado se faz presente no mundo físico por meio das manifestações de vontade exaradas por seus agentes públicos, que agem em nome daquele. Os servidores públicos são uma espécie dentro do gênero agentes públicos, sendo classificados como aqueles que têm uma relação permanente de trabalho com o estado, à medida que exercem uma função pública específica, a fim de concretizar um serviço público oferecido (CARVALHO FILHO, 2016).

O serviço público deve servir aos cidadãos, como pessoa dotada de direito e deveres,

não como um simples consumidor, sempre buscando o interesse público em detrimento do privado, valorizando a cidadania (DENHART Apud PINTO et al., 2012)

Complementando, Chiavenato (2014, p. 419) tem-se que “A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e a produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT”. Assim, os servidores públicos, são mais produtivos no momento que possuem bons níveis de QVT.

Ainda que os estudos relacionados ao QVT estejam em sua grande maioria relacionados ao setor privado, é importante observar que a qualidade de vida no trabalho também merece atenção por parte dos gestores públicos, à medida que ela poderá ser compreendida como um modo de gestão avançada, que será capaz de estimular os conhecimentos, atitudes e habilidades dos servidores públicos dentro das suas funções (PINTO, L. B. et al. 2012). Deste modo, a Qualidade de Vida no Trabalho tem-se uma posição de destaque no exercício do trabalho dos servidores públicos.

2.5.1 Docentes em Instituições de Ensino Superior

A profissão docente, segundo Alberto; Tescarolo (2009) se desdobra em três aspectos: está relacionada a formação dupla, combinando a formação acadêmica com a científica; é uma profissão que tem com objetivo formar profissionais competentes e atualizados, além de ser uma função de formadores, influenciando a própria prática docente.

O papel do docente dentro da sociedade é muito importante, pois é por meio da educação que há o desenvolvimento do homem, enquanto ser social, contribuindo diretamente para as mudanças e transformações sofridas por aquela sociedade. A educação desempenha ampla função dentro da sociedade, à medida que abarca uma forma de socializar os seres humanos, intelectualiza-los e politizá-los (PFEIFER; GIARETA, 2009).

No Brasil, em meados dos anos 1950, houve uma vertiginosa expansão educacional provocada pelo processo de industrialização, que passou a exigir trabalhadores mais qualificados para exercer determinadas funções ligadas à criação de infraestrutura, comunicações, transporte e energia para o país, exigindo assim, níveis de habilitação educacionais mais elevados (ROMANELLI, 2002).

É com o advento do capitalismo e as necessidades cada vez mais exigentes do sistema produtivo, que a educação passa a ter um local de destaque, havendo mais demanda nas

escolas. Assim, a educação no Brasil passou por grandes mudanças nos últimos anos, resultando em uma ampliação relevante no número de pessoas interessadas no ensino superior. Resende (et al Apud Lima; Lima-Filho, 2009) afirma que com a globalização, foi a lógica mercantilista que passou a dominar a política de gestão educacional, havendo uma mudança no modelo das universidades que passaram a ter as leis de mercado como determinantes em sua organização.

Todos estes fatores contribuíram para as mudanças nas condições de trabalho do docente, à proporção que com o aumento da demanda, houve o aumento das responsabilidades atribuídas aqueles, sem que fosse oferecida estrutura física adequada, recursos humanos e materiais, entre outros, privilegiando o desgaste do professor (ARAÚJO, T. M. et al. 2005)

A expansão da educação superior, tanto na rede privada quanto na rede pública, foi evidenciada devido ao número de matrículas em cursos presenciais oferecidas por estas Instituições. Na década de 1980 o setor de educação, tanto pública quanto privada, representava cerca de 50% das matrículas realizadas, já na década de 1990 este número passou para 70% para rede privada e 30% para rede pública. E dados do MEC indicam que tal relação prosseguira a mesma tendência verificada nos 90, crescendo a cada ano. Importa destacar ainda, que houve um aumento no número de ingressantes em cursos de nível superior foi acompanhado pelo número de docentes em IES. Observa-se um aumento de 53% na força de trabalho empregada em IES públicas durante os anos de 1980 e 2004 (BOSI, 2007).

A universidade é o local onde o homem busca conhecimento, esta tem a função de formar seres para que estes pensem e reflitam sobre suas ações diante da sociedade, estimulando sempre a reflexão e o aprendizado. A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu corpo textual importantes mudanças com relação ao ensino universitário, um deles é o fato de ter colocado o ensino, pesquisa e extensão como fonte básica do funcionamento das universidades (NEVES; MALTA, 2014).

Isto posto, conforme preceitua o art. 207 da Constituição de 1988, temos que: “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”.

Após todas as mudanças realizadas ao longo das décadas no sistema educacional nacional, o ensino nas Universidades passou a ser mais complexo, pois os docentes não se dedicam apenas a arte de ensinar, como outrora, mas passam a realizar paralelamente pesquisa e extensão dentro das IES.

Apesar da imensa importância da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão na vida universitária, pois apenas ensinar não é suficiente dentro da atual sociedade, sendo importante produção de conhecimento crítico e criativo dentro dos ambientes universitários, a fim de garantir uma maturação social do país. (DEMO Apud NEVES; MALTA, 2014)

Estas mudanças ocasionaram a precarização das condições do trabalho do docente, com alterações na rotina trabalho, aumento de carga horária de trabalho, exigência de dedicação exclusiva, atividade extensa na preparação de conteúdo, avaliação, falta de tempo, exigência de publicações, entre outros, a fim de adequá-lo a este novo modelo educacional.

Sabendo destas necessidades que a função docente possui, o professor deve realizar diversos cursos de especialização, participar de seminários, congressos e outras temáticas acadêmicas que estão relacionados à sua área de atuação profissional, a fim de complementar seus conhecimentos e competir igualmente com os demais profissionais da área, pois este é um mercado de trabalho globalizado e altamente competitivo (ALBERTO, TESCAROLO, 2009).

Todos os fatores abordados até o momento podem trazer prejuízos físicos e psíquicos para o docente, que em muitos casos é objetivado pelo sistema, como alguém que deve produzir e produzir, sem levar em consideração que sua qualidade de vida é afetada pelo seu trabalho.

Assim, a precarização das condições do trabalho docente, especialmente nas instituições públicas de ensino superior, tem consequências avassaladoras não só para o professor, mas para toda a sociedade, pois afeta desenvolvimento científico brasileiro, bem como a formação dos discentes que entram no mercado de trabalho (BARSOTTI, 2011).

Cumprido frisar, que os docentes das IES estão em contínua pressão por produtividade e apresentar bons resultados, pois a qualidade destes influencia diretamente na média de qualidade de ensino da instituição.

Desta feita, torna-se relevante um estudo da Qualidade de Vida no Trabalho na classe docente, dado que a qualidade e produtividade ofertadas por eles estão diretamente ligados a seu nível de QVT.

CAPITULO 3 – METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada como sendo exploratório-descritiva, com abordagem quantitativa. Para tanto, utilizou-se a aplicação de questionários com perguntas semiestruturadas, que serão analisados através da escala Likert de três pontos, visando identificar quais as percepções dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho.

O trabalho abordado por Likert (1932 apud VIEIRA; DALMORO, 2008) esclarece que sua abordagem de escala se concentrava na utilização de cinco pontos, e não afirmou o uso de outras categorias de respostas para serem utilizadas na escala. Porém, alguns autores afirmam que muitos estudos têm utilizado diversos pontos diferentes da classificação tradicional proposta por Likert de maneira satisfatória. Tornando-se assim, uma escala tipo Liket. Assim sendo, o estudo baseado no método de simulação Monte-Carlo demonstraram evidências para o uso de escalas entre dois e sete pontos.

Neste sentido, os respectivos autores afirmam que:

Desde que Likert desenvolveu sua escala de cinco pontos diversos autores questionaram qual seria o número ideal de pontos para uma escala, utilizando-se para tanto desde modelos matemáticos até meta-análises. Independentemente do método utilizado, foram encontrados resultados diferentes, indicando deste o uso de três pontos até o uso de escala maiores com dez ou mais pontos. Portanto, é possível encontrar na literatura artigos que defendam o uso de diferentes tamanhos de escala. Neste contexto, não há um argumento teórico único capaz de ser utilizado para defender o uso de “x” pontos. O que se tem até o momento são indicadores que sugerem os aspectos a serem levados em consideração na escolha do “x” (VIEIRA; DALMORO, 2008, P.13).

Além disto, a presente pesquisa se caracterizou como sendo exploratório-descritiva. Segundo a autora (PRESTES, 2014, p. 30) uma pesquisa exploratório-descritiva é aquela que proporciona maiores informações sobre o assunto investigado, além de proporcionar que o investigador registre, analise e interprete os dados, sem qualquer interferência. Assim, “o pesquisador estuda os fenômenos do mundo físico e humano, mas não os manipula”.

Já a pesquisa quantitativa é aquela que os resultados são descritos através de informações numéricas, obtidas por questionários. Deste modo, “a pesquisa quantitativa inicia com estudos de um certo número de casos individuais, quantifica fatores[..] servindo-se frequentemente de dados estatísticos, e generaliza o que foi encontrado nos casos

particulares” (RAMPAZZO, 2005, p. 58).

Para tanto, foi feito um levantamento na UFPE-CAA em três incursões para levantar informações sobre os docentes desta instituição. Segundo Gil (2008) levantamento é uma abordagem técnica cujo objetivo é conhecer o comportamento direto das pessoas. Solicitando informações sobre o problema estudado, visando analisar e concluir os dados obtidos.

Desta feita, o formulário utilizado foi elaborado conforme as características relacionadas à função dos docentes da instituição, bem como o contexto no qual a organização está inserida atualmente e a revisão da literatura. Assim, foram apresentadas 37 perguntas estruturadas envolvendo as oito categorias conforme o modelo proposto pelo autor Walton (1973), que são (Compensação justa e adequada; Segurança e saúde nas condições de trabalho; Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento da capacidade humana; Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho; Integração social na organização; Constitucionalismo; O trabalho e o espaço total de vida; relevância social do trabalho na vida).

O questionário foi elaborado com 37 perguntas estruturadas, onde as 10 primeiras perguntas buscaram identificar o perfil demográfico dos docentes, e as demais, 27, foram distribuídas igualmente em cada categoria proposta por Walton (1973). Cada pergunta foi desenvolvida em uma escala *likert* de 1 a 3, sendo que o número 1 insatisfeito, 2 indiferente, 3- satisfeito. Como descrito no apêndice 1. Para tanto, antes da aplicação definitiva da pesquisa, foi realizado um pré-teste a fim de avaliar o entendimento sobre os pontos expostos no questionário e validar o presente estudo. Assim, com a aplicação do pré-teste não houve dificuldades ao responder os itens abordados. Portanto, o questionário final foi aplicado, tanto em campo, quanto por meio eletrônico. A escolha do envio do questionário por e-mail se deu ao fato de que muitos dos docentes não se encontravam no momento abordado em suas salas e a para agilizar o processo, recorreu-se ao envio dos questionários via internet. Desta feita os dados foram coletados durante o mês de dezembro e janeiro de 2016 e 2017 respectivamente.

3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

O objetivo deste trabalho implica analisar qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para a escolha da amostra ideal, optou-se por adotar uma amostra não probabilística

por conveniência. Desta feita, o núcleo de gestão (Professores de Administração e Ciências Econômicas) da UFPE-CAA conta com 52 docentes efetivos e ativos no semestre eletivo de 2016.2, onde os mesmos foram abordados para participar desta pesquisa, tanto pessoalmente, quanto por e-mail, dos quais 29 responderam aos questionários, representando um pouco mais de 56% da população.

Para Gil (1999, p. 104) uma amostra não probabilística é aquela onde o “pesquisador seleciona os elementos que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo”. Contudo, os resultados abordados na pesquisa demonstraram uma visão do problema, uma vez que foram elencadas as dimensões mais críticas e que precisariam de melhorias segundo os servidores docentes do núcleo de gestão. Desta feita, foi elaborada uma análise quantitativa dos dados de acordo com a escala Likert.

3.2 FERRAMENTA PARA INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Os questionários desta pesquisa foram desenvolvidos através de escala likert a fim de definir o nível de satisfação dos docentes quanto a QVT. Para tanto, utilizou-se de métodos estatísticos para analisar e descrever os dados obtidos.

Deste modo, os dados coletados foram interpretados através da ferramenta de Excel que possibilitou desenvolver os gráficos informativos. E quanto aos fins estatísticos, utilizou-se uma abordagem quantitativa através de uma média ponderada dos dados obtidos, apresentando assim um ranking médio (RM) das dimensões apresentadas.

Assim sendo, as 27 perguntas presente no questionário utilizado na pesquisa (apêndice1) foram elencadas em nível de satisfação, indiferente e insatisfação. Para tanto, fez-se um rendimento médio das respostas obtidas, de modo a classificar as dimensões onde o ponto central seria igual a 3. Assim, os rendimentos médios, menores que 3, foram considerados como insatisfeitos, maiores que 3, como satisfeitos e o valor exatamente 3 seria considerado indiferente.

Os cálculos para o desenvolvimento do rendimento médio foi baseado no método de análise de escala tipo likert abordado por Oliveira, (2005).

Exemplo do cálculo do RM (Rendimento Médio)

QUESTÕES	FREQUENCIA DE SUJEITOS					
xxxxxxxxxx	1	2	3	4	5	RM
		3	2	1		2,7

Média ponderada = $(2 \times 3) + (3 \times 2) + (4 \times 1) = 16$

RM = $16 / (3 + 2 + 1) = 2,7$

Além disto, a fundamentação teórica serviu de apoio nas interpretações finais destes resultados.

3.3. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Toda pesquisa que visa obter um resultado aprofundado do tema irá encontrar algumas limitações no decorrer do estudo, sejam elas na teoria, metodologia ou até mesmo em campo. A grande dificuldade encontrada no decorrer da pesquisa foi a incerteza da colaboração dos docentes abordados, para responder os questionários.

Outro ponto que limitou esta pesquisa foi a população analisada, pois foi uma população considerada pequena, ocasionando assim, dificuldades na busca pela amostra ideal que representasse a população como um todo.

A utilização de questionários via internet, também foi uma das dificuldades encontradas durante esta pesquisa, pois apesar desta ferramenta apresentar inúmeras facilidades, como o preenchimento rápido e baixos custos, ele não garante que as pessoas devolvam preenchido por completo.

Isto posto, os questionários via internet apresentam vantagens como à rapidez do preenchimento, facilidade de leitura, porém apresenta “baixo índice de resposta, menores que todos os outros métodos de aplicação de questionário” (VASCONCELOS-GUEDES; GUEDES, 2007).

Contudo, os dados obtidos contemplaram o objetivo geral da pesquisa, que visava analisar qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho e quais dimensões deveriam ser melhoradas. Observa-se que 29 dos docentes responderam aos questionários, o que representa um pouco mais de 56% da população da pesquisa, garantindo assim, a representatividade dos resultados.

CAPITULO 4 – CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ESTUDADA

A criação de universidades no Brasil era algo que sofria certa resistência por parte de Portugal, que não via necessidade de escolas de ensino superior em sua colônia. Somente a partir do século XIX, no dia 22 de janeiro de 1808, com a chegada da família Real Portuguesa nas terras brasileiras, mais especificamente para a cidade de Salvador e, posteriormente, para o Rio de Janeiro, que foi definida como a capital do Império Luso, passou a existir uma demanda por pessoas com formação especializada, a fim de atender as exigências da Coroa Portuguesa (FÁVERO, 2006).

Entretanto, mesmo com a nova demanda criada pelas exigências a corte, não houve a criação direta de Universidades, como conhecemos hoje, houve sim, a constituição das primeiras faculdades isoladas de ensino superior, com cursos relacionados ao direito, engenharia e medicina, claramente objetivando apenas suprir as necessidades da Coroa Portuguesa (ROSSATO, 2005, Apud PFEIFER; GIARETA, 2009).

Observa-se, que o início da implantação do ensino superior no Brasil, é bastante recente, à medida que desde a criação das primeiras faculdades isoladas na Bahia, Rio de Janeiro, Olinda, entre outras, somente no ano de 1920, por meio do Decreto nº 14.343/1920, foi registrada efetivamente a Universidade do Rio de Janeiro – URJ. (FÁVERO, 2006). Portanto, observa-se que a educação não era algo tido como prioridade por aqueles que governavam o país.

Como já foi abordado no tópico 2.5.1. *Docentes em Instituições de Ensino Superior*, a partir da década de 1950, o país sofreu um aumento em sua demanda educacional, em face da industrialização e, conseqüentemente, pela aceleração do desenvolvimento.

Dessa forma, o Brasil só começa a ter os primeiros sinais de crescimento do Ensino Superior a partir de 1945 até o final da década de 1950, quando contava com 21 universidades e mais de 100 instituições de ensino superior, divididos entre federais e privadas, mais especificamente aquelas construídas pela Igreja Católica (ROSSATO, 2005, Apud PFEIFER; GIARETA, 2009). Dentre estas instituições federais já existentes estava a UFPE que foi fundada em 1946, como destacado a seguir.

A UFPE – Universidade Federal de Pernambuco foi o primeiro centro universitário do Norte/Nordeste, sendo fundada em 11 de agosto de 1946, por meio do Decreto-Lei nº 9.338/46, surgindo da junção das Faculdade de Direito do Recife, Escola de Engenharia de Pernambuco, Faculdade de Medicina do Recife, Escolas de Odontologia e Farmácia e de

Belas Artes de Pernambuco e, por fim, a Faculdade de Filosofia do Recife.

A Universidade Federal de Pernambuco visa atender a comunidade local, proporcionando, o ensino, a pesquisa e a extensão, e cultivando o saber em todas as áreas do conhecimento. Cujos objetivos da instituição são:

Figura 4 – objetivos da UFPE

- Ministar o ensino em grau superior, realizar pesquisa e estimular atividades criadoras no campo das ciências, das letras, das artes e das técnicas, formando profissionais e especialistas e ampliando os campos do conhecimento humano;
- Estender o ensino e a pesquisa à comunidade, mediante cursos ou serviços especiais;
- Aplicar-se ao estudo da realidade brasileira e colaborar no desenvolvimento do País e do Nordeste em particular, articulando-se com os poderes públicos e a iniciativa privada;
- Realizar intercâmbio científico e cultural, bem como participar de programas oficiais de cooperação nacional e internacional;
- Complementar a formação cultural, moral e cívica do seu corpo discente e proporcionar-lhe educação física e adequada assistência social e material. É estruturada funcionalmente através dos seguintes órgãos: administração central, composta por órgãos normativos, deliberativos, consultivos e pela reitoria, como órgão executivo central.

Fonte: (FREITAS; CALADO et al,2001).

Durante muitos anos houve obstáculos financeiros para a expansão das Universidades Federais, tanto é que entre os anos de 1995 e 2001, houve um decréscimo de 12,86% na rede pública (PFEIFER; GIARETA, 2009).

Ocorre que, a partir do ano de 2002 passamos a verificar que o as Instituição de Ensino Superior Públicas passaram a ter crescimento efetivo, passando de 195 IES públicas em 2002, para 301 em 2013 (PFEIFER; GIARETA, 2009;SEMESP, 2015). Tal fato tornou-se possível devido ao decreto N° 6.096, de 24 de Abril de 2007, onde o presidente da república, tomou como meta a expansão das Universidades Federais no Brasil, instituindo o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI.

É a partir desta expansão do Ensino Superior Público que foi inaugurado em março de 2006, o primeiro campus da UFPE no interior do estado de Pernambuco, o Centro Acadêmico do Agreste (CAA), na cidade de Caruaru, a fim de contribuir com o crescimento da região e oferecer aos seus cidadãos um ensino gratuito e de qualidade.

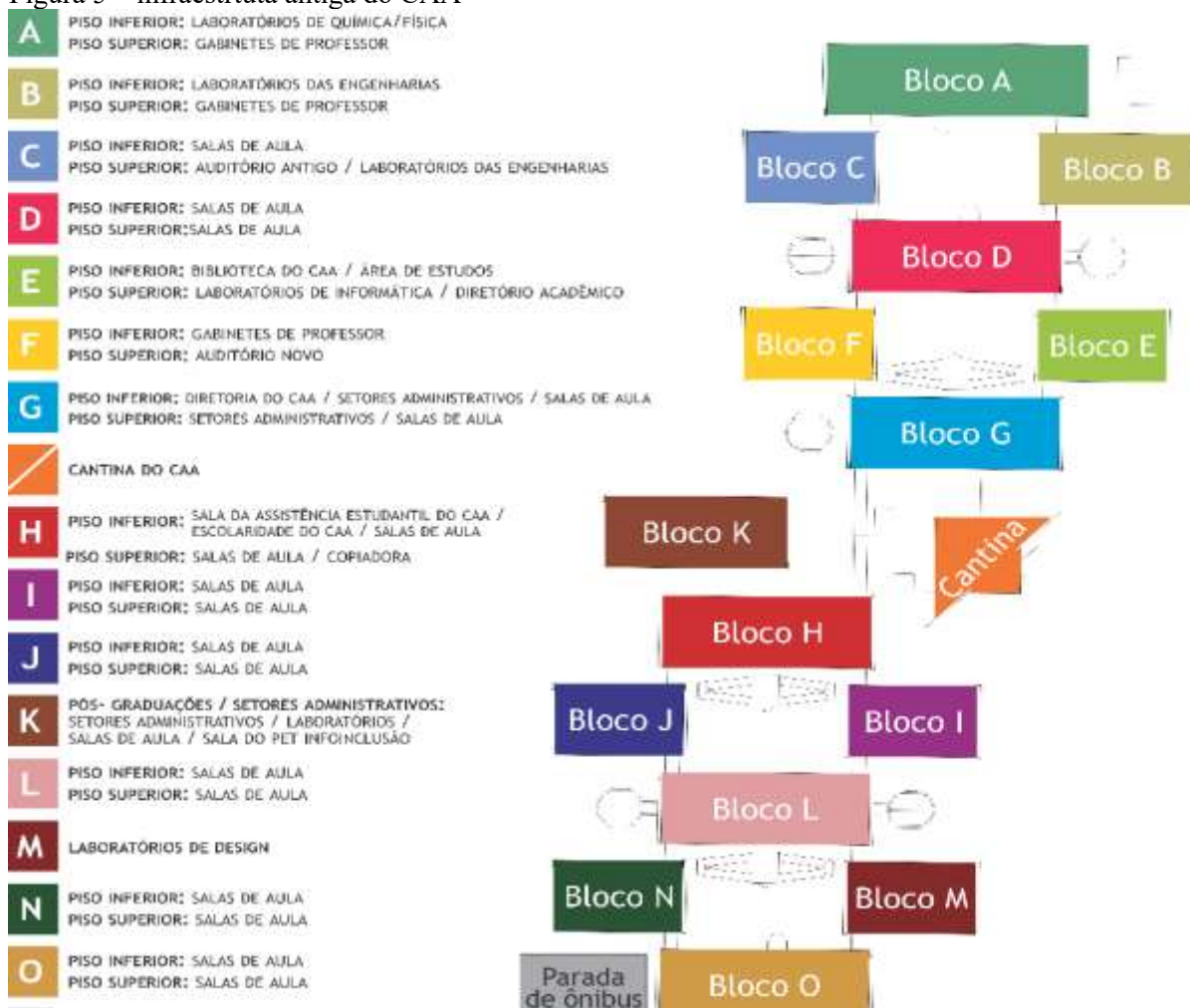
Inicialmente o CAA contava com cinco graduações, nas áreas de Administração, Economia, Engenharia Civil, Pedagogia e Design. Hoje em dia, funcionam também as licenciaturas em Química, Física e Matemática, os cursos de Engenharia de Produção,

Comunicação Social e Medicina, além da Licenciatura Intercultural - direcionada à população indígena de Pernambuco.

A cidade de Caruaru foi escolhida para ser sede da primeira Universidade Federal do interior de Pernambuco devido a sua demanda e sua importância no Agreste pernambucano, onde se destacam a presença de cadeias produtivas em sua maioria nas áreas da confecção e da agroindústria.

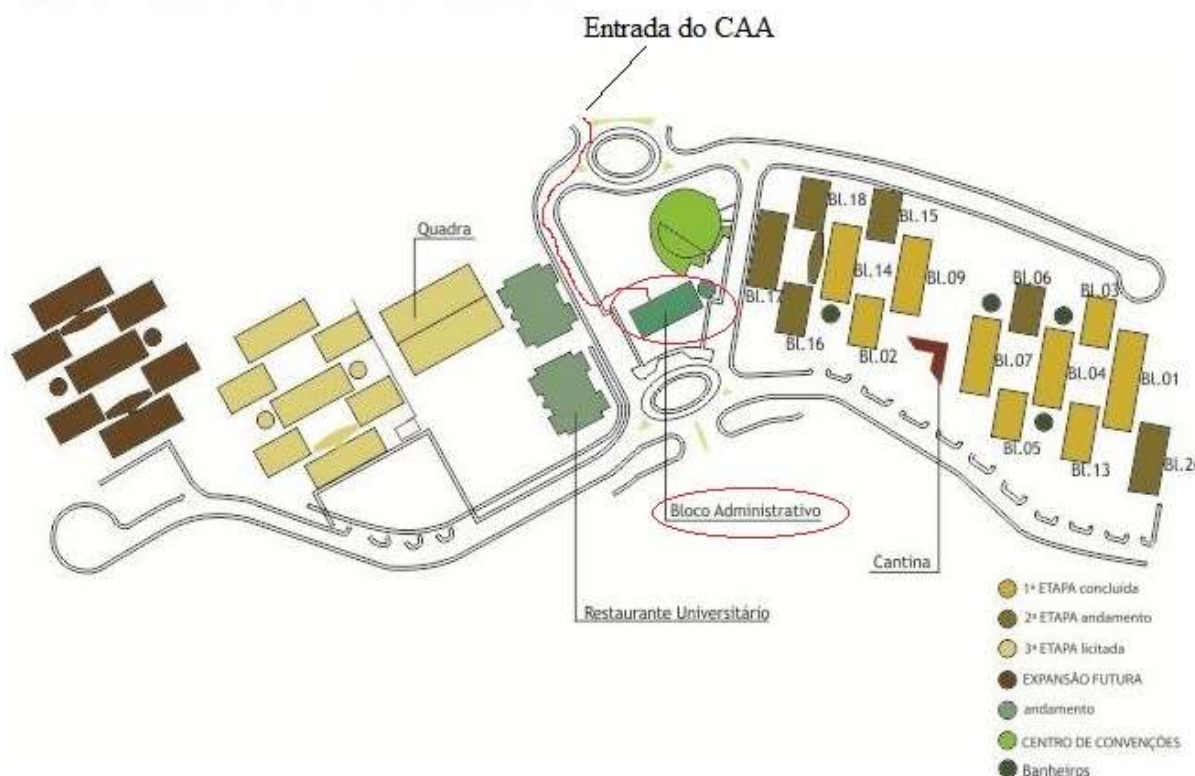
Assim, a UFPE-CAA é um centro acadêmico recente, tendo um pouco mais de 10 anos de existência e que contribui imensamente para a formação de profissionais qualificados, além de contribuir para o crescimento do setor produtivo local. Assim, o centro acadêmico ainda encontra-se em constantes mudanças físicas e expansão de ensino, dado a demanda local por mais cursos superiores. Conforme abordado nas figuras a seguir:

Figura 5 – infraestrutura antiga do CAA



Fonte: UFPE,2017.

Figura 6 – novo mapa do Centro Acadêmico do Agreste-CAA



Fonte: UFPE,2017.

Com as diversas mudanças solicitadas, observa-se o novo mapa do centro acadêmico visando atender as necessidades locais com as vindas de novos cursos. Desta feita, A UFPE presta serviços a sociedade há mais de 70 anos, e seu quadro funcional atualmente é composto por um total de 2.834 professores; 30.678 alunos matriculados nos cursos de graduação no semestre de 2016 ; 100 cursos de graduação presenciais regulares, distribuídos nos três campi Universitários- Recife, Caruaru e Vitória do Santo Antão (UFPE,2016).

Na sede atual do CAA, há Laboratórios Integrados de Ciência e Tecnologia, onde são desenvolvidos projetos de pesquisa e extensão e a formação continuada. Contudo, o Centro Acadêmico do Agreste-CAA contribui imensamente com o desenvolvimento da região, interiorizando o conhecimento e formando o alunado para o desenvolvimento das atividades produtivas da localidade.

Além disto, as graduações existentes no CAA são distribuídas através de seis núcleos, quais são: Interdisciplinar de ciências exatas, Núcleo de Gestão, Núcleo de Formação Docente, Núcleo de Tecnologia, Núcleo de Design e Comunicação, além do Núcleo de Ciências das Vidas. Contudo, o presente trabalho teve como ponto de partida a escolha para realizar a pesquisa o Núcleo de gestão devido ao fato dos mesmos lecionarem sobre gestão,

além de ensinar a temática aqui abordada: a Qualidade de Vida no Trabalho. Desta feita, o Núcleo de Gestão- Administração e Economia, é composto por 52 docentes efetivos e que estavam ativos no semestre 2016.2. Representando assim, 18,9% do corpo docente efetivo total, que são 276 segundo dados da ADUFEPE- Associação dos Docentes da UFPE.

CAPITULO 5- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

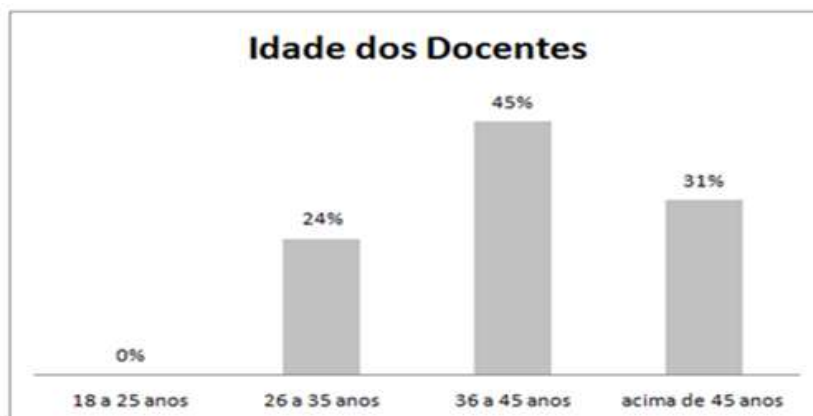
Durante a presente pesquisa, abordamos vários conceitos e a história sobre QVT, relacionando com o setor público brasileiro, em especial, a classe docentes de Instituições de Ensino Superior, a fim de compreender este tema e sua importância para o bom desempenho da prestação do serviço neste setor, bem como a colaboração no aumento da produtividade destes docentes, a medida que a produtividade e a qualidade do serviço estão diretamente ligadas a QVT.

Sabe-se da relevância da fundamentação teórica para um trabalho científico, mas a descrição e análises dos resultados obtidos são tópicos importantes para o desenvolvimento de futuras pesquisas sobre esta temática. Assim, os resultados encontrados no decorrer desta pesquisa serão descritos a seguir, que serão subdivididos entre dos docentes e a análise das categorias propostas por Walton (1973).

5.1. PERFIL DOS DOCENTES

Objetivando descrever o perfil dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA, foram elaboradas perguntas sobre a faixa etária, gênero, escolaridade, remuneração, dependentes, tempo de trabalho com a docência, carga horária de horas aulas, regime de trabalho, bem como, se os mesmos residem em Caruaru.

Gráfico 1 – Idade dos docentes



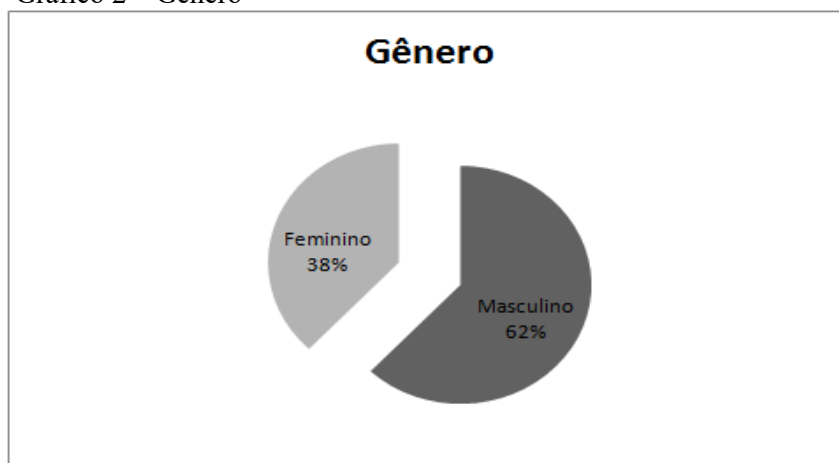
Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Os dados mostram que em sua maioria os docentes do núcleo de gestão possuem entre

36 a 45 anos, correspondendo a 45% do total, enquanto que 31% tem acima de 45 anos e, por fim, 24% declararam ter idade entre 26 e 35 anos. Tal resultado pode ter relação com o fato de que o professor passa anos se qualificando para construir sua titulação.

Já em relação ao gênero, a pesquisa demonstrou que houve uma predominância do gênero masculino com 62% das respostas, enquanto que o Feminino é representado por cerca de 38% dos dados obtidos. Conforme gráfico 2.

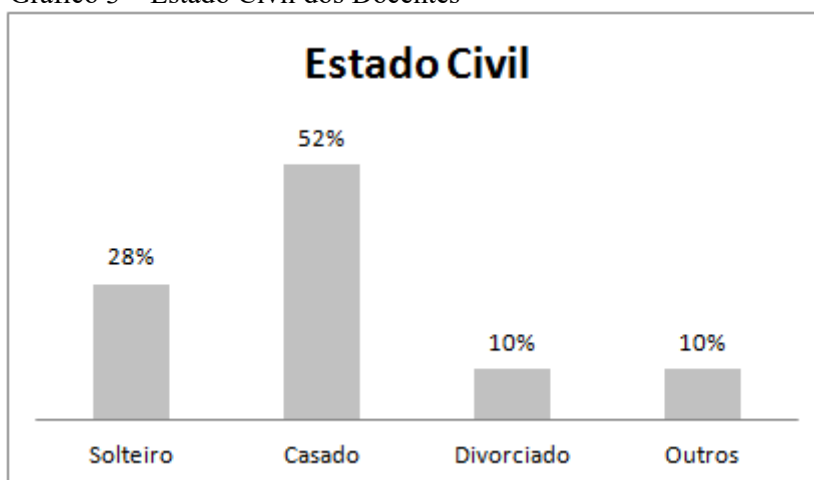
Gráfico 2 – Gênero



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Conforme o gráfico 3, descrito logo abaixo, nota-se que a maioria daqueles que responderam aos questionários são casados 52%, os demais 28% são solteiros, 10% divorciados e outros 10% declaram outros tipos de relacionamento. Como um dos docentes escreveu: outro para ele seria *União estável*.

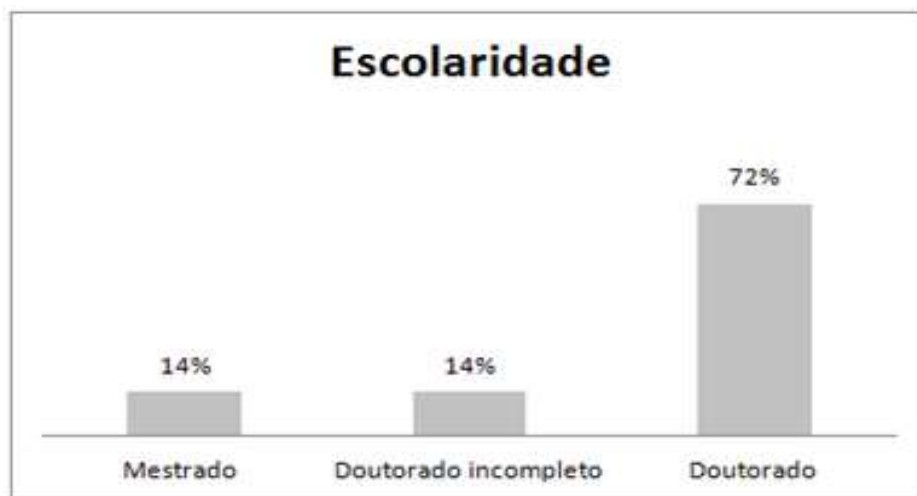
Gráfico 3 – Estado Civil dos Docentes



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

A seguir o Gráfico 4, que traz os dados referentes a escolaridades dos docentes do Núcleo de Gestão do CAA.

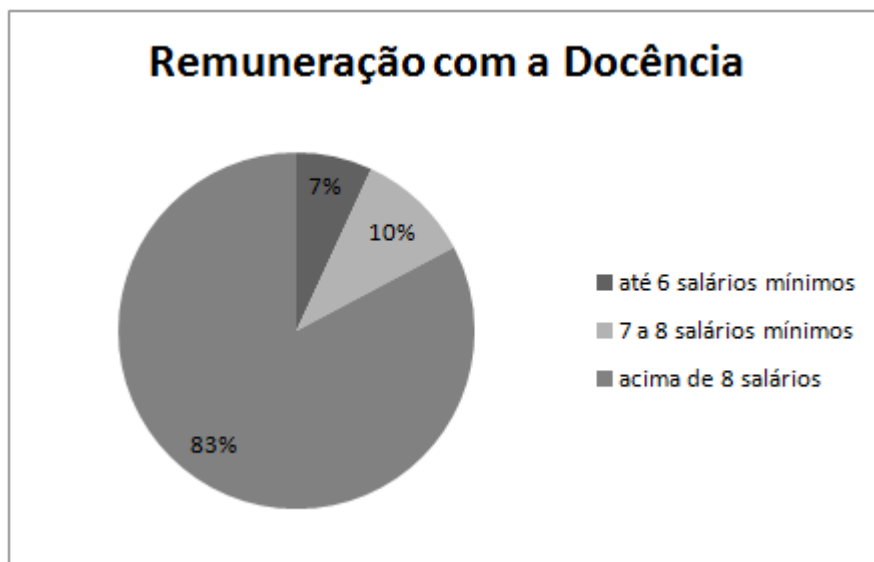
Gráfico 4 – Escolaridade dos Docentes



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

De acordo com os dados obtidos e representados no gráfico 4, a maioria da classe docente do núcleo de gestão possui como titulação o Doutorado 72%, enquanto que 14% possuem o Doutorado Incompleto e o título de Mestrado corresponde ao restante 14% dos docentes que responderam à pesquisa.

Gráfico 5 – Remuneração dos Docentes

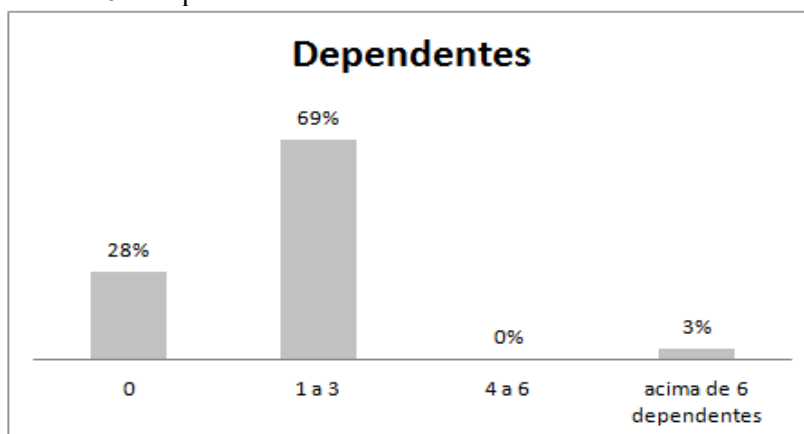


Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Em relação à remuneração grande parte dos entrevistados responderam que recebem mais de 8 (oito) salários mínimos, representados por cerca de 83% dos dados, seguidos por 10% que recebem entre 7 (sete) a 8 (oito) salários e os demais, representados por 7% afirmam receber uma remuneração com a docência até 6 (seis) salários. Conforme abordado no gráfico 5.

No quesito relacionado aos dependentes diretos pelos quais o docente é responsável financeiramente, a maioria correspondente 69% afirmou que possuem entre 1 a 3 dependentes, já 28% dos docentes afirmaram não ter nenhum dependente direto e os restantes correspondente a 3% possuem acima de 6 dependentes. Conforme apresentado a seguir no gráfico 6.

Gráfico 6 – Dependentes Financeiros



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

O gráfico a seguir está relacionado com a carga mínima de aulas semanais que os docentes têm que lecionar.

Gráfico 7 – Carga horária mínima de aulas semanais

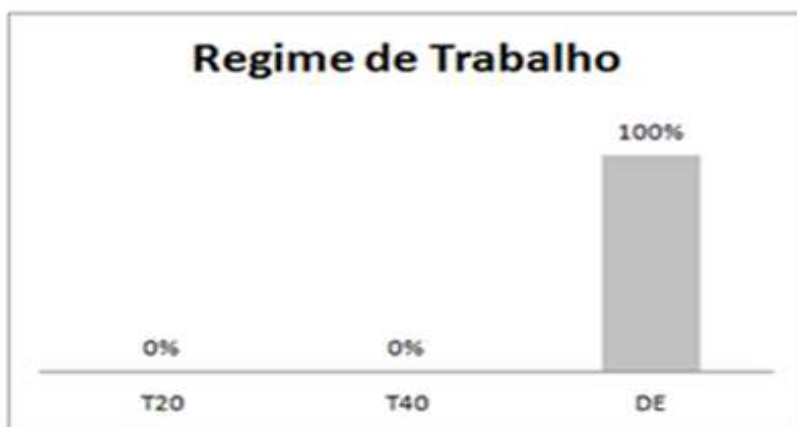


Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Quando perguntado sobre a carga horária mínima de aulas semanais, os docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA, responderam em sua maioria, 48% que são 8 horas aulas semanais, 28% afirmaram 12 horas aulas semanais, e os demais 7% dos docentes afirmaram ser 16h, 20h, 40h respectivamente, enquanto que 3% dos dados obtidos afirmaram que sua

carga horária mínima de aulas semanais são 4 horas.

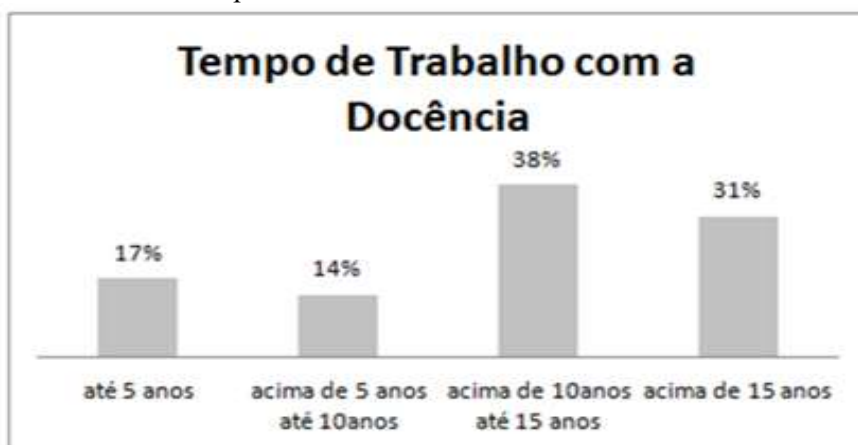
Gráfico 8 - Regime de Trabalho



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Corroborando, sobre o perfil dos docentes, os dados obtidos apresentaram que todos os docentes que responderam ao questionário têm Dedicação Exclusiva com a instituição de ensino. 100% dos docentes são DE, por que todos os respondentes são professores efetivos, embora o curso possua também os professores substitutos. Além disto, pode observar que os respondente trabalham como docentes a mais de 10 anos.

Gráfico 9 – Tempo de Trabalho com a Docência



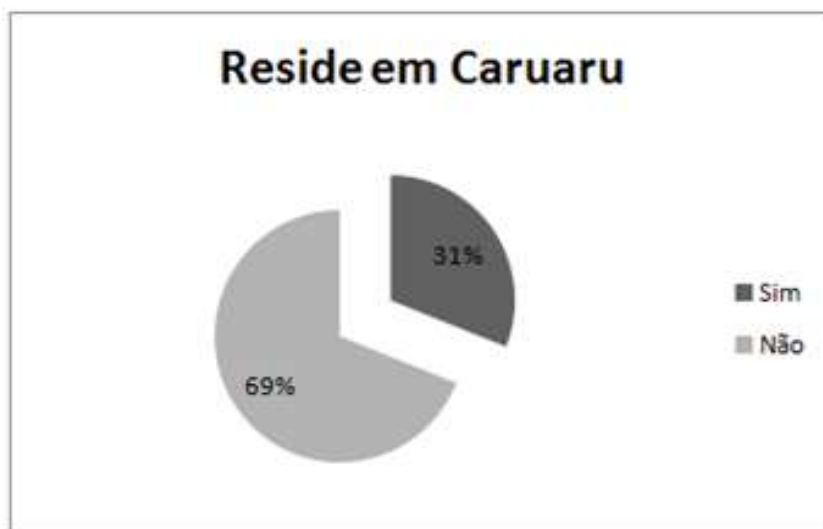
Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Assim, os docentes em sua maioria, 38%, afirmaram que são docentes há mais de 10 a 15 anos, enquanto que 31% aduz que são docentes a mais de 15 anos, 14% são docentes de 5 anos até 10 anos. E os demais dados são representados pelos docentes que afirmaram trabalhar como docente no período de 5 anos.

Já quando perguntados se residiam em Caruaru, cidade onde a instituição é localizada, a maioria 69% dos docentes declaram, que não moravam em Caruaru, e o restante afirmaram

residir na cidade, cerca de 31% dos respondentes. Como destacado no gráfico 10.

Gráfico 10 – Residência dos Docentes



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Visando sintetizar todas as informações obtidas sobre o perfil dos docentes do núcleo de gestão da Universidade Federal de Pernambuco- CAA citados acima, observa-se que a maioria dos docentes pertencentes a este núcleo são do sexo masculino, casados, com idade entre 36 a 45 anos, possuem Doutorado como qualificação, recebem acima de oito salários mínimos; possuem de 1 a 3 dependentes financeiros, trabalham há mais de 10 anos e até 15 anos como docente, tem um regime de trabalho de Dedicção Exclusiva com a instituição de ensino, possuindo carga horária mínimas de aulas 8 horas semanais, além de não residirem em Caruaru. Conforme apresentado na tabela 1.

Tabela 1- Perfil geral dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA

CARACTERIZAÇÃO	PERFIL	%
Idade dos docentes	36 a 45 anos	45%
Gênero	Masculino	62%
Estado Civil	Casado	52%
Escolaridade	Doutorado	72%
Remuneração com a Docência	acima de 8 salários	83%
Dependentes	1 a 3	69%
Tempo de Trabalho com a Docência	Acima de 10 anos até 15 anos	38%
Regime de Trabalho	Dedidacção Exclusiva	100%
Carga Horária Mínima de Aulas Semanais	8h	48%
Reside em Caruaru	Não	69%

Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

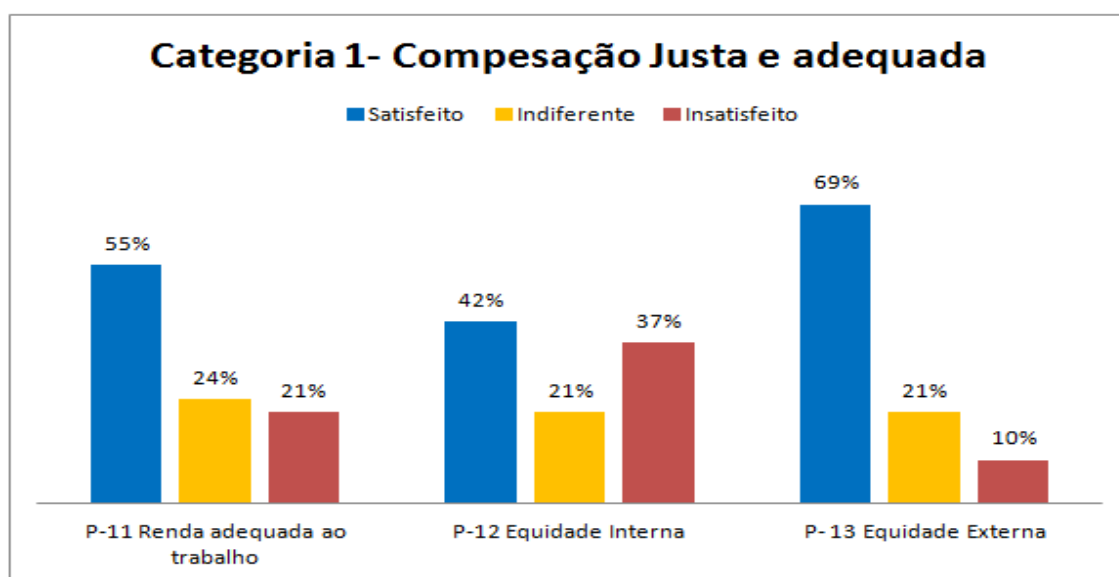
5.2. ANÁLISES DOS FATORES PROPOSTO PELO AUTOR WALTON (1973)

Neste tópico serão descritas as categorias segundo o modelo teórico desenvolvido por Walton (1973), bem como suas dimensões. A fim de analisar o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA, apontando qual dimensão deve ser melhorada.

5.2.1 Compensação justa e adequada

Conforme o gráfico 11 foram elaboradas três perguntas visando identificar a satisfação dos docentes a respeito da categoria compensação justa e adequada ao seu desempenho no trabalho. Assim, quando perguntados sobre a renda adequada ao trabalho (P-11).

Gráfico 11- Compensação Justa e adequada



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

A maioria, 55% dos respondentes afirmaram estar satisfeito com este quesito; 24% indiferente e os demais, 21%, demonstraram insatisfação com a renda adequada ao trabalho. Já em relação à pergunta (P-12), que abordava a equidade interna: ao comparar os rendimentos financeiros com o esforço e desempenho no trabalho como docente, 42% declaram satisfação; 21% alegaram indiferentes a este ponto; enquanto que, 37% insatisfeito.

Com relação a última pergunta desta categoria (P-13) sobre a equidade externa, quando perguntados sobre a comparação da sua remuneração em relação aos demais docentes de outras Instituições de ensino superior, 69% alegaram que estão satisfeitos; 21% dizem estar indiferentes, e demais 10% abordaram insatisfatório a respeito desta questão.

Deste modo, observa-se que em relação à compensação justa e adequada ao desempenho do trabalho como docentes. A maioria reconheceu a satisfação, principalmente ao analisar a equidade na remuneração em relação ao mercado de trabalho da mesma categoria de docentes. Um ponto positivo uma vez que fatores como este influenciam direta ou indiretamente na prestação dos serviços prestados por eles. Mas salienta-se que, por se tratar de uma IES Pública, a remuneração ofertada não depende do campus estudado, mas do próprio governo federal que é o provedor dos recursos financeiros, e a melhora do salário do docente depende da forma como o trabalhador é valorizado. Essa perspectiva de valorização atual está difícil em função de algumas medidas aprovadas por nossa legislação, como a aprovação da PEC 55.

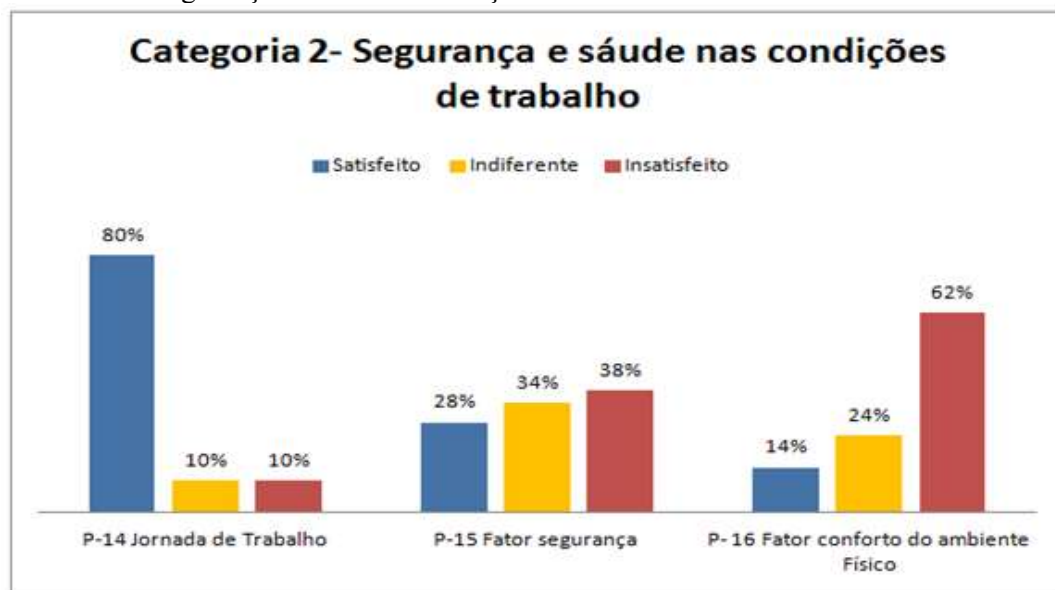
Corroborando, o autor Maximiano (2011, p. 180) apresenta que o valor percebido pelo desempenho das atividades, depende da satisfação ou insatisfação atrelada ao atrativo que vai incentivar o esforço inicial. Dado que “a percepção da falta de equidade pode produzir frustração e prejuízo no desempenho”. Além disto, o valor ou importância das recompensas sobre o desempenho no trabalho varia de pessoa para pessoa. E para ele, o esforço no desempenho é que produz os resultados.

Desta feita, nota-se a importância de manter os servidores públicos, especificamente os docentes, satisfeitos com a compensação aos seus desempenhos acadêmicos. Uma vez que a produtividade e a qualidade dos serviços ofertados estão relacionadas com este fator.

5.2.2 Segurança e saúde nas condições de trabalho

Analisando o gráfico 12, nota-se que foram elaboradas três perguntas visando identificar a satisfação ou insatisfação dos docentes quanto a segurança e saúde nas condições de trabalho encontradas no dia a dia deles.

Gráfico 12- Segurança e saúde nas condições de trabalho



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Quando questionados sobre a pergunta (P-14), em relação a jornada de trabalho na instituição, 80% dos docentes que responderam o questionário declararam satisfação com este quesito; 10% demonstraram indiferença, enquanto que o restante, correspondente a 10% afirmaram que estão insatisfeitos.

Em relação à pergunta (P-15), fator segurança, quando perguntados sobre a estrutura física no que diz respeito ao fator segurança no ambiente laboral, a maioria no percentual de 38%, demonstraram estão insatisfeitos, seguidos por 34% que se mostram indiferentes, enquanto que apenas 28% dos docentes estão satisfeitos com a segurança na instituição.

Já em relação ao quesito fator conforto do ambiente físico (P-16), a maior parte dos docentes do núcleo de gestão, ou seja, um percentual de 62% declararam estar insatisfeitos com o fator conforto, enquanto que 24% revelaram indiferença e 14% deles se dizem satisfeitos.

Observa-se que dentre as três perguntas elaboradas sobre a categoria segurança e saúde no ambiente de trabalho, dois pontos demonstraram insatisfatório para essa classe. Tanto o fator segurança, quanto o fator conforto oferecido pela instituição de ensino. Este fato pode estar atrelado ao pouco tempo de estruturação desta Universidade, dado que suas atividades começaram a ser ofertadas no ano de 2006, um pouco mais de 10 anos de existência.

Assim, sua estrutura física ainda está em mudança. Contudo, os dados obtidos na presente pesquisa demonstraram que os docentes estão insatisfeitos com esta questão, cabendo à organização agir para efetuar prováveis mudanças. Pois a segurança ofertada

àqueles que fazem parte da organização de ensino deve ser tratada como essencial, uma vez que sua qualidade no trabalho e sua produtividade estão ligadas a esta categoria.

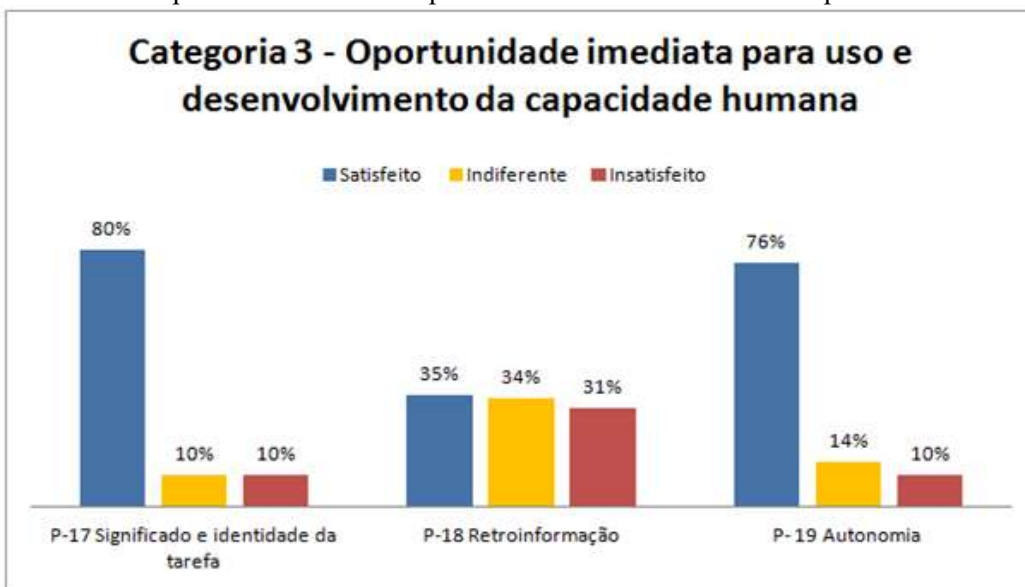
Neste sentido, Maximiano (2011) aborda a qualidade está associada a minimização ou redução das falhas no processo de trabalho. Assim, um serviço tem qualidade quando atende as especificações planejadas.

Deste modo, a categoria segurança e saúde no ambiente de trabalho devem ser melhoradas na UFPE-CAA, segundo a visão dos docentes, para que os mesmos possam oferecer um serviço com melhor qualidade, além de melhorar seus níveis de QVT.

5.2.3 Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana

Com relação a categoria Oportunidade e desenvolvimento das capacidades, abordadas nas perguntas (P-17); (P-18) e (P-19), observam-se que os docentes estão satisfeitos com este fator. Onde estarão descritos no gráfico 13.

Gráfico 13- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Quando perguntados sobre o significado e identidade da tarefa (P-17), grande parte dos respondentes 80% afirmaram satisfação; 10% indiferença; os restantes 10% estão insatisfeitos.

De acordo com os dados obtidos sobre a pergunta (P-18) que tratava da retro

informação ou *feedback* do desempenho de suas atividades como docente, a maioria 35% declarou estar satisfeito; enquanto que 34% demonstram está indiferente a este quesito. E os demais, 31%, insatisfeitos.

A similaridade dos percentuais nas respostas dos docentes sobre o *feedback* dos seus serviços prestados. E este resultado tem relação com o fato da UFPE-CAA começar a fazer a avaliação institucional recentemente, pois antes não havia. Ora, é com base em informações que o servidor pode se reavaliar e melhorar seus serviços, mas se não há retro informação o servidor continuará a desempenhar os seus serviços cotidianamente. Portanto, o fator retro informação deve ser melhorado pela instituição.

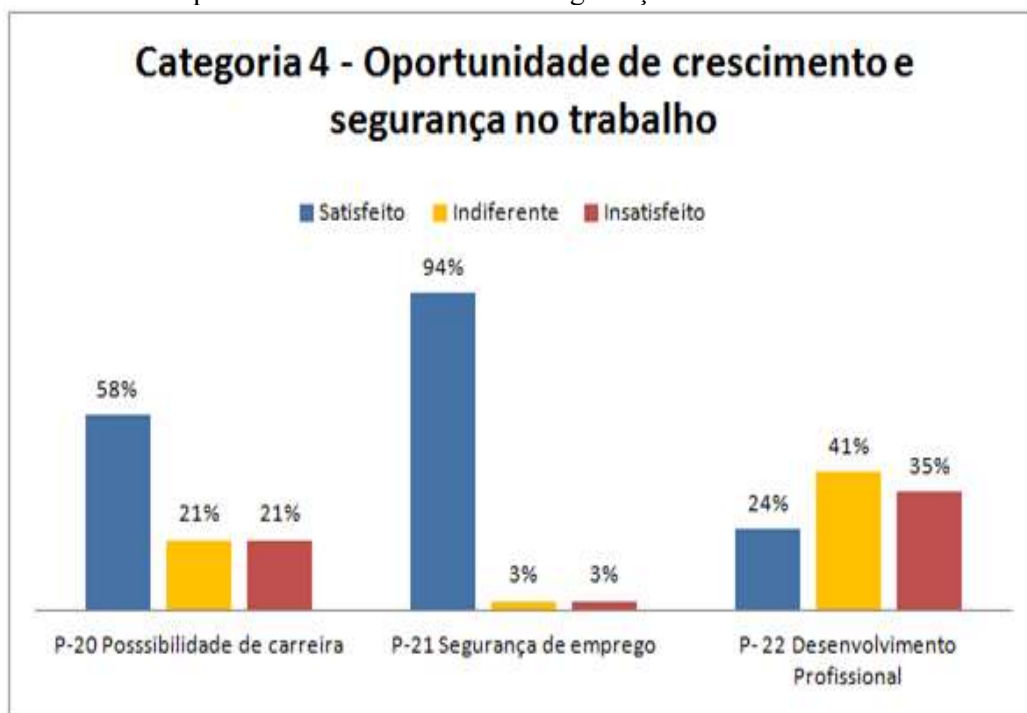
Com relação à pergunta (P-19) que abordava sobre o fator autonomia no desenvolvimento das atividades, grande parte dos docentes 76% declararam que estão satisfeitos, 14% indiferentes e os demais 10% apresentaram insatisfação.

Desta feita, observa-se a importância desta categoria para o melhoramento do desempenho do servidor uma vez que é através do retorno de informações que o trabalhador poderá fazer uma autoanálise, a fim de buscar melhorias no seu desempenho. Assim, é necessário haver retro informações dos superiores para que o próprio servidor possa avaliar seu desempenho e sua qualidade da tarefa (CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

5.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho

A respeito da pergunta (P-20) que abordava o fator possibilidade de carreira, onde os docentes deveriam opinar sobre as condições de crescimento na carreira profissional que a instituição propicia aos docentes. Como destacado no gráfico 14.

Gráfico 14- Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Os docentes afirmaram que estão satisfeitos 58%; enquanto que 21% se dizem indiferentes; e os demais 21% declararam insatisfação com este ponto.

Já com relação à segurança do emprego (P-21), a classe docente afirmou está bastante satisfeita, sendo representada por 94% dos respondentes; 3% afirmaram está indiferente e aos outros 3% estão insatisfeitos.

Esta satisfação amplamente declarada nesta análise dos dados está relacionada com o fato de que a estabilidade do servidor público esteja resguardada pela constituição de 1988. Dado que, servidores empossados através de concurso têm estabilidade e só podem ser demitidos após processo disciplinas (LUPION, Bruno, 2016).

Analisando a pergunta (P-22) sobre programas de desenvolvimento profissionais desenvolvidos pela instituição, a maioria 41% se declarou indiferente a este quesito, enquanto que 35% estão insatisfeitos, e ou outros 24% afirmaram que estão satisfeitos.

Apesar de a profissão docente ser uma função com aprendizagem contínua, os dados obtidos mostraram que este é um fator indiferente para eles, dado que a instituição de ensino deva está ofertando poucos programas de desenvolvimento profissional.

Tal ponto demonstra uma falha da organização, uma vez que, a instituição deve dar espaço para que as potencialidades do servidor sejam desenvolvidas e utilizadas, ofertando oportunidade de crescimento, tanto, intelectual como profissional (CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

5.2.5 Integração social na organização do trabalho

Para descrever a categoria integração social na instituição de ensino estudada, foram elaboradas perguntas referente aos temas: senso comunitário (P-23), quando perguntados sobre a aceitação por parte da instituição no tocante ao trabalho realizado pelo docente; (P-24) sobre igualdade de oportunidades, além da pergunta (P-25) que visava saber sobre o relacionamento interpessoal dos docentes.

Gráfico 15- Integração social na organização do trabalho



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Os dados obtidos demonstraram que em relação ao senso comunitário (P-23), grande parte dos docentes 38% está satisfeito; 31% indiferente, e os demais 31% declararam insatisfação.

Com relação à pergunta que aborda o tema igualdade de oportunidades (P-24), quando questionados sobre a mobilidade ascendente na instituição; promover a cargos superiores aqueles que demonstram qualificação e competência para o cargo, a maior parte dos docentes que responderam à pesquisa, 48%, afirmaram que este é tema indiferente para eles; 28% estão insatisfeitos, enquanto que 24% classificaram-se como insatisfeitos.

Analisando a pergunta a respeito do relacionamento entre os docentes no ambiente laboral, 48% deles abordam indiferença. 39% deles dizem que estão satisfeitos e os demais, correspondente a 13% se classificam como insatisfeitos.

Nota-se um elevado percentual de docentes que demonstraram indiferente em relação à integração social na organização. Mas o relacionamento interpessoal em uma organização é

um fator diretamente ligado ao clima organizacional, de modo que suas deficiências podem ajudar ou atrapalhar os objetivos de uma organização.

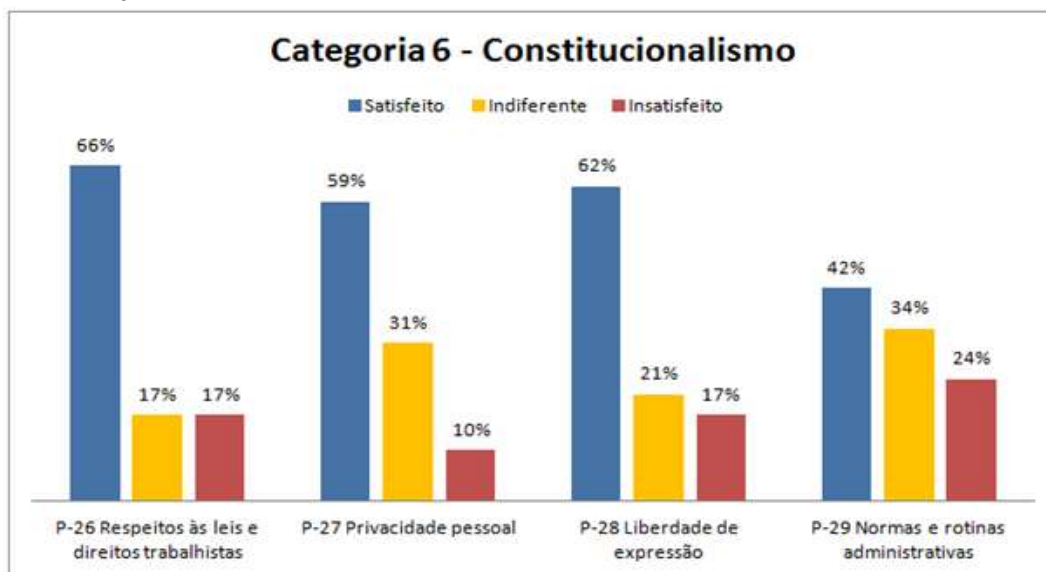
Neste sentido, Maximiano (p. 159, 2011) aduz que as percepções e os sentimentos em relação à realidade e todos componentes de uma organização afeta o clima organizacional. E para ele, clima organizacional é a medida como as pessoas se sentem em relação à instituição e aos seus superiores. Dado que o comportamento dos servidores como integrantes de grupos, pode ajudar ou atrapalhar os objetivos da organização. Deste modo, os administradores não devem esquecer esse ponto na gestão.

Neste sentido, o resultado acerca do quesito integração social deve ser revista perante o dirigente do centro acadêmico, de modo que, essa indiferença presente nos resultados pode ajudar ou atrapalhar os resultados dos serviços ofertados pela instituição de ensino.

5.2.6 Constitucionalismo

Para analisar este tema, foram elaboradas perguntas a respeito dos quesitos: Respeito às leis e direitos trabalhistas; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão e Normas e rotinas administrativas presente na instituição de ensino. Como descrito a seguir.

Gráfico 16-Constitucionalismo



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Analisando a perguntas (P-26) sobre o respeito às leis e direitos trabalhistas, 66% dos docentes afirmaram que estão satisfeitos, 17% indiferentes, e os demais 17%) se classificam

como insatisfeitos.

Já quando perguntados sobre a privacidade pessoal dentro da organização (P-27) o maior número dos docentes da pesquisa, ou seja, 59% se declaram satisfeitos com este quesito, enquanto que 31% afirmar estar indiferentes, e os outros 17% insatisfeitos.

Com relação ao fator liberdade de expressão (P-28), quando perguntados sobre a liberdade de expor suas ideias e opiniões sem temer ser repreendidos, a maioria cerca de 42% afirmou se sentir satisfeita, já 21% dos docentes dizem se sentir indiferentes, enquanto que 17% se classificam como insatisfeitos.

Sobre as normas e rotinas administrativas presente na instituição de ensino pergunta (P-29), grande parte dos docentes correspondendo a 42% afirmaram satisfação, 34% demonstraram-se estar indiferente quanto a esta dimensão, enquanto que os demais docentes, 24% dizem estar insatisfeitos com as normas e rotinas administrativas.

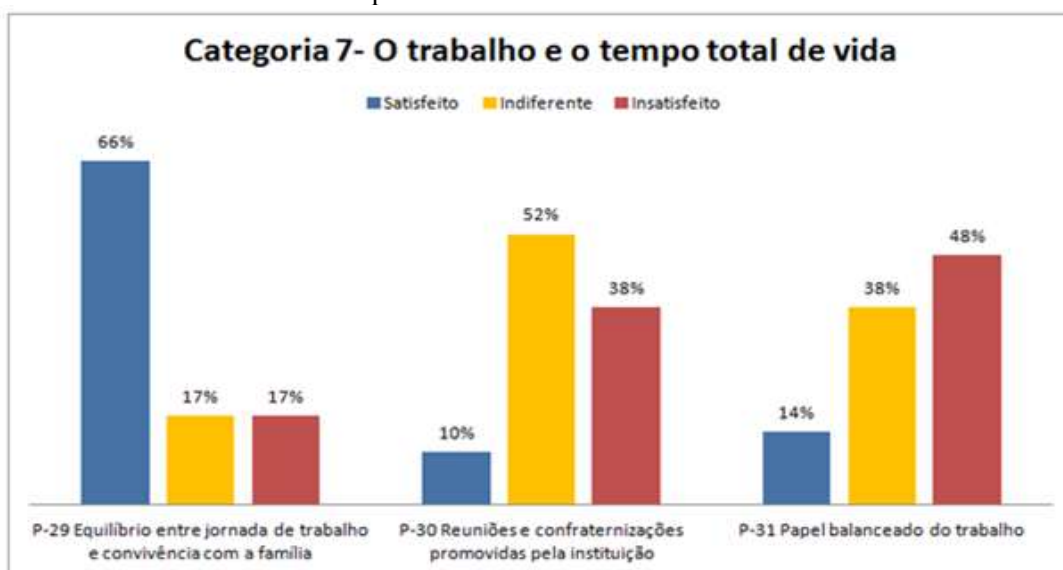
Nota-se que em todas as perguntas a respeito da categoria constitucionalismo o maior número de docentes classificou-se como satisfeitos. Demonstrando que a organização estudada respeita as leis e as diversas opiniões presentes no ambiente de trabalho. Um Ponto positivo, dado que cada categoria tem sua relevância ao mensurar a qualidade de vida no trabalho em uma organização.

Desta feita, Walton (1973 apud RODRIGUES, 2009) afirma que as dimensões da categoria constitucionalismo são fatores importantes para fornecer elevados índices de QVT. Para o mesmo, os pontos essenciais são: direito à privacidade; diálogo livre e o direito ao tratamento justo em todos os assuntos.

5.2.7 O trabalho e o tempo total de vida

Ao analisar a dimensão trabalho e o tempo total na vida do servidor, foram elaboradas três perguntas a fim de descrever o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão.

Gráfico 17- O trabalho e o tempo total de vida



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Assim, os dados nos possibilitaram afirmar que 66% dos docentes estão satisfeitos; 17% indiferentes, e os demais 17% se classificaram como insatisfeitos, quando perguntados sobre o equilíbrio da jornada de trabalho e a convivência com a família (P-29).

Já em relação à pergunta (P-30) a respeito das reuniões e confraternizações promovidas pela instituição, grande parte dos docentes que responderam o questionário afirmou que estão indiferentes com este fator, enquanto que 38% estão insatisfeitos, e apenas 10% estão satisfeitos.

Sobre o papel balanceado do trabalho (P-31), quando questionados se a IES pesquisa previamente sobre a disponibilidade de tempo para que os docentes possam participar de cursos, treinamentos, congressos, em prol do desenvolvimento profissional, grande parte 48% afirmaram estar insatisfeitos; 38% indiferentes, enquanto que os demais, apenas 14% estão satisfeitos com esta dimensão. Como descrito no gráfico 17.

Insta destacar que apesar de a dimensão que analisa o equilíbrio da jornada de trabalho com a convivência com a família tenha apresentado elevados índices de satisfação. Paradoxalmente, as demais perguntas apresentaram indiferença ou insatisfação quanto ao trabalho e o tempo total de vida. Desta feita, a organização deve se atentar a este quesito uma vez que o desempenho e a produtividade do trabalho estão diretamente ligados ao bem-estar do servidor.

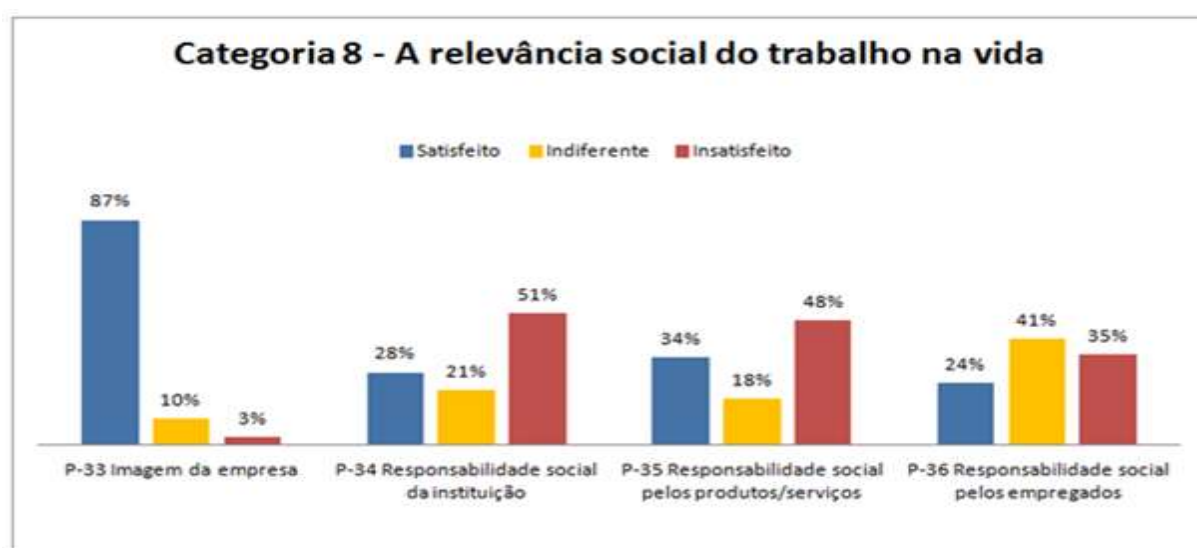
Desta feita, o equilíbrio entre o trabalho e o tempo total de vida torna-se importante, pois segundo Levering (1986) uma organização deve oferecer um bom lugar com condições físicas adequadas ao trabalho, além de possibilitar que os servidores desfrutem de tempo para

família, lazer e outros compromissos além do trabalho, que afetam a sua vida. Assim, a gestão da QVT possibilita o bom convívio entre servidor e organização onde trabalha.

5.2.8 A relevância social do trabalho na vida

Nesta última categoria descrita por Walton (1973), busca-se analisar a percepção dos docentes sobre a imagem da organização perante a sociedade, onde as atividades desenvolvidas pela mesma impactam diretamente na comunidade ao qual está inserida. Além de identificar o nível de satisfação em relação a responsabilidade social da organização sobre os seus empregados e os serviços oferecidos pela mesma.

Gráfico 18- A relevância social do trabalho na vida do docente



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Assim, os dados obtidos permitiram afirmar que 87% dos docentes sentem-se satisfeitos ao perguntar do orgulho que eles têm em trabalhar nesta organização, (P-33), 10% afirmam estar indiferentes, enquanto que uma pequena parcela se sente insatisfeito, cerca de 3%. Um fator que pode ter contribuído para este número de docentes satisfeitos com a imagem da instituição perante a sociedade, é que a mesma foi em 2016 considerada uma das melhores universidades do Brasil, aparecendo como 1º lugar no ranking do Nordeste, em 12º lugar no ranking nacional. E tal fato deve-se ao bom trabalho desenvolvido pela classe docente, dado que a média dos conceitos de preliminares de curso de uma instituição de

ensino superior é determinada pela atuação dos estudantes no Exame nacional de Desempenho dos estudantes (ENADE), analisando o quanto o curso ofertado agrega conhecimento ao alunado; **corpo docente**; infraestrutura e organização pedagógica.

Já com relação à pergunta (P-34), quando questionados sobre a responsabilidade social da organização frente a comunidade local, colaborando a solução de problemas existente, grande parte dos docentes 48% declaram estar insatisfeitos; 34% se sentem satisfeitos, enquanto que os demais, 18% consideram-se indiferente a esta dimensão.

Sobre a questão Responsabilidade social em relação aos serviços ofertados (P-35), prevaleceu o número de docentes que se consideram insatisfeitos 48%; já 18% se declararam indiferentes, enquanto que 34% estão satisfeitos.

Analisando a última pergunta em relação a categoria a relevância do trabalho na vida do servidor, pode constatar que 41% dos docentes sentem-se indiferente quanto a responsabilidade social da organização perante seus empregados; 35% sentem-se insatisfeitos, enquanto que apenas 24% se classificam como satisfeitos com esta dimensão.

Observa-se que apesar da primeira pergunta deste tópico apresentar um elevado nível de satisfação, as demais questões demonstram insatisfatórias ou indiferentes no ponto de vista dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA. Principalmente quando perguntados sobre a responsabilidade social da instituição sobre o serviço final prestado pela mesma. E isto é um ponto extremamente relevante, dado a qualidade do serviço da organização infere diretamente da qualidade dos futuros profissionais que irão para mercado de trabalho. Além de ser considerada perda de custos para aqueles que investem em melhorias de ensino para a sociedade.

Corroborando, Maximiano (2011, p. 118) aduz que “aumentar a adequação ao uso significa reduzir ou eliminar custos, o que implica maior eficiência dos recursos produtivos. É por isso que ‘mais qualidade custa menos’”.

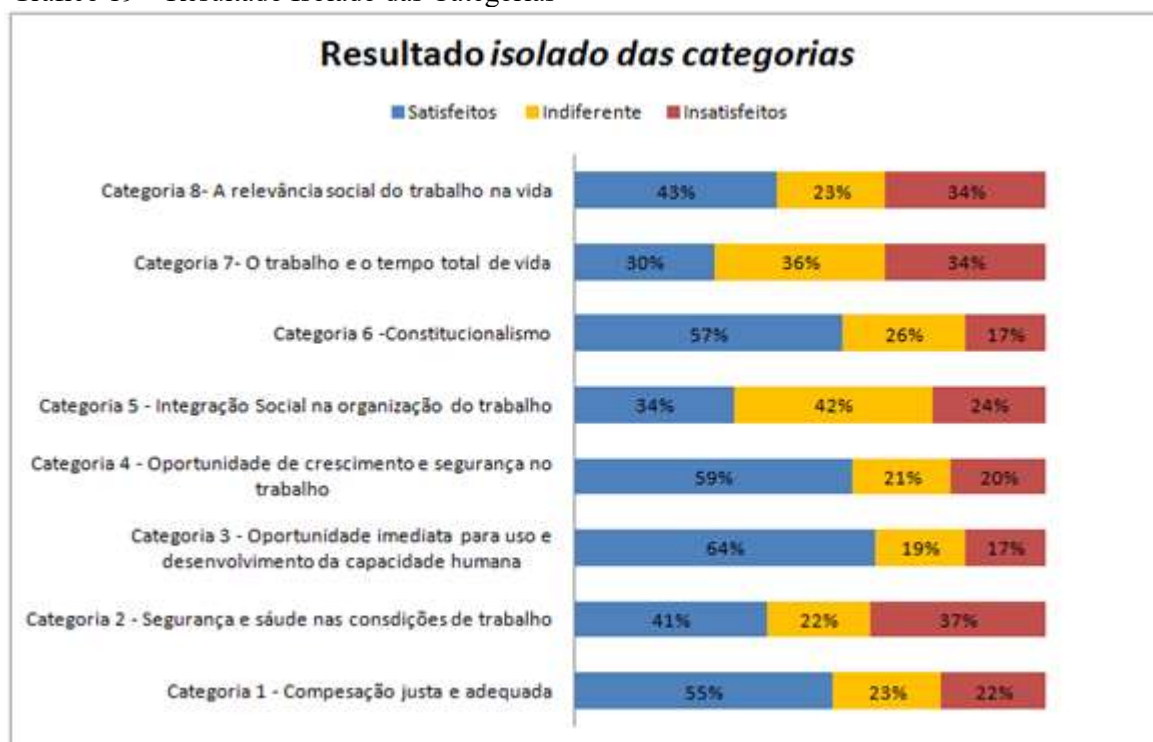
Assim, a responsabilidade social desenvolvida pela organização é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua qualidade e produtividade.

5.2.9. Resultado isolado das dimensões

O presente tópico irá analisar os dados obtidos de forma isolada, a fim identificar o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a Qualidade de

Vida no Trabalho, apontando quais dimensões deveriam ser melhoradas.

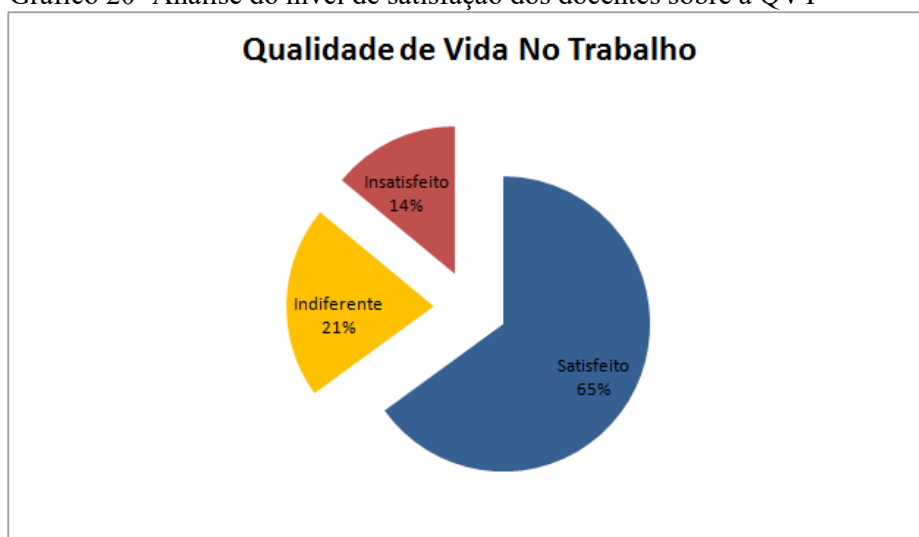
Gráfico 19 – Resultado Isolado das Categorias



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Analisado as oito categorias e descritas de forma isolada, nota-se que no geral os docentes se classificam como satisfeitos; com destaque para a categoria 3- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana, apresentando uma satisfação de 64% e a categoria 6- Constitucionalismo, dado que 57% afirmam estar satisfeitos com esta categoria. E isto, também pode ser constatado na pergunta (P-37) quando perguntados aos docentes sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho em sentido geral, onde a maioria dos docentes 65% afirmou que estão satisfeitos; 21% indiferente, e enquanto que apenas 14% estão insatisfeitos com sua QVT no ambiente laboral. Como destacado no gráfico 19.

Gráfico 20- Análise do nível de satisfação dos docentes sobre a QVT



Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Desta feita, os docentes se declaram satisfeitos em seis das categorias analisadas, enquanto que duas categorias se delinearam indiferente: a categoria 5-Integração social na organização do trabalho; e a categoria 7- O trabalho e o tempo total de vida.

Assim, os dados abordados apresentam concordância quanto aos resultados mostrados, dado que os docentes se descreveram como satisfeitos, tanto na análise em sentido geral, quanto na abordagem individual das categorias.

Contudo, apesar dos docentes estarem satisfeitos com a maior parte das categorias questionadas, paradoxalmente ainda existem questões que dever ser melhoradas perante a instituição de modo que aumentem o grau de satisfação destes. Na tabela a seguir estão alocadas a 27 perguntas presente no questionário utilizado na pesquisa, onde as mesmas foram elencadas em nível de satisfação, indiferente e insatisfação. Para tanto, fez-se um rendimento médio das respostas obtidas, de modo a classificar as dimensões: onde os rendimentos médios- RM, menores que 3, foram considerados como insatisfeitos, maiores que 3, como satisfeitos e o valor exatamente 3 seria considerado indiferente. Conforme demonstrado no quadro 2.

Quadro 2- Rendimento médio das dimensões analisadas

DIMENSÕES	RM
P-21 Segurança de emprego	4,3
P-33 Imagem da empresa	4,1
P-17 Significado e identidade da tarefa	4,0
P- 19 Autonomia	4,0
P-14 Jornada de Trabalho	3,9
P- 13 Equidade Externa	3,8
P-26 Respeitos às leis e direitos trabalhistas	3,7
P-27 Privacidade pessoal	3,7
P-28 Liberdade de expressão	3,7
P-30 Equilíbrio entre jornada de trabalho e convivência com a família	3,6
P-11 Renda adequada ao trabalho	3,5
P-20 Possibilidade de carreira	3,4
P-25 Relacionamento	3,3
P-29 Normas e rotinas administrativas	3,2
P-12 Equidade Interna	3,1
P-18 Retroinformação	3,1
P- 22 Desenvolvimento Profissional	3,0
P- 23 Senso comunitário	3,0
P -24 Igualdade de oportunidades	3,0
P-36 Responsabilidade social pelos empregados	3,0
P-15 Fator segurança	2,8
P-34 Responsabilidade social da instituição	2,8
P-31 Reuniões e confraternizações promovidas pela instituição	2,7
P-35 Responsabilidade social pelos produtos/serviços	2,7
P-32 Papel balanceado do trabalho	2,6
P- 16 Fator conforto do ambiente Físico	2,3

Fonte: Pesquisa direta, Dezembro, 2016.

Desta feita, as dimensões que apresentaram altos níveis de insatisfação e precisam ser melhoradas foram as perguntas relacionadas ao fator conforto do ambiente físico; Papel balanceado do trabalho; Responsabilidade social pelos produtos/serviços prestados; Reuniões e confraternizações promovidas pela instituição; Responsabilidade social da Instituição de ensino, além do fator segurança.

CAPITULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou identificar qual o nível de satisfação dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA sobre a qualidade de vida no trabalho, apontando quais dimensões deveriam ser melhoradas. Para tanto buscou descrever os diversos conceitos do tema QVT, desde seu surgimento até as abordagens dos dias atuais, possibilitando assim, associar estes conceitos ao setor público, uma vez que esta temática é pouco abordada neste setor, em especial a classe docente de IES.

Arelado a isso buscou descrever e explorar as dificuldades encontradas no dia a dia da atividade docente no Brasil, constatando que os mesmos vivem em aprendizado contínuo e por isso necessitam estar sempre se atualizando, uma vez que o produtivismo acadêmico e a sociedade do conhecimento necessitam de atualização constante. Assim, o profissional docente deixou de exercer apenas o ensinar, ou seja, a transmissão do saber, à medida que atualmente eles têm que se desdobrar em desenvolver ensino, pesquisa e extensão dentro da IES, dado que sua produtividade é evidenciada na qualidade do ensino prestado pela instituição.

Desta feita, os dados obtidos apresentam concordância quanto aos resultados mostrados, dado que os docentes se descreveram como satisfeitos, tanto na análise em sentido geral, quanto na abordagem individual das dimensões.

Com relação à dimensão Compensação justa e adequada, a maioria reconheceu estar satisfeito, principalmente ao analisar a equidade na remuneração em relação ao mercado de trabalho da categoria (docentes universitários). Um ponto positivo para a IES estudada, uma vez que fatores como este influenciam direta ou indiretamente na prestação dos serviços prestados por eles.

Já com relação à Segurança e saúde nas condições de trabalho, apesar dos docentes se classificarem como satisfeitos, observa-se que dois pontos demonstraram insatisfatórios para essa classe, como é o caso do fator segurança do ambiente físico, bem como o fator conforto oferecido pela instituição de ensino.

Sobre a Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana, observa-se que os docentes estão satisfeitos com este fator, principalmente em relação a dimensão sobre o significado e identidade da tarefa e o fator autonomia no desenvolvimento das atividades. De modo que esta categoria apresentou o maior percentual de satisfação dentre todas as categorias aqui expostas.

Com relação à categoria Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho, a maioria dos docentes demonstrou satisfação. Tal análise tem relação direta com o fato da estabilidade do servidor público, além dos programas de desenvolvimento profissional ofertados pelas mesmas.

Analisando a Integração social na organização do trabalho, nota-se um elevado percentual de docentes que demonstraram indiferença em relação à integração social na organização. E este é um fator diretamente ligado ao clima organizacional, de modo que suas deficiências podem ajudar ou atrapalhar os objetivos de uma organização.

Sobre a o fator Constitucionalismo, os resultados obtidos demonstram que em todas as perguntas a respeito desta categoria o maior número de docentes classificou-se como satisfeito. Demonstrando que a organização estudada respeita as leis e as diversas opiniões presentes no ambiente de trabalho. Um Ponto positivo, dado que cada categoria tem sua relevância ao mensurar a qualidade de vida no trabalho em uma organização.

Com relação ao trabalho e o tempo total de vida, analisando a presente categoria de forma isolada, nota-se que maioria dos docentes se posicionou como indiferente a este fato. Desta feita, a organização deve se atentar a este quesito, uma vez que o desempenho e a produtividade do trabalho estão diretamente ligados ao bem-estar do servidor.

A respeito da relevância social do trabalho na vida, buscou analisar a percepção dos docentes sobre a imagem da organização perante a sociedade, onde as atividades desenvolvidas pela mesma impactam diretamente na comunidade ao qual está inserida. Além de identificar o nível de satisfação em relação à responsabilidade social da organização sobre os seus empregados e os serviços oferecidos pela mesma. Deste modo pôde concluir que apenas a primeira pergunta apresentou alto nível de satisfação, as demais questões demonstram insatisfação ou indiferença. Principalmente quando perguntados sobre a responsabilidade social da instituição sobre o serviço final prestado pela mesma

Ante o exposto, os docentes se declaram satisfeitos em seis das categorias analisadas, enquanto que duas categorias se delinearão indiferente: a categoria 5 – Integração social na organização do trabalho; e a categoria 7 – O trabalho e o tempo total de vida. Como apresentado no gráfico 19.

Contudo, apesar do alto nível de satisfação dos docentes com relação a sua Qualidade de Vida no trabalho, paradoxalmente ainda existem questões que devem ser melhoradas perante a instituição de modo que aumentem o grau de satisfação destes, melhorando assim, sua capacidade produtiva na IES. São elas: fator conforto do ambiente físico; Papel balanceado do trabalho; Responsabilidade social pelos produtos/serviços prestados; Reuniões

e confraternizações promovidas pela instituição; Responsabilidade social da instituição, além do fator segurança.

Por fim, a presente pesquisa apresentou um pouco da realidade dos docentes do núcleo de gestão da UFPE-CAA, suas características e suas percepções sobre a qualidade de vida no trabalho. Em vista disso, espera-se que este estudo contribua com futuras pesquisas relacionando o tema QVT e servidor público da UFPE em sentido amplo, utilizando este mesmo modelo de pesquisa para se basear e mensurar a QVT dos docentes dos demais núcleos de ensino presente na instituição.

REFERÊNCIAS

ABREU, A. Bergamini. **Novas reflexões sobre a evolução da teoria administrativa: os quatro momentos cruciais no desenvolvimento da teoria organizacional**. Revista administração Pública. Rio de Janeiro, 1982. Disponível em:< <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11307/10271>>. Acessado em 20 de 15 de fevereiro de 2017.

AGUIAR, Maria. **Lazer e produtividade no trabalho**. 2000. Disponível em:< <http://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63522>>. Acessado em 17 de Fevereiro de 2017.

ALBERTO, Simão; TESCAROLO, Ricardo. **A profissão docentes e a formação continuada**. IX Congresso Nacional de Educação- EDUCERE. Curitiba, Editora Champagnat, 2009. Disponível em:< http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/2682_1291.pdf>. Acessado em 15 de Fevereiro de 2017.

ARAÚJO, T. M et al. **Mal estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em instituições de ensino superior**. Revista Baiana de Saúde Pública, Salvador, v. 29, n. 1, 2005. Disponível em:< <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nexAction=lnk&exprSearch=416272&indexSearch=ID>>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

ASSUNÇÃO, Ada Àvila. **Saúde e mal-estar do(a) trabalhador(a) docente**. Buenos Aires, 2008. Disponível em:< http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Ada%20Avila.pdf>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

BARSOTTI, Paulo Douglas. **Produtivismo Acadêmico: Essa cegueira terá fim?** Educ. Soc., Campinas, v. 32, n. 115, p. 587-590, abr.-jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v32n115/v32n115a20.pdf> Acesso em: 20 de Fevereiro de 2017.

BASTOS, Josane Aparecida Q. R. **O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino fundamental de Betim/MG**. Belo Horizonte, 2009. Disponível em:< http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_BastosJA_1.pdf>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

BOSI, A.de P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil. Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007 Disponível em< <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>>. Acessado em 20 de Janeiro de 2017.

CAVASSINI, Amarildo; BIAZIN, Celestina. **Qualidade de Vida no Trabalho: Influenciam as organizações**. São Paulo, 2006. Disponível em

<http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acessado em 20 de Janeiro de 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em:< <https://morumbidireito.files.wordpress.com/2015/09/direito-administrativo-28c2aa-ed-2015-josc3a9-dos-santos-carvalho-filho.pdf>>. Acessado em 25 de Fevereiro de 2017.

CONTE, A.L. **Qualidade de vida no trabalho- Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE Business, n. 7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <http://www.metri.arq.br/saiba_mais/Qualidade_vida.pdf>. Acessado em: 28 Outubro de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. 3º Ed. Barueri, SP: Manoele, 2012.

DELORS, Jacques et al. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC UNESCO, 2004. Disponível em:< http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2017.

ELSEVIER. **Latin America University Rankings**. 2016 Disponível em:< https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2016/latin-america-university-rankings#!/page/0/length/25/sort_by/scores_overall/sort_order/asc/cols/scores> . Acessado em 20 de janeiro de 2017.

FÁVERO, Maria de Lourdes. **A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968** University in Brazil: from its origins to university reform–1968. 2006. Acessado em 07 de Março de 2017.

FERNADES, Danielle; HELAL, Diogo. **Precarização do trabalho**. 2010. Disponível em:< <http://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf>>. Acessado em 07 de março de 2017.

FERREIRA, Mário; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Jul-Set 2009, Vol, 25 n. 3, PP. 319-327. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acessado em 20 de Janeiro de 2017.

FORATTINI, Cristina; LUCENA, Carlos. **Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho**. Sorocaba, 2015. Disponível em:< <http://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/19>>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

FREITAS, Tiziana, CALADO, Sonia. Et al. **Um sonho visionário de Gestão Pública na**

UFPE: a PROGEPE. 2001. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/GPG/2001_GPG830.pdf>. Acessado em 07 de Março de 2017.

GIL, A .C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Robledo lima. **Tipos de Pesquisas**. Licenciatura em Ciências Biológicas Disciplina de Pesquisa do Ensino de Ciências e Biologia. 2008. Disponível em:< <http://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>>. Acessado em: 07 de Março de 2017.

INEP. **Indicadores de Qualidade**. P. 1. 2017. Disponível em:< <http://inep.gov.br/web/guest/indicadores-de-qualidade>>. Acessado em: 20 de Fevereiro de 2017.

IOKOSKI, Cássia; RISSI, Vanessa. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de caso no setor público**. Revista de Administração e ciências contábeis do Ideau-RACI, Vol. 4. Junho, 2009. Disponível em: < http://www.ideau.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/119_1.pdf> Acessado em: 18 setembro, 2016.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça ; LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. **Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a**. 2009, vol.14, n.3 Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300006&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1806-5821.>. Acessado em 20 de Fevereiro 2017.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. – 3. Reimpr. – São Paulo: Atlas,2009.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 7. Reimpr. – São Paulo: Atlas,2011.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.de 2017.

LUPION, Bruno. **Como funciona a estabilidade do servidor público e por que ela existe**. P, 1, 2016. Disponível em:< <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/06/28/Como-funciona-a-estabilidade-do-servidor-p%C3%BAblico-e-por-que-ela-existe>>. Acessado em 01 de março de 2017.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. **Teorias Administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem**. Florianópolis- SC, 2006. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000300017>. Acessado em: 20 de Janeiro de 2016.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books,

1997.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: editora Atlas S.A, 2011.

MASETTO, Marcos Tarciso. **Competência pedagógica do professor universitário**. 2. Ed. Ver. – São Paulo, 2012.

MEDICI, André C.; SILVA, Pedro L. Barros. **A administração flexível: uma introdução às filosofias de gestão**. Rio de Janeiro, 1993. Disponível em:<<http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/lil-160147>>. Acessado em 15 de Fevereiro de 2017.

NEVES, Diogo; MALTA, Shirley. **Ensino, pesquisa e extensão: existem dificuldades docentes no ensino superior para esta integração**. 2014. Disponível em:<<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/parfor/article/view/2814>>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. **Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert**. Notas de_Aula_ Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, 2005. Acessado em 07 de Março de 2007.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz. **Qualidade de vida: evolução, conceitos e práticas no século XXI**. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação de qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. Cap. 21. 2010. Disponível em:<http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/evolucao/evolucao_cap21.pdf> Acessado em: 05 de Nov. de 2016.

_____. **Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grosso-PR, 2009. Disponível em < file:///C:/Users/windows/Downloads/BoletimEF.org_Motivacao-e-trabalho-analise-do-modelo-de-qualidade-de-vida.pdf>. Acessado em 26 de Nov. de 2016.

_____. **Notas sobre o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: uma revisão literária**. Campinas-SP, 2009. Disponível em<<http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766/5457>>. Acessado em 26 de Nov. de 2016.

PEREIRA, Orcione. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. Minas Gerais, 2006. Disponível em<file:///C:/Users/windows/Downloads/Orcione%20Aparecida%20Vieira%20Pereira_tcc%20QVT.pdf>. Acessado em: 26 de Nov. de 2016.

PFEIFER, Mariana; GIARETA, Paulo. **Expansão da educação superior no Brasil: Panorama e perspectiva para a formação de professores**. 2009. Disponível em:<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3136_1612.pdf>. Acessado em : 20 de Fevereiro de 2017.

PIZZOLATO, Bruno P.; MOURA, Gilnei Luiz; SILVA, Andressa Hennig: **Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos**. Revista: Contribuciones a la Economía, abril 2013, Disponível em: <www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html>. Acesso em: 20 fevereiro, 2017.

PINTO, Lauisa Barbosa. et al. **Qualidade de Vida no Trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo**. Disponível em:<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353.pdf>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A Pesquisa e construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. 4. ed. São Paulo: Rêspel, 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. **Decreto Nº6.096, de Abril de 2007**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acessado em 15 de Março de 2017.

RAMOS, Mariana. **Análise da Qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de administração de uma faculdade em Campina Grande-PB**. 2016. Disponível em<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/11628/1/PDF%20-%20Mariana%20da%20Silva%20Ramos.pdf>>. Acessado em: 26 de Nov. de 2016.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica**. 3º ed. São Paulo. 2005. Disponível em:<https://books.google.com.br/books?id=rwyufjs_DhAC&pg=PA58&dq=significado+de+pesquisa+quantitativa&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwj95ry3867SAhVBHJAKHUwbCqIQ6AEIKTAD#v=onepage&q=significado%20de%20pesquisa%20quantitativa&f=false>. Acessado em: 26 de Fevereiro de 2017.

RESENDE, Teresa. MARQUES, Rosana. **A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1808-42812008000300010&script=sci_arttext&tlng=en> . Acessado em: 26 de Nov de 2016.

RIBEIRO, Larissa; SANTANA, Lídia. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de iniciação científica-RIC. Vol. 02. 2015.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil**. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil.** 2015. Disponível em:<
<https://sead.ufba.br/mapa-do-ensino-superior-no-brasil-2015>>. Acessado em 07 de fevereiro de 2017.

SOUZA, Maria Veronica de . **PROFISSÃO DOCENTE: HISTÓRIA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUESTÃO SALARIAL.** In: 5º Seminário Nacional, Estado e Políticas Sociais- Tema Central: As Políticas Sociais nas Transições Latinoamericanas no Século XXI: Tendências e Desafios, 2011.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zelia. **Qualidade de Vida do Trabalho- Abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Disponível em:<
<https://books.google.com.br/books?id=X4ihhUDs4YQC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Sant+%CC%81anna, anderson/kilimnik, zelia%22&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwic2t7026fSAhXBfZAKHcBxCssQ6AEIHDA#v=onepage&q&f=false>>. Acessado em: 15 de Dezembro de 2016.

STALLIVIERI, Luciane. **O sistema de Ensino Superior do Brasil Características, tendências e perspectiva.** Rio Grande do Sul, 2006. Disponível em:<
<http://flacso.org.br/?publication=o-sistema-de-ensino-superior-do-brasil-caracteristicas-tendencias-e-perspectivas>>. Acessado em 07 de Março de 2017.

UFPE. **História.** Recife. Disponível em: <
https://www.ufpe.br/ufpenova/index.php?option=com_content&view=article&id=57> Acesso em: 19 de Setembro, 2016.

_____. **A PROGEPE.** Recife, 2009. Disponível em: <
https://www.ufpe.br/progepe/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=71> Acesso em: 19 de Setembro, 2016.

_____. **Centro Acadêmico do Agreste.** 2017. Disponível em: <
https://www.ufpe.br/caa/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=71>. Acessado em: 20 de fevereiro de 2017.

_____. **A instituição.** Recife. Disponível em: <
https://www.ufpe.br/ufpenova/index.php?option=com_content&view=article&id=99&Itemid=178> Acesso em: 19 de Setembro, 2016.

VASCONCELLOS-GUEDES, LILIANA; GUEDES, LUIS FERNANDO ASCENÇÃO. **E-Surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via Internet no Contexto da Pesquisa Científica1.** Disponível em:<
<http://sistema.semead.com.br/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/420.pdf>>. Acessado em 20 de Fevereiro de 2017.

VIEIRA, Kelmara Mendes; DALMORO, Marlon. **Dilemas na Construção de Escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?.** Rio de Janeiro,

2008. Disponível em< <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf>>. Acessado em 16 de Março de 2017.

VICENTINO, Cláudio. **História do Brasil**. São Paulo, 1997. Acessado em 07 de Março de 2017.

APÊNDICE 1

Questionário

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) a responder este questionário anônimo que faz parte da coleta de dados da pesquisa “A percepção dos docentes da Universidade Federal de Pernambuco-CAA sobre a Qualidade de Vida no Trabalho”, sob a responsabilidade da graduanda Alexsandra da Silva Ferreira, orientado pela Professora Cláudia Freire, com a finalidade de elaboração do Trabalho de conclusão de Curso junto à UFPE-CAA.

Orientação:

Para cada indagação do questionário, responder colocando de 1 a 3, sendo o número 1 correspondente a **insatisfeito**, 2- indiferente, 3- **satisfeito**.

Obrigada pela colaboração e participação.

1. Faixa etária:

☐ 18 a 25 anos ☐ 26 a 35 anos ☐ 36 a 45 anos ☐ acima de 45 anos

2. Gênero

☐ masculino ☐ feminino

3. Estado Civil

☐ solteiro ☐ casado ☐ viúvo ☐ divorciado ☐ outros

4. Escolaridade

☐ Ensino superior completo ☐ Mestrado Incompleto ☐ Mestrado

☐ Doutorado incompleto ☐ Doutorado ☐ Outros

5. Remuneração com a docência

☐ até 6 salários mínimos ☐ 7 a 8 salários mínimos ☐ acima de 8 salários

6. Dependentes:

☐ 0 ☐ 1 – 3 ☐ 4 – 6 ☐ acima de 6 dependentes

7. Tempo de trabalho com a docência:

☐ até 5 anos ☐ acima de 5 até 10 anos
☐ acima de 10 anos até 15 anos ☐ acima de 15 anos

8. Regime de trabalho

() T20 () T40 () DE

9. Qual sua carga horária mínima de aulas semanais? _____**10. Reside em Caruaru?**

() Sim () Não

Escala de mensuração: Análise de qualidade de vida no trabalho

Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
1	2	3
Dimensão 1: Compensação justa e adequada		ANÁLISE
11) Considerando a remuneração que você recebe pelo trabalho que executa, você se sente:		
12) Como você se sente ao comparar seus rendimentos financeiros ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade no desempenho de suas atividades como professor:		
13) Quando comparada a remuneração que você recebe (na instituição em que trabalha) em relação aos demais professores (de outras instituições), você se sente:		
Dimensão 2: Segurança e saúde nas condições de trabalho		ANÁLISE
14) Em relação à sua jornada de trabalho na instituição, você se sente:		
15) Considerando a estrutura física de sua instituição no que diz respeito ao fator segurança, você se sente:		
16) Em relação ao fator conforto do ambiente físico de sua instituição, você se sente:		
Dimensão 3: Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da Capacidade humana		ANÁLISE
17) Em relação à liberdade para aplicar seus saberes e aptidões em sua instituição, você se sente:		
18): Em relação ao <i>feedback</i> do desempenho de sua atividade como		

docente nesta instituição, você se sente:	
19) Como você se sente em relação ao fator “autonomia” para desenvolvimento de suas atividades profissionais:	
Dimensão 4: Oportunidade de crescimento e segurança no trabalho	ANÁLISE
20) Em relação às condições de crescimento na carreira profissional que sua instituição propicia aos docentes, você se sente:	
21) Como você se sente em relação à segurança do vínculo empregatício com sua instituição:	
22) Em relação aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos por sua instituição em prol dos docentes, você se sente:	
Dimensão 5: Integração social na organização do trabalho	ANÁLISE
23) Em relação à aceitação por parte da instituição no tocante ao trabalho realizado por você, por suas habilidades, capacidade e potencial, você se sente:	
24) Em relação à mobilidade ascendente na instituição (por exemplo: promover a cargos superiores aqueles que demonstrem qualificação e competência para o cargo), você se sente:	
25) Em relação ao relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, como você se sente:	
Dimensão 6: Constitucionalismo	ANÁLISE
26) No tocante ao respeito às leis e direitos trabalhistas e o real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador, por parte da instituição, você se sente:	
27) Em relação à privacidade pessoal, o respeito à individualidade do trabalhador dentro da instituição, você se sente:	
28) Em relação à liberdade de expressão, possibilidade de expor suas idéias e opiniões sem temer ser repreendido, você se sente:	
29) Em relação às normas e rotinas administrativas estabelecidas pela instituição e que influenciam o seu trabalho e sua vida como um todo, você se sente:	
Dimensão 7: O trabalho e o tempo total de vida	

30) Em relação ao equilíbrio entre jornada de trabalho e a convivência com a família e o lazer, como você se sente:	
31) Em relação às reuniões festivas e confraternizações promovidas pela instituição, você se sente:	
32) Quando a instituição realiza cursos, treinamento e seminários em prol do desenvolvimento profissional do docente, a instituição pesquisa previamente sua possibilidade de participar? Em relação a este item, você se sente:	
Dimensão 8: A relevância social do trabalho na vida	ANÁLISE
33) Você tem orgulho de trabalhar nesta instituição, pois a imagem da empresa perante a comunidade e sociedade lhe proporciona satisfação em fazer parte dela? E em relação esta questão você se sente:	
34) Em relação à responsabilidade social da instituição frente à comunidade local, não lhe causando danos e colaborando com a solução de problemas existentes, você se sente:	
35) Em relação ao envolvimento e preocupação da instituição com a qualidade do serviço final prestado pela mesma, você se sente:	
36) Em relação ao trabalho que desenvolve, ele é reconhecido pela instituição a ponto de perceber sua importância como funcionário para a instituição. Nessa situação você se sente:	
37) De modo geral, em relação à sua qualidade de vida no trabalho, você se sente:	