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

GLENNDA JULLYANA SOUZA DE FARIAS

FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO NÚCLEO DE DESIGN E COMUNICAÇÃO NO CAMPUS AGRESTE DA UFPE

CARUARU
2024

GLENNDA JULLYANA SOUZA DE FARIAS

FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO NÚCLEO DE DESIGN E COMUNICAÇÃO NO CAMPUS AGRESTE DA UFPE

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado em Administração.

Área de concentração: Administração

Orientador (a): Luiz Sebastião dos Santos Júnior

CARUARU

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

FARIAS, Glennda Jullyana Souza de.
Fatores críticos de qualidade de vida no trabalho dos professores do núcleo de design e comunicação no campus agreste da UFPE /Glennda Jullyana Souza de Farias. - Caruaru, 2024.
59 p. : il., tab.

Orientador(a): Luiz Sebastião dos Santos Júnior
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal dePernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2024.
Inclui referências, apêndices, anexos.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação . 3. Docentes. 4. Design. I.JÚNIOR, Luiz Sebastião dos Santos. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

GLENNDA JULLYANA SOUZA DE FARIAS

FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO NÚCLEO DE DESIGN E COMUNICAÇÃO NO CAMPUS AGRESTE DA UFPE

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado em Administração.

Aprovada em: 23/10/2024

BANCA EXAMINADORA

_____

Profª. Drª. Luiz Sebastião dos Santos Júnior
(Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - CAA

_____

Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena
(Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - CAA

_____

Profª. Drª. Marcela Rebecca Pereira
(Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro de Ciências Sociais Aplicadas

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus, a minha família, meu pai, minha mãe, meus irmãos, as minhas tias Marli e Marlinda por sempre me ajudarem mesmo longe, ao meu namorado Genilson Júnior que esteve comigo o tempo todo. Agradecer também as pessoas que fizeram parte do meu passado, a minha professora do ensino fundamental Nanci Correira que me ajudou na dislexia, aos meus professores do ensino médio Amparo Magalhães (in memoriam) e Elvis Santos, aos meus professores da UFPE Cristiane Costa, Sueli Menelau, Auxiliadora Melo, Luiz Sebastião e em especial a Ricardo Fonseca. Aos meus amigos de faculdade Ygor Gabriel, Higor Matheus, Rodrigo Francisco, Braz Júnior, Gilhermyson Sóstenne, Mariana Melo, Tacianne Mirelly e em especial a Yasmim Araujo.

“O êxito começa onde o medo termina”

Filipe Ret

RESUMO

Essa pesquisa tem como objetivo central analisar a percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), do núcleo de Design e Comunicação. De 52 professores, apenas 21 responderam ao questionário. Desta forma, essa pesquisa busca identificar e analisar os fatores críticos de QVT e as práticas que interferem na satisfação dos docentes. Conforme os objetivos da pesquisa, para chegar aos resultados foi realizado um estudo de caso de natureza descritiva com a abordagem quantitativa que se concentra na coleta de análise de dados numéricos e mesuráveis. Foi aplicado um questionário estruturado com 24 perguntas, com base no modelo de QVT proposto por Walton (1973) e adaptado por Góes (2016). Também foi coletado dados demográficos de cada um dos respondentes. Foi possível identificar que, na visão dos docentes, os principais aspectos que auxiliam a qualidade de vida no trabalho são: constitucionalismo e a relevância social do trabalho, porém foi demostrado a necessidade de obter uma melhoria na comunicação interna e condições mais favoráveis de remuneração e benefícios que possam atender as necessidades dos docentes.

Palavras chaves: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação; Docentes; Design.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the perception of the Quality of Life at Work (QWL) of the professors of the Federal University of Pernambuco (UFPE), of the Center of Design and Communication. Of 52 teachers, only 21 answered the questionnaire. Thus, this research seeks to identify and analyze the critical factors of QWL and the practices that interfere with teacher satisfaction. According to the objectives of the research, to reach the results, a case study of descriptive nature was carried out with a quantitative approach that focuses on the collection and analysis of numerical and measurable data. A structured questionnaire with 24 questions was applied, based on the QWL model proposed by Walton (1973) and adapted by Góes (2016). Demographic data were also collected from each of the respondents. It was possible to identify that, in the view of the professors, the main aspects that help the quality of life at work are: constitutionalism and the social relevance of work, but the need to obtain an improvement in internal communication and more favorable conditions of remuneration and benefits that can meet the needs of the professors was demonstrated.

Keywords: Quality of life at work; Satisfaction; Teachers; Design.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Hierarquia das necessidades de Maslow.....24
Figura 2 - Teoria dos Dois Fatores de Herzberg 26
Figura 3 - Comparação dos modelos de necessidades de Maslow e Alderfer.....27
Figura 4 - Sede definitiva do Centro Acadêmico do Agreste.....37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Médias de importância e satisfação das categorias de QVT de Walton...44
Tabela 2 - Fatores críticos de QVT de acordo com os docentes da UFPE 45
Tabela 3 - Fatores de QVT referentes à compensação justa e adequada 46
Tabela 4 - Fatores de QVT referentes às condições de trabalho 47
Tabela 5 - Fatores de QVT referentes à integração social na organização 48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fatores que determinam o sucesso nos projetos de QVT 30
Quadro 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham.....31
Quadro 3 - Fatores que influenciam a QVT.....31
Quadro 4 - Categorias do modelo de Walton 33
Quadro 5 - Síntese dos fatores de QVT de Walton (1973).....38
Quadro 6 - Níveis de importância e satisfação.....38

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos respondentes por gênero.....40
Gráfico 2 - Distribuição percentual dos respondentes por faixa etária. 41
Gráfico 3 - Distribuição percentual dos respondentes por estado civil. 41
Gráfico 4 - Distribuição percentual dos respondentes por escolaridade. 42
Gráfico 5 - Distribuição percentual dos respondentes por faixa de renda. 42
Gráfico 6 - Distribuição percentual dos respondentes por tempo de serviço. 43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAA – Centro acadêmico do Agreste

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

CNN – Cable News Network

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA 16

1.2 PERGUNTA DA PESQUISA 18

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA 18

1.3.1 Objetivo Geral 18

1.3.2 Objetivos Específicos 19

1.4 JUSTIFICATIVAS 19

1.4.1 Justificativas Práticas 19

1.4.2 Justificativas Teóricas 19

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 21

2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO HOMEM NO TRABALHO 21

2.2 CONCEITO E OBJETIVO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 22

2.2.1 Teorias Motivacionais 23

2.2.2 A Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow 23

2.2.3 As Teorias X e Y de McGregor 25

2.2.4 A Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg 25

2.2.5 A Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento (ERG) de Clayton Alderfer 27

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 29

2.3.1 Modelo de Nadler & Lawler (1983) 29

2.3.2 Modelo de Hackman & Oldham (1975) 30

2.3.3 Modelo de Werther e Davis (1983) 31

2.3.4 Modelo de Walton (1973) 32

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 35

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA 35

3.2 ORGANIZAÇÃO E OBJETO DE ESTUDO 35

3.2.1 Histórico da Organização 36

3.2.2 Cursos de Design e Comunicação social e perfil profissional dos professores 36

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA E DADOS.....37

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS 40

4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DOS ENTREVISTADOS.....40

4.2 Análise dos fatores críticos e as oito categorias de QVT do modelo de Walton..... 44

5 Conclusão.....50

REFERÊNCIAS 52

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO.....58

1 INTRODUÇÃO

As organizações são compostas por pessoas e dependem delas para alcançar seus objetivos. Esses indivíduos são denominados de funcionários/colaboradores que também veem na organização uma forma de alcançar seus objetivos profissionais e pessoais, e passam a maior parte do seu tempo exercendo suas atividades dentro da organização. Portanto, ambos estão envolvidos em uma complexa e contínua interação (CONTE, 2003).

Nessa pesquisa, serão abordados os fatores críticos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na perspectiva dos docentes do Núcleo de Design e Comunicação – NDC da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) – Campus Agreste (CAA). Nesse sentido, observando o contexto atual na carreira dos docentes, os professores excedem o ensino e a produção de conhecimentos e são cobrados, na elaboração de desenvolvimento de projeto de pesquisa, ensino e extensão, a fim de aperfeiçoar seus métodos de ensino, gerando uma sobrecarga na vida dos docentes que resultam em menos tempo disponíveis para interações sociais e lazer.

Observando a evolução do mercado de trabalho, o que acaba obrigando o docente a buscar mais e mais especializações que proporcionam aos trabalhadores, de modo geral, várias consequências como desgaste físico e psicológico, dentre outras. Desse modo, o servidor público, como qualquer outro trabalhador, precisa sentir-se bem no seu ambiente laboral e social. O objetivo dessa pesquisa é analisar os resultados em estudos já realizados sobre a qualidade de vida no trabalho do professor universitário (ROSA, 2012).

Escolhi os professores do Núcleo de Design e Comunicação por que são professores que lidam com criatividade, criação de soluções, produção e disseminação de informações e uma constante busca de aprendizagem e qualificação.

Sendo assim, esta seção introdutória será organizada da seguinte forma: inicialmente, será apresentado o problema de pesquisa, de modo a contextualizar a pergunta de pesquisa, que será traduzida nos objetivos gerais e, por conseguinte, com desdobramentos nos objetivos específicos e, por fim, as justificativas teóricas e práticas de modo a apresentar a relevância deste trabalho.

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

Para que qualquer organização alcance seus objetivos com sucesso, elas necessitam de pessoas, e estas pessoas veem nas organizações uma forma também de alcançarem seus objetivos pessoais. O ambiente em que as organizações estão inseridas é bastante complexa, onde as empresas devem desenvolver suas habilidades não só competitivamente para sobreviver ao mercado, mas o relacionamento entre a empresa e seus colaboradores internos pode ser considerado um fator determinante para o desenvolvimento e crescimento e sobrevivência organizacional (CHIAVENATO, 2004).

Durante muito tempo os empresários acreditavam que para ter um bom processo produtivo era necessário se preocupar apenas com as máquinas, máquinas com grande capacidade produtiva, e mesmo assim não percebiam mudanças significativas na qualidade da produção, foi quando os primeiros estudiosos sobre o tema homem e o trabalho perceberam que o foco dos empresários estavam na direção errada, mesmo com as melhores máquinas havia a necessidade da participação humana para manuseá-las, logo o foco seria direcionado ao homem e não a máquina, foi quando começaram a surgir os primeiros estudos do homem exercendo o seu trabalho (OLIVEIRA, 1994).

O trabalho ocupa um papel muito importante na vida das pessoas, a maioria das pessoas passa grande parte do seu tempo dentro das organizações dedicando mais tempo ao trabalho do que com os próprios familiares, e importante relacionar a vida profissional com a vida pessoal dos trabalhadores (CONTE, 2003).

A relação entre o trabalho e as pessoas deve ser saudável, a satisfação do trabalhador junto com seu desempenho, traz resultados eficazes para a organização a satisfação no trabalho pode influenciar na saúde mental e física dos trabalhadores e que também pode afetar em alguns casos insatisfação no trabalho. Dessa forma, a Qualidade de vida no trabalho (QVT) se refere ao trabalho, organização e às pessoas, criando um ambiente de integração que se preocupa tanto com o bem-estar do trabalhador como a eficácia organizacional (MORETTI, 2010).

Sendo assim, a Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser discutida e implantada nas organizações com mais frequência. As organizações estão colocando em prática programas de incentivo ao bem-estar no ambiente de trabalho para

aumentar os níveis de satisfação e saúde do colaborador. O foco da Qualidade de Vida no Trabalho também se estende ao setor educacional, onde é preciso dar importância ao capital intelectual dos educadores. Quando os educadores estão satisfeitos e engajados, isso também beneficia os alunos, pois é possível criar um ambiente de aprendizado mais positivo e produtivo (ROSA, 2012).

Segundo (SANCHEZ, 2019), à docência é uma profissão onde existe muito desgaste intelecto e emocional. Existem vários fatores que tornam a função do docente universitário mais propenso a doenças de natureza psicoemocional e psicossomática, como, por exemplo:

- **Alta produtividade científica**: A pressão por alta produtividade científica, muitas vezes medida em termos de publicações e pesquisas, pode levar a um ambiente competitivo e estressante;
- **Necessidade de atualização constante**: Constante necessidade de atualização, seja por meio de participação em congressos, orientações, intercâmbios ou acompanhamento de notícias, pode resultar em um cronograma agitado e sobrecarga de trabalho;
- **Longas jornadas de trabalho**: A demanda por longas jornadas de trabalho, inclusive finais de semana e feriados, pode afetar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal;
- **Falta de equipamentos e condições de trabalho**: A falta de recursos adequados, como equipamentos e infraestrutura, pode criar obstáculos adicionais para os professores. Isso pode afetar a qualidade do ensino e da pesquisa;
- **Estresse tecnológico**: A rápida evolução tecnológica pode causar estresse adicional, especialmente para aqueles que precisam se adaptar constantemente a novas ferramentas e métodos tecnológicos;
- **Culpa e sentimento de impotência**: A pressão para realizar as tarefas podem levar ao sentimento de culpa e impotência. Os professores podem sentir que não conseguem cumprir todas as expectativas, levando a um ciclo de estresse e insatisfação;
- **Impacto na saúde mental**: A combinação desses fatores pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e esgotamento profissional (Burnout);

As instituições de ensino desempenham um papel crucial em mitigar esses desafios. Oferecer apoio adequado, como recursos, treinamentos e políticas que promovem um ambiente saudável, para a aliviar a pressão sobre os docentes. É essencial que os docentes também priorizem seu próprio bem-estar, procurando formas de equilibrar o trabalho com o tempo pessoal, praticando o autocuidado e buscando ajuda quando necessário (SANCHEZ, 2019).

Em resumo, o ambiente acadêmico pode ser altamente exigente e estressante para os docentes universitários devido a uma variedade de fatores. É crucial que tanto as instituições quanto os próprios professores reconheçam esses desafios e trabalhem juntos para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável (SANCHEZ, 2019).

A realização dessa pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho foi realizada na Universidade Federal de Pernambuco – UFPE/CAA com os professores do Núcleo de Design e Comunicação, com o objetivo de identificar os fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal dos docentes.

1.2 PERGUNTA DA PESQUISA

Partindo da problemática apresentada na subseção anterior, apresenta-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Quais os fatores críticos de QVT segundo os professores do Núcleo de Design e Comunicação da Universidade Federal de Pernambuco UFPE/CAA?**

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

A seguir serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da presente pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral dessa pesquisa é: **Analisar os fatores críticos de QVT segundo os professores do Núcleo de Design e Comunicação da Universidade de Federal de Pernambuco UFPE/CAA.**

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar fatores de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do Núcleo de Design e Comunicação;
- Determinar o nível de importância em relação a cada um dos fatores de QVT identificados;
- Determinar o nível de satisfação atual em relação a cada um dos fatores de QVT.

1.4 JUSTIFICATIVAS

Nesta seção são apresentadas as justificativas teóricas e práticas dessa pesquisa.

1.4.1 Justificativas Práticas

A realização deste estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT permitirá identificar as variáveis que possam interferir de forma direta ou indireta na satisfação dos docentes, e deste modo, possa contribuir com alguma implementação de melhorias, e assim beneficiar todos os envolvidos.

Desse modo, a relevância desse estudo se justifica pela importância do docente dentro do processo educacional, já que estão encarregados ao dever de formar cidadãos pensantes. É importante que os colaboradores estejam cada vez mais motivados e satisfeitos para que o processo de ensino e aprendizagem sejam bem-sucedidos.

1.4.2 Justificativas Teóricas

Este estudo fornece informações sobre aspectos referentes ao desenvolvimento e compreensão da inter-relação do homem e o seu ambiente de trabalho, suas satisfações, expectativas, motivações e conduta. A realização desse estudo possibilitará a identificação da situação de QVT dos docentes do Núcleo de Design e Comunicação da UFPE, avaliando e comparando as adaptações necessárias para a continuidade da realização do trabalho. A partir da coleta e análise de dados, juntamente com o grau de importância atribuído aos respondentes, comprova a autenticidade da pesquisa, trazendo um resultado mais condizente com a realidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica pretende fornecer uma melhor visão do tema a ser estudado, Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Questões sobre o homem e o trabalho, o nível de satisfação e motivação do indivíduo no trabalho, conceitos sobre QVT, fatores históricos e modelos sobre QVT. Para trazer uma visão mais profunda sobre o tema, organizados para embasar o tema central da pesquisa.

2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO HOMEM NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2004), com o surgimento da máquina a vapor de James Watt e sua utilização na produção, surgiu uma nova visão de trabalho que alterou de forma significativa a estrutura comercial e social naquela época (1763), gerando importantes mudanças econômicas, políticas e sociais, que ficou conhecida como a Revolução Industrial.

A revolução industrial proporcionou invenções e inovações e uma acelerada na produção de bens, garantindo o crescimento e logo desprende-se da agricultura. Uma das principais consequências da revolução industrial foram as novas relações de trabalho. Dias (2001), no século XVII a agricultura inglesa passou por mudanças, ou seja, houve uma substituição da agricultura de subsistência para a agricultura em grande escala para suprir as necessidades das indústrias. Esse processo levou os camponeses a miséria e a fome, obrigando-os a sair de suas terras para procurar trabalho na cidade, essa imigração causou um surto desorganizado de urbanização, acarretando diversos problemas sociais: doenças, surtos epidêmicos, falta de moradia, prostituição, suicídio e vícios.

Com a mecanização do trabalho e consequentemente a alienação do trabalhador, com diversos problemas sociais, a condição de vida e de trabalho dos camponeses se tornou instável. Trabalhavam em jornadas diárias de até 14 horas, por salários muito baixos e condições precárias de higiene e moradia. De acordo com Stoner e Freeman (2000), Robert Owen, enxergou a necessidade de fornecer melhores condições de trabalho a classe proletária, o trabalhador tinha uma vida no trabalho, onde suas necessidades básicas não eram consideradas, ele acreditava que

investindo nos trabalhadores, ou seja, as “máquinas vitais” era a melhor maneira de aumentar a produção e lucratividade.

“O advento das máquinas tornou o trabalho evidentemente mais eficiente, porém ainda não havia provocado a racionalização da organização e execução do trabalho”. (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p.24). No século XX surgiu os primeiros estudiosos da racionalização do trabalho, destacam-se: Taylor e Fayol, conhecidos até hoje como os fundadores da Administração Cientifica, que tinha ênfase nas tarefas e ênfase na estrutura, ou seja, a organização funcionando com estruturas e máquinas adequadas otimizam a produção, incluindo também a eficiência de cada indivíduo dentro da organização e a competitividade de mercado (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Os estudos do comportamento humano começaram a ter ênfase a partir dos estudos de Hawthorne. A experiência de Hawthorne foi um conjunto de estudos realizados na fábrica de Western Eletric em Hawthorne, Chicago – EUA, entre 1924 e 1932. Portanto, a experiência de Hawthorne iniciou-se em 1924, liderada por Elton Mayo. Essa pesquisa foi conduzida inicialmente para investigar as condições de trabalho, como iluminação, horário de trabalho e pausas, que afetavam a produtividade e o comportamento dos funcionários. Com o tempo, a pesquisa expandiu-se para examinar outros fatores sociais e psicológicos que influenciam o desempenho no trabalho. Os estudos de Hawthorne tiveram um papel significativo no desenvolvimento da teoria das relações humanas na administração e na compreensão dos aspectos sociais e psicológicos do ambiente de trabalho e deu origem a um conjunto de teorias conhecidas como teorias motivacionais (CHIAVENATO, 2003).

2.2 CONCEITO E OBJETIVO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito abrangente que se refere ao grau de satisfação e bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Além de tratar sobre recompensas justas, segurança, planejamento no trabalho e oportunidade de crescimento. Envolve diversos fatores que contribuem para a saúde física e mental, a motivação, a produtividade e a satisfação geral dos funcionários. A qualidade de vida no trabalho também é afetada por questões comportamentais que

dizem a respeito às necessidades humanas e os tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Segundo Davis e Newstron (1996), a implementação de práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho não só beneficia os empregados, mas também pode resultar em uma maior produtividade, menor rotatividade de pessoal, redução de absenteísmo e uma melhor reputação para a organização. Em suma, investir na qualidade de vida no trabalho é uma estratégia vantajosa tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

2.2.1 Teorias Motivacionais

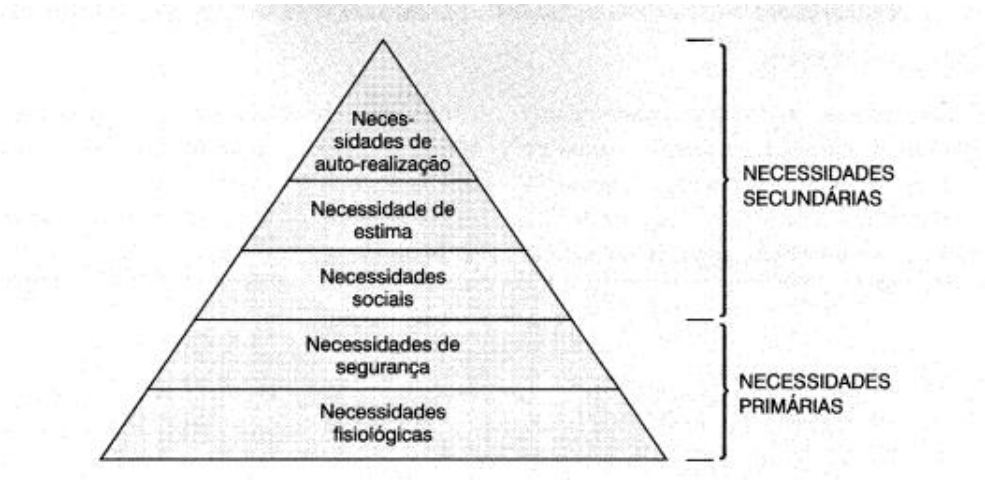
As teorias motivacionais são estudos que buscam compreender os fatores e processos que influenciam o comportamento humano. A teoria motivacional procura responder perguntas como “Por que as pessoas agem da maneira como agem?” ou “O que impulsiona as pessoas a fazerem certas ações?” As teorias motivacionais oferecem uma base sólida para entender o que impulsiona o comportamento humano e como criar ambientes que promovam motivação, o desempenho e o bem-estar tanto ao nível pessoal quanto profissional. Dentre todas as teorias motivacionais existentes foram escolhidas 4: a hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, a teoria das necessidades de Douglas McGregor, a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg e a teoria da existência, relacionamento e crescimento de Clayton Alderfer, tendo em vista a importância que as mesmas possuem no conceito e nos modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (DE MORAES WYSE, 2018).

2.2.2 A Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow

A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo Abraham Maslow em 1940, é um dos modelos mais conhecidos em relação às Teorias motivacionais, essa teoria descreve uma hierarquia de cinco necessidades humanas organizadas de forma hierárquica em uma pirâmide, onde na base da pirâmide estão as necessidades mais básicas do ser humano, e no topo as necessidades mais complexas, à medida que cada necessidade e saciada, a próxima na ordem se torna dominante na pirâmide. A ordem das necessidades e determinada pelo grau de

importância partindo da base, segue a ordem: necessidades fisiológicas (básicas para a sobrevivência), necessidade de segurança (estabilidade), necessidades sociais (integração com um grupo), necessidades de estima (autoestima e reputação), e autorrealização (crescimento pessoal contínuo) (CHIAVENTO, 2003). A seguir na figura 1 representa ilustrativamente a pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Chiaventato (2003, p. 331)

- Necessidades Fisiológicas – fome, sede, sono, repouso e desejo sexual;
- Necessidades de Segurança – defesa, proteção, fugir do perigo e estabilidade no trabalho, casa, financeira e relações;
- Necessidades Sociais – afeto, se sentir pertencente a um grupo, relacionamentos e convivência com outras pessoas;
- Necessidades de Estima – autoestima, o modo que o indivíduo reconhece suas capacidades e hetero-estima, reconhecimento e atenção recebida por outras pessoas;
- Necessidade de Autorrealização – crescimento pessoal, realização de objetivos individuais. O indivíduo procura se tornar aquilo que deseja ser.

2.2.3 As Teorias X e Y de McGregor

Segundo Motta e Vasconcelos (2010), Douglas McGregor utilizava em seus trabalhos alguns argumentos de Maslow para relacionar os conceitos de motivação e liderança, onde existem vários tipos de suposições sobre a natureza humana e suas motivações. McGregor identificou que os administradores fazem dois tipos de suposições dos seus colaboradores, as quais ele denominou de Teoria X (negativa) e a Teoria Y (positiva). De acordo com Robbins (2009), na Teoria X afirma que as pessoas, tem aversão ao trabalho e sempre que possível o evita, e que por esse motivo precisam ser coagidos, controlados e supervisionados de perto e motivados com recompensas ou punições que evitam responsabilidades, na Teoria Y reflete uma visão mais positiva dos trabalhadores, afirma que o trabalho e algo natural assim como o laser onde os trabalhadores são considerados autodirigidos, criativos e capazes de assumir responsabilidade pelo seu próprio trabalho e estão comprometidos com os objetivos da organização.

2.2.4 A Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg é um renomado psicólogo industrial e organizacional que estudou os fatores que influenciavam a motivação e satisfação no local de trabalho. A Teoria dos Dois Fatores, também conhecida como a Teoria da Motivação-Higiene, foi desenvolvida por Frederick Herzberg. Em um dos seus estudos realizados com engenheiros na área industrial, pediu que eles pensassem em momentos de suas vidas em que realmente se sentiram bem e em momentos que se sentiram mal, em relação ao trabalho, esse estudo tinha como objetivo identificar os fatores que determinavam o grau de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores, as respostas foram tabuladas e categorizadas em seguida, dividida em fatores que afetam o comportamento do indivíduo em dois grupos: os fatores higiênicos e fatores motivacionais (MORAES, 2018).

Os fatores higiênicos (extrínsecos) são fatores que não contribuem diretamente para a motivação, mas que podem causar insatisfação quando ausentes ou inadequados. Segundo Moraes, (2018) os fatores higiênicos estão relacionados ao ambiente de trabalho e as condições de trabalho, são condições mínimas para que o indivíduo consiga realizar seu trabalho sem se sentir insatisfeito e incluem salário,

benefícios, clima organizacional, condições físicas e ambientais no trabalho, relação com os supervisores, políticas organizacionais, segurança no trabalho entre outros, em outras palavras, são fatores que estão fora de controle dos colaboradores, pois são administrados pelos donos da organização.

Os fatores motivacionais (intrínsecos) são fatores que estão diretamente ligados ao trabalho em si, e pode ser possível aumentar a motivação e a satisfação dos funcionários e estão relacionados com as atividades que o indivíduo faz e desempenha no seu ambiente de trabalho. Os fatores motivacionais incluem oportunidades de crescimento, responsabilidade, reconhecimento, realização pessoal, avanço na carreira e desafios no trabalho, e está ligado ao íntimo do indivíduo e com sua autorrealização pessoal, se refere ao que a organização pode fazer para que seus colaboradores atinjam a satisfação profissional e pessoal (MORAES, 2018).

De acordo com Pilatti (2012), Herzberg deixa claro em sua teoria que o antônimo de insatisfação não é necessariamente a satisfação, pois pode ser contrário apenas a não insatisfação. O mesmo também vale para satisfação, que pode ter como oposto nenhuma satisfação ou neutralidade. A ideia principal da Teoria dos Dois Fatores é que a satisfação e a insatisfação no trabalho são influenciadas por diferentes motivos. Enquanto os fatores de higiene previnem a insatisfação, os fatores motivacionais estimulam a motivação e o engajamento dos colaboradores. A figura 2 a seguir, representa os fatores motivacionais extrínsecos e intrínsecos do modelo de Hezberg.

Figura 2 - Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

Fonte: Chiavenato (2003, p.334)

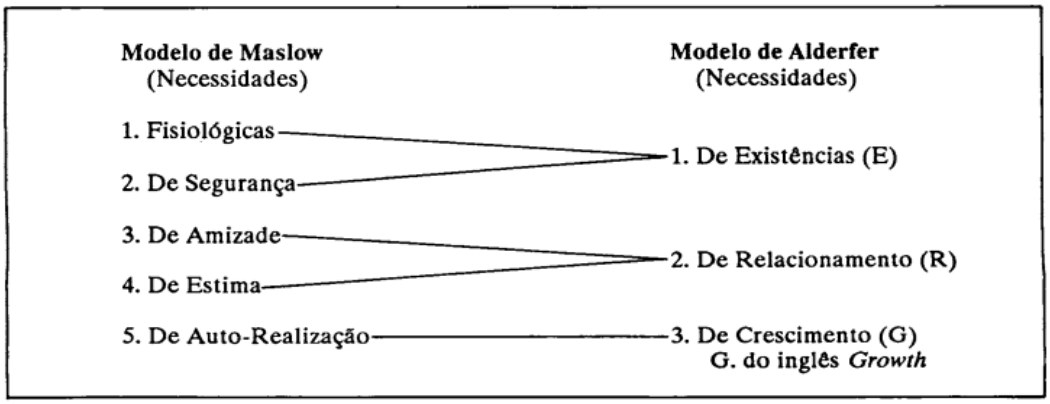
Concluindo a análise da Teoria dos Dois Fatores, é possível afirmar que Maslow e Herzberg em suas teorias apresentam pontos que se encontram, de acordo com Chiavenato (2003, p.336):

> Os fatores higiênicos de Herzberg têm relação com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais), enquanto os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidade de estima e autorrealização).

2.2.5 A Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento (ERG) de Clayton Alderfer

Conforme Pérez-Ramos (1990), Clayton Alderfer foi um psicólogo organizacional conhecido principalmente por suas contribuições para o campo da psicologia do trabalho e motivação no contexto organizacional. Clayton desenvolveu a Teoria ERG, Existência (Existence), Relacionamento (Relationship) e Crescimento (Growth). Essa teoria oferece uma perspectiva alternativa à Hierarquia das necessidades de Maslow uma forma de simplificar e aprimorar o modelo de Maslow e é usada para entender o que motiva as pessoas em contextos organizacionais. A figura 4 demonstra um comparativo entre as necessidades do modelo de Maslow e as necessidades do modelo de Alderfer.

Figura 3 - Comparação dos modelos de necessidades de Maslow e Alderfer



Fonte: Pérez-Ramos (1990, p.131)

Para Moraes, (2018) as necessidades de existência são as necessidades básicas que se assemelham às necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow, as necessidades de relacionamento estão ligadas as necessidades sociais e de relacionamento, e por fim as necessidades de crescimento que são semelhantes às necessidades de autoestima e autorrealização de Maslow. Apesar da Teoria ERC ser descendente da hierarquia das necessidades de Maslow ela se diferencia por não haver uma hierarquização entre as necessidades, em vez disso, ele propôs que as pessoas pudessem buscar simultaneamente satisfazer várias necessidades dentro das três categorias, dependendo de cada situação individual.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um estudo que se concentra nas melhorias das condições de trabalho e no bem-estar dos funcionários dentro das organizações. A QVT busca criar um ambiente de trabalho que promova a satisfação, o desenvolvimento pessoal e profissional, a saúde física e mental, a motivação e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Para Limongi-França (2011), cada indivíduo possui uma necessidade diferente, então não há um padrão capaz de atender a todos, então é preciso que haja uma boa gestão de qualidade de vida no trabalho dentro da organização para minimizar as demandas, e tornar o ambiente organizacional mais produtivo fazendo com que as pessoas participem ativamente do trabalho e que sejam devidamente recompensadas pelo seu trabalho.

Existem diferentes autores e estudiosos que elaboraram modelos que são usados para identificar fatores da qualidade de vida no trabalho nas organizações, cada um contribuindo com suas perspectivas e teorias para entender e melhorar o bem-estar e a motivação dos trabalhadores exercendo o seu trabalho.

2.3.1 Modelo de Nadler & Lawler (1983)

Para Silva, Pedroso e Pilatti (2010), Michael J. Nadler e Edward E. Lawler são conhecidos por desenvolverem um modelo de qualidade de vida no trabalho (QVT) que de início, serve para definir um conceito mais objetivo do que se trata a qualidade de vida no trabalho; o que é; para que serve; quais resultados e benefícios que ela pode proporcionar e quais as condições necessárias para produzir os resultados desejados ao trabalhador, esse modelo se concentra na satisfação das necessidades individuais dos funcionários para melhorar seu desempenho e bem-estar no trabalho, ou seja, refere-se a uma forma de analisar pessoas, organização e o trabalho.

Chiavenato (2004), afirma que os estudos de Nadler e Lawler se refere a participação dos funcionários da organização nas decisões, na reestruturação do trabalho a partir do enriquecimento das tarefas, recompensas ao trabalhador, estimular um bom clima organizacional e melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Os trabalhos realizados por Nadler e Lawler (1983) identificaram ainda seis fatores que, segundo eles, podem fazer com as organizações obtenham êxito em seus programas de QVT. Como demostrado no quadro 1.

Quadro 1 - Fatores que determinam o sucesso nos projetos de QVT

FATORES	DESCRIÇÃO
Percepção da necessidade;	Todas as partes envolvidas devem perceber a existência de problemas e a oportunidade de resolver tais problemas.
Enfocar um problema saliente na organização;	O foco principal do programa deve ser a resolução de um problema que afeta a organização como um todo;
Estruturação para a identificação e resolução dos problemas;	Deve ser desenvolvida uma estratégia para se identificar todos os problemas emergentes na organização e delinear corretamente estratégias para a resolução de tais problemas. Por fim, deve haver um treinamento dos envolvidos para a minimização ou extinção do problema.
Recompensar processos e resultados positivos;	Ideias promissoras, projetos bem sucedidos e trabalhos bem realizados devem ser recompensados para motivar as pessoas a continuar participando de tais atividades.
Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo;	Algumas tarefas na empresa são seccionadas em diversas etapas e envolvem um grande investimento de tempo, esforço e dinheiro, para resultados que não surgem de imediato. Por isso, os esforços despendidos com tais tarefas devem ser devidamente reconhecidos em cada uma de suas etapas, para motivar os envolvidos a continuar realizando o trabalho de forma satisfatória.
Envolver a organização como um todo;	As atividades de Qualidade de Vida no Trabalho não devem se limitar a grupos específicos, mas sim, a toda a organização.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 apud Pedroso 2010 p. 84 e 85 apud Farias 2017)

2.3.2 Modelo de Hackman & Oldham (1975)

De acordo com Silva, Pedroso e Pilatti (2010), o modelo de Hackman e Oldham é uma teoria utilizada para entender como projetar pontos de trabalho de maneira que aumentem a satisfação laboral e a motivação dos funcionários. Com base nesse modelo, existem três aspectos que podem influenciar na satisfação e motivação no ambiente de trabalho, chamados de estados psicológicos críticos do trabalhador, que são: conhecimentos e resultados do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e significância percebida pelo seu trabalho. Segundo o quadro 2 a seguir, demostrando o modelo.

Quadro 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham

Fonte: Hackman e Oldham (1975 apud Freitas e Souza 2009, p. 142)

2.3.3 Modelo de Werther e Davis (1983)

De acordo com Werther e Davis (1983), a ênfase da Qualidade de vida no Trabalho, consiste em tornar os cargos mais interessantes, desafiadores, produtivos e satisfatórios, visto que estes “são o elo entre as pessoas e a organização” uma das formas de melhoria apontada por Werther e Davis foi a reformulação de cargos envolvendo os fatores: ambientais, comportamentais e organizacionais. A seguir no quadro 3 os fatores que influenciam a QVT.

Quadro 3 - Fatores que influenciam a QVT

Fonte: Werther e Davis (1983) apud Rodrigues (2009, p.89)

Pedroso (2010), acrescenta que a reformulação dos cargos deve envolver o ajuste entre as necessidades humanas com as necessidades do cargo. Além disso,

conhecer o cargo é essencial para proporcionar a maior variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisão e, por fim, a satisfação dos funcionários.

Segundo Werther e Davis (1983 apud PEDROSO, 2010, p. 71):

> Muitos fatores afetam a qualidade de vida no trabalho, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, o trabalho propriamente dito é o que "envolve mais intimamente o trabalhador". Por mais que os colaboradores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que estes desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, ser tediosas.

Rodrigues (1998) apresenta os fatores que servem de base para o modelo de Davis e Werther (1983) da seguinte maneira:

- **Elementos Organizacionais**: Está relacionado ao fluxo de trabalho e à especialização do trabalho. Métodos e processos que incorporem as práticas de trabalho, com o objetivo de minimizar o tempo e esforço do trabalhador, foco na racionalização do trabalho;

- **Elementos Ambientais:** São condições externas à organização diz respeito a disponibilidade, as expectativas sociais e as potencialidades (habilidades) dos trabalhadores, as necessidades que os indivíduos esperam ser atendidas em relação ao seu cargo;

- **Elementos Comportamentais:** Essas são consideradas necessidades de alto nível para os funcionários, as quais podemos destacar: autonomia, variedade de habilidades, feedback, e valorização do cargo. O projeto do cargo deve considerar as necessidades humanas dos funcionários, em vez de considerar fatores que favorecem a eficiência.

2.3.4 Modelo de Walton (1973)

Segundo Silva, Pedroso e Pilatti (2010), o modelo proposto por Richard Walton é o mais completo com 8 critérios e cada um com seus indicadores, que vão

desde compensação justa e adequada até a relevância social do trabalho, é também o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo na área de qualidade de vida no trabalho. Na criação desse modelo Walton fez pesquisas e entrevistas para identificar fatores que possam afetar negativamente o trabalhador exercendo o seu trabalho, não se limitando em abordar somente o ambiente de trabalho em si, fazendo menção a outros aspectos com a vida privada do funcionário. A seguir no quadro 4, segue as categorias do modelo de Walton.

> Segundo Walton, a insatisfação com o trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentes de sua ocupação. O que acaba sendo prejudicial tanto para ele, quanto para a organização. Visto isso os gestores procuram por maneiras que possam reduzir essa insatisfação em todos os níveis da organização" (SILVA; PEDROSO e PILATTI, 2010, p. 13).

Quadro 4 - Categorias do modelo de Walton

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	VARIÁVEIS DE QVT
1.Compensação justa e adequada	– Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa	– Remuneração adequada – Equidade interna – Equidade externa
2.Condições de Trabalho	– Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho	– Jornada de trabalho razoável – Ambiente físico seguro e saudável – Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	– Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais	– Autonomia – Uso de múltiplas capacidades e habilidades – Informações sobre o processo total de trabalho – Significado da tarefa – Identidade da tarefa – Retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	– Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego	– Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades – Possibilidade de carreira – Segurança no emprego
5. Integração social na Organização	– Medir o grau de integração social e o clima existente na organização	– Ausência de preconceitos – Igualdade de oportunidades – Relacionamento interpessoal – Senso comunitário – Clima do ambiente de trabalho

6. Constitucionalismo na Organização	– Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado	– Direitos trabalhistas – Privacidade pessoal – Liberdade de expressão – Tratamento impessoal e igualitário
7. Trabalho e espaço total de vida	– Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado	– Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer – Poucas mudanças geográficas
8 - A relevância social do trabalho na vida	– Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços	– Imagem da organização – Responsabilidade social da organização – Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos – Práticas de recursos humanos – Administração eficiente – Valorização do trabalho e da Profissão

Fonte: Adaptado de Walton (1973) *apud* Costa (2010, p. 34)

A seguir será apresentado os procedimentos metodológicos que são fundamentais para guiar a realização dessa pesquisa, descrevendo como o estudo será conduzido.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar os procedimentos metodológicos usados nessa pesquisa. A seguir serão apresentadas informações referentes à natureza da pesquisa, o instrumento de coleta de dados, a população entrevistada, além de informações sobre a análise dos dados obtidos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Segundo Gil (2002), a pesquisa pode ser definida como um processo racional e sistemático de busca por informações, conhecimentos e questões específicas para encontrar respostas para problemas propostos. Logo, esta pesquisa tem como finalidade de analisar e comparar os fatores críticos da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do núcleo de design e comunicação da UFPE/CAA.

O referido estudo baseia-se em pesquisas de origem bibliográfica, que são desenvolvidas a partir de materiais e estudos já elaborados, como livros e artigos científicos. A pesquisa em questão possui caráter descritivo, as pesquisas descritivas possibilitam ao leitor um panorama ou um relatório com o principal objetivo de descrever comportamentos, ou fenômenos de uma determinada população (Gil, 2002). É quantitativa, uma abordagem que se concentra na coleta e análise de dados numéricos e mensuráveis, pois os dados foram coletados a partir de um questionário estruturado com perguntas claras e objetivas à população pesquisada, a pesquisa quantitativa utiliza métodos estatísticos para analisar dados (Gil, 2002).

3.2 ORGANIZAÇÃO E OBJETO DE ESTUDO

Esta pesquisa foi realizada com os docentes do Núcleo de Design e Comunicação do Campus Acadêmico do Agreste, da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE/CAA localizado na cidade de Caruaru-PE. Estes profissionais atuam nos cursos de Design e Comunicação. O núcleo de Design e Comunicação conta com 52 professores, nesta pesquisa apenas 21 professores responderam ao questionário.

3.2.1 Histórico da Organização

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) “é uma autarquia educacional vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com personalidade jurídica própria e autonomia didática, administrativa, financeira e disciplinar” de acordo com informações do PROPLAN/UFPE (2000).

Inaugurado em março de 2006, o centro acadêmico do agreste (CAA) foi o primeiro campus da UFPE no interior de Pernambuco, com o intuito de contribuir com o desenvolvimento econômico, social e cultural do estado de Pernambuco. O CAA atualmente e composto por 83 salas de aula, além os laboratórios de informática e biblioteca, onde são desenvolvidos os projetos de pesquisa e extensão. O *campus* começou suas atividades com 5 graduações, nas áreas de Administração, Design, Ciências Econômicas, Engenharia Civil e Pedagogia, e posteriormente foram incluídas as licenciaturas. A universidade iniciou suas atividades nas instalações do polo comercial de Caruaru, que é um centro de compras às margens da BR 104, no bairro da Nova Caruaru (UFPE/CAA, 2012). O Campus Acadêmico do Agreste da UFPE foi construído para atender à necessidade do ensino gratuito e de qualidade na região agreste, pois já havia cursos superiores instalados, em sua maioria, oferecidos por instituições privadas.

3.2.2 Cursos de Design e Comunicação social e perfil profissional dos professores

O curso de Design é uma formação que abrange a criação de soluções visuais, funcionais e estéticas para diversos tipos de projetos, produtos, serviços, produtos de moda, acessórios, vestuário e experiências. Design é um curso interdisciplinar, mesclando aspectos técnicos, artísticos e estratégicos. O perfil desse profissional, é capaz de produzir soluções, projetos que envolvam sistemas de informações visuais que combina habilidades técnicas, experiência prática, capacidade de ensino e uma visão ampla sobre a área. O professor do curso de design ele precisar ser um criador quanto um mentor, orientando os estudantes a desenvolverem suas habilidades criativas e técnicas.

O curso de Comunicação social é uma formação voltada para preparar os estudantes para atuar nas áreas de comunicação, como jornalismo, publicidade, relações-públicas e outras áreas relacionadas capazes de lidar com produção e

disseminação de informações via internet e redes sociais. O perfil desse profissional combina habilidades acadêmicas, práticas e interpessoais refletindo a natureza multidisciplinar do curso, já que a comunicação exige uma conexão entre teoria e aplicação no mercado. A seguir na figura 4 a sede definitiva do centro acadêmico do Agreste.

Figura 4 - Sede definitiva do Centro Acadêmico do Agreste

https://www.ufpe.br/caa

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA E DADOS

Para a coleta de dados foi aplicado o questionário utilizado por Góes (2016), composto por 24 perguntas que levam em consideração as oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) propostas por Walton (1973). As oito categorias de QVT desenvolvidas são representadas pela coluna localizada ao lado esquerdo do quadro formuladas por Walton (1973), que examina os elementos e características da qualidade de vida no trabalho que estão ligados indiretamente às tarefas diárias do trabalhador. Segundo Gil (2002), o questionário serve para coletar dados e informações relevantes diretamente das pessoas que são objeto de estudo ou que têm conhecimento sobre o tema em questão. Uma ferramenta de pesquisa que permite obter respostas estruturadas e quantificáveis, facilitando a análise e interpretação dos resultados.

Quadro 5 - Síntese dos fatores de QVT de Walton (1973)

Categorias de QVT	Questões correspondentes no questionário e indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	13. Meu salário é adequado para a minha função. 01. A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem àsminhas necessidades. 07. Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado.
Condições de trabalho	22. O material de trabalho e a sua manutenção são apropriados para aexecução do meu serviço. 10. Minha jornada de trabalho é adequada para a tarefa que desenvolvo. 11. Meu local de trabalho é limpo.
Uso e desenvolvimento de capacidades	12. Minha alocação na instituição está de acordo com a formação acadêmicaque possuo. 15. Eu tenho autonomia e/ou posso opinar na execução das tarefas da minhainstituição. 20. Minha função é importante para a instituição.
Oportunidade de crescimento esegurança	16. A instituição ggme proporciona estabilidade no emprego. 08. A instituição oferece um adequado plano de cargos, salários e carreira. 14. A instituição me proporciona oportunidade de desenvolvimento pessoal.
Integração social na organização	03. Eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegasde trabalho da minha instituição. 02. A comunicação interna é adequada na instituição. 17. É percebida a ausência de preconceito na instituição.
Constitucionalismo	19. O meu salário é pago em dia. 21. Eu tenho gozo real e periódico de férias. 05. A instituição respeita as leis trabalhistas.
Trabalho e espaço total de vida	06. A instituição respeita as folgas nos feriados e datas festivas. 18. Eu consigo equilibrar o tempo dedicado à instituição e ao convívio coma minha família. 04. A instituição oferece flexibilidade no horário de trabalho.
Relevância social do trabalho	23. Eu tenho orgulho de trabalhar na instituição. 24. A instituição tem uma boa imagem perante a sociedade. 09. Eu me identifico com a instituição.

Fonte: Walton (1973) adaptado por Góes (2016)

No questionário, os respondentes avaliaram cada questão atribuindo grau de importância e nível de satisfação, dentro da perspectiva da QVT como podemos observar no quadro 6. A primeira coluna se refere ao grau de importância relacionada a determinado fator da QVT, a segunda coluna está relacionada com o nível de satisfação em questão.

Quadro 6 - Níveis de importância e satisfação

Item a ser avaliado	Importância atribuída	Satisfação atual
Ex: Meu salário é adequado para a minha função.	①②③④⑤	①②③④⑤

Fonte: Adaptado por Góes (2016)

A partir dos resultados obtidos com as médias calculadas, foi possível identificar os fatores críticos, que apresentam um grau de importância e um nível de satisfação conforme a percepção de cada docente. Foram utilizadas também questões para obtenção de informações demográficas dos docentes, tais como gênero, faixa etária, estado civil, nível de escolaridade, renda média e tempo de serviço na instituição.

As questões demográficas além de influenciar na qualidade de vida no trabalho, servem para compreender e analisar melhor os resultados. O questionário foi respondido de forma anônima, onde os docentes pudessem se sentir mais confortáveis para responder as questões, sem constrangimentos.

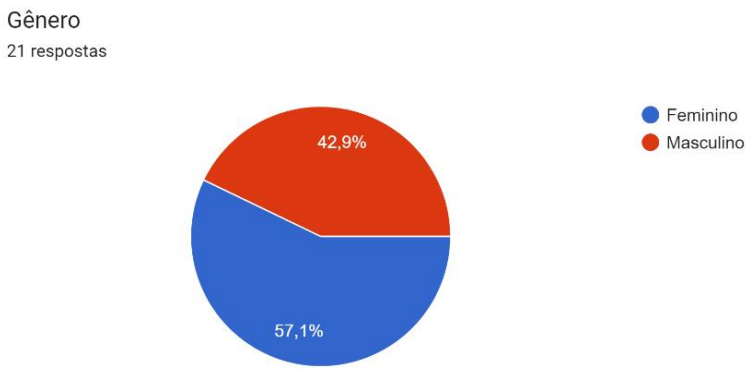
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Nesse capítulo serão apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação do questionário. Primeiro será detalhado os dados demográficos de acordo com a amostra dos respondentes. Em seguida serão detalhados os resultados gerais do questionário de qualidade de vida no trabalho na organização estudada.

4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DOS ENTREVISTADOS

Para uma melhor compreensão dos resultados a partir das características das amostras foram utilizadas também questões para obtenção de informações demográficas dos docentes, tais como gênero, faixa etária, estado civil, nível de escolaridade, renda média e tempo de serviço na instituição. Responderam ao questionário um total e 21 docentes. Dos respondentes, 12 (57,1%) são do sexo feminino e 9 (42,9%) são do sexo masculino, como demostra o gráfico 1.

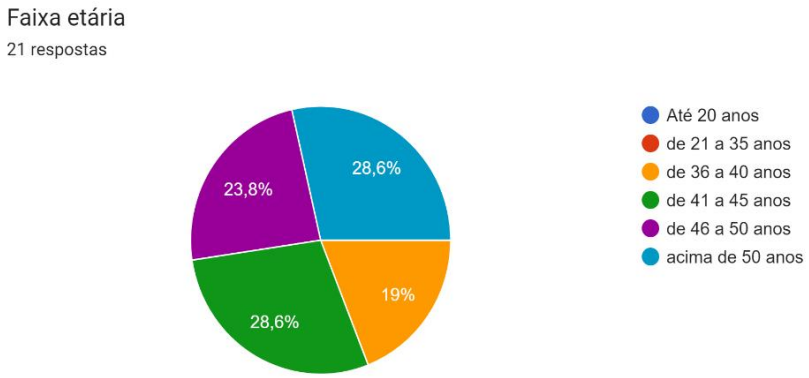
Gráfico 1 - Distribuição percentual dos respondentes por gênero.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação a faixa etária dos respondentes, os resultados foram: 4 (19%) docentes que possuem de 36 a 40 anos, 6 (28,6%) de 41 a 45 anos, 6 (28,6%) acima de 50 anos, 5 (23,8%) de 46 a 50 anos. Como demostra o gráfico 2.

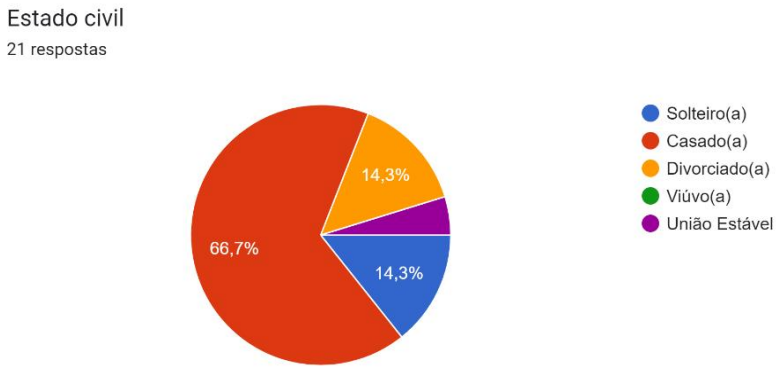
Gráfico 2 - Distribuição percentual dos respondentes por faixa etária.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação ao estado civil dos respondentes, 1 (4,8%), afirma união estável, 3 (14,3%) afirmam ser solteiros, 3 (14,3%) afirmam ser divorciados, e 14 (66,7%) afirmam ser casados. Como demostra o gráfico 3.

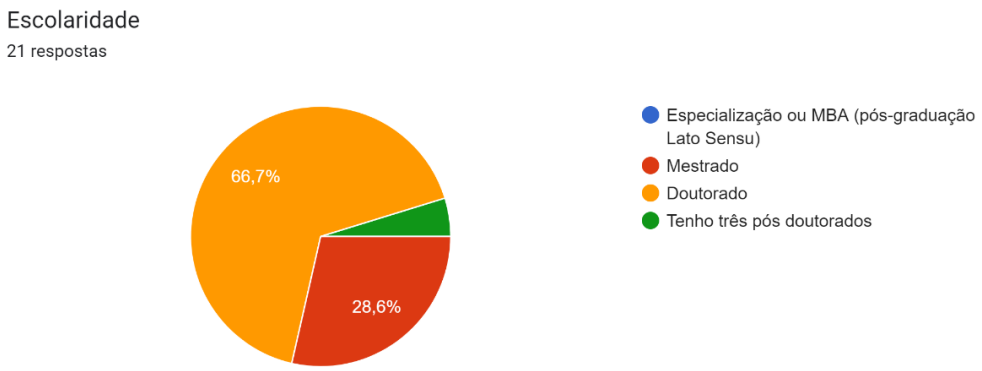
Gráfico 3 - Distribuição percentual dos respondentes por estado civil.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação a escolaridade dos respondentes, 1 (4,8%) tem 3 pós doutorados, 6 (28,6%) mestrado e 14 (66,7%) doutorado. Como demostra no gráfico 4.

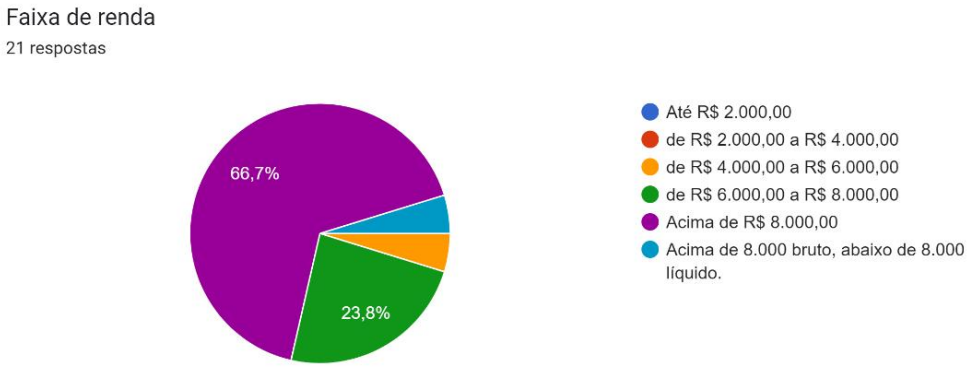
Gráfico 4 - Distribuição percentual dos respondentes por escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação a renda média mensal dos respondentes, 1 (4,8%) R$ 4.000,00 a R$ 6.000,00, 1 (4,8%) acima de R$8.000,00 bruto, abaixo de R$8.000,00 líquido, 5 (23,8%) de 6.000,00 a 8.000,00 ne 14 (66,7%) acima de 8.000,00. Como demostra o gráfico 5.

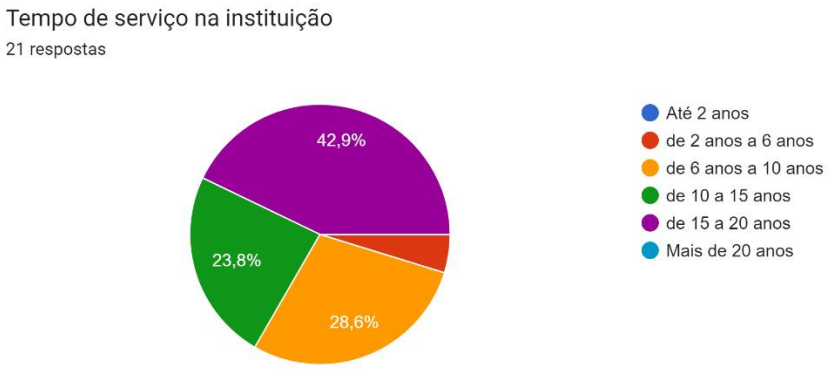
Gráfico 5 - Distribuição percentual dos respondentes por faixa de renda.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação ao tempo de serviço na instituição (UFPE), 1 (4,8%) de 2 a 6 anos, 5 (23,8%) de 10 a 15 anos, 6 (28,6%) de 6 a 10 anos e 9 (42,9%) de 15 a 20 anos. Como demostra o gráfico 6.

Gráfico 6 - Distribuição percentual dos respondentes por tempo de serviço.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A partir dos dados obtidos, observa-se que, em relação ao gênero, há mais presença de docentes do sexo feminino. Logo, podemos perceber que, no geral, o público feminino tende a participar de forma colaborativa das pesquisas em maior número que o sexo masculino, com dados estimados em 57,1% mulheres e 42,9% homens.

Quanto à faixa etária, constata-se que os dados obtidos dos respondentes foram idades entre 41 a 50 anos. Isso demostra a maturidade do público amostral, que embora o campus CAA/UFPE seja relativamente considerado jovem, os docentes apresentam em sua maioria idades entre 41 a 60 anos. Isso indica que a obtenção de uma posição numa instituição pública costuma ocorrer mais frequentemente entre indivíduos de meia-idade.

Nota-se que mais da metade dos respondentes são casados, estão em união estável ou são divorciados, afirmando a tese da população mais madura. O serviço público dispõe de estabilidade financeira e profissional que proporciona aos seus servidores públicos a chance de poder constituir família, como podemos observar que mais da metade dos respondentes são casados.

Observa-se que 28,6% já possuem mestrado e 66,7% possuem doutorado e apenas 4,8% possui 3 pós doutorados. Considerando que o cargo de professor universitário requer no mínimo um mestrado, fora outras especializações como o doutorado. Como se trata de uma instituição acadêmica, existem inúmeros incentivos à educação de seus docentes, que aproveitam a oportunidade para o

desenvolvimento profissional quanto pessoal. Além disso, e possível observar que mais da metade dos respondentes totalizando 66,7% da amostra recebe a cima de R$8.000,00 reais, destacando-se como uma remuneração consideravelmente alta, em comparação com o mercado de trabalho e nível de formação exigido para o cargo imposto pelas instituições aos profissionais.

Em relação ao tempo de serviço na instituição mais da metade dos respondentes possui acima de 6 anos de serviço, que corresponde com os dados de que mais da metade recebem uma remuneração acima de R$8.000,00 reais. Esses dados demostram a possibilidade de ascensão na carreira acadêmica, o alto nível de escolaridade/grau de instrução e o tempo de serviço, mostram que o aumento salarial nessa categoria acontece de forma progressiva, o que corresponde à estabilidade dos docentes que foram admitidos mediante concurso público.

4.2 ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS E AS OITO CATEGORIAS DE QVT DO MODELO DE WALTON

Essa seção apresenta uma análise geral dos fatores de qualidade de vida no trabalho (QVT), organizados conforme suas características e de acordo com a categoria que pertence ao modelo de Walton (1973). Na tabela 1 serão apresentadas as médias de importância e satisfação de cada uma das 8 categorias, também proposto por Walton. Em destaque foram analisados os fatores considerados críticos. A seguir na tabela 1 as médias de importância e satisfação das categorias de Walton.

Tabela 1 - Médias de importância e satisfação das categorias de QVT de Walton

N°	Categorias de Walton	Média de importância	Média de satisfação
1	Compensação justa e adequada	4,41	2,77
2	Condições de trabalho	4,34	3,12
3	Uso e desenvolvimento de capacidades	4,44	3,66

4	Oportunidade de crescimento e segurança	4,65	3,65
5	Integração social na organização	4,19	2,65
6	Constitucionalismo	4,69	4,14
7	Trabalho e espaço total de vida	4,46	3,63
8	Relevância social do trabalho	4,55	4,14

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Conforme os dados obtidos, dos 24 fatores de QVT analisados, apenas 3 foram considerados como potencialmente críticos. A seguir na tabela 2 os fatores críticos de QVT de acordo com os docentes da UFPE.

Tabela 2 - Fatores críticos de QVT de acordo com os docentes da UFPE

Fator QVT	Importância atribuída	Satisfação atual	Diferença
A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem às minhas necessidades	4,23	2,66	1,57
A comunicação interna é adequada na instituição.	4,23	2,57	1,66
Eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegas de trabalho da minha instituição.	4,04	2,47	1,57

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A seguir será apresentada a análise dos resultados individuais dos fatores de QVT, separados de conforme cada categoria do modelo de Walton, e numeradas de acordo como foi apresentada no questionário.

Compensação justa e adequada: Esse fator avaliou a percepção dos docentes em relação a remuneração da instituição. A tabela 3 demostra as médias obtidas através do questionário.

Tabela 3 - Fatores de QVT referentes à compensação justa e adequada

N°	Fatores	Média de importância	Média de satisfação	Diferença
13.	Meu salário é adequado para a minha função	4,42	2,80	1,62
01.	A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem às minhas necessidades	4,23	2,66	1,57
07.	Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado.	4,57	2,85	1,72

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Segundo as informações da Adufepe (2024), em abril de 2024 foi iniciada uma greve dos docentes federais, e durou cerca de 69 dias, foi encerrada no final de junho. O movimento foi conduzido principalmente pela Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Andes-SN), o foco era uma recomposição salarial e melhores condições de trabalho. Os docentes reivindicavam reajustes salarias, enquanto o governo ofereceu um aumento escalonado, começando em 2025 um aumento de 9% em janeiro e mais 3,5% em 2026.

Em relação aos resultados obtidos da categoria de QVT compensação justa e adequada, observa-se que a satisfação na visão dos docentes do CAA/UFPE a variável “meu salário e adequado para a minha função” a média de satisfação ficou em (2,80), enquanto a variável “meu salário é justo em relação ao mercado” ficou com média (2,85), ambos tiveram uma importância “alta e muito alta” na visão dos docentes. Enquanto “a remuneração e benéficos oferecidos pela instituição atendem às minhas necessidades” teve uma média de satisfação de (2,66), teve uma avaliação de importância “razoável a muito alta” sendo assim as variáveis em relação à compensação justa e adequada na percepção dos docentes é importante, porém não atendem todas as necessidades.

Conforme o modelo de Walton (1973), as questões relacionadas a remuneração são aspectos essenciais de compensação, especialmente quando os requisitos como a formação exigida e as responsabilidades associadas a função, considerando as demandas e obrigações que a instituição impõe.

Condições de trabalho: Esse fator avaliou as condições que o ambiente de trabalho proporciona aos seus colaboradores. Os dados são demonstrados na tabela 4.

Tabela 4 - Fatores de QVT referentes às condições de trabalho

N°	Fatores	Média de importância	Média de satisfação	Diferença
22.	O material de trabalho e a sua manutenção são apropriados para a execução do meu serviço.	4,47	2,61	1,86
10.	Minha jornada de trabalho é adequada para a tarefa que desenvolvo.	4,42	3,38	1,04
11.	Meu local de trabalho é limpo.	4,14	3,38	0,76

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A tabela 4 demostra a concordância de satisfação dos docentes em relação as variáveis “minha jornada de trabalho é adequada para a tarefa que desenvolvo” e “meu local de trabalho é limpo”, com média de (3,38). Em relação a variável “O material de trabalho e a sua manutenção são apropriados para a execução do meu serviço”, os respondentes apresentaram um posicionamento mais direcionado para a insatisfação, com a média de (2,61) na escala considerada.

De acordo com Walton (1973), no que diz respeito às condições de trabalho, é essencial que o empregador mantenha uma preocupação contínua em estabelecer padrões que sejam satisfatórios e que estejam em conformidade com a legislação e as exigências dos sindicatos. Isso inclui a adequação da carga horária e do ambiente físico, visando garantir um bom desempenho e reduzir os riscos que os trabalhadores

enfrentam ao exercer suas atividades. Conforme a Teoria dos Dois Fatores proposta por Frederick Herzberg, os aspectos relacionados às condições da execução do trabalho, classificados como higiênicos, desempenham um papel crucial à prevenção da insatisfação dos indivíduos (PILATTI, 2012)

Integração social na organização: Esse fator analisou o clima organizacional e a integração social no dia-a-dia dos docentes. A tabela 5 demonstra os resultados obtidos.

Tabela 5 - Fatores de QVT referentes à integração social na organização

	Fatores	Média de importância	Média de satisfação	Diferença
03.	Eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegas de trabalho da minha instituição.	4,04	2,47	1,57
02.	A comunicação interna é adequada na instituição.	4,23	2,57	1,66
17.	É percebida a ausência de preconceito na instituição.	4,28	2,90	1,38

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A integração social em uma organização envolve promover um ambiente no qual todos os colaboradores se sintam parte da equipe e estejam conectados, independente de suas origens ou cargos. Isso vai além de uma simples convivência, é sobre criar uma cultura de inclusão, onde a diversidade de pensamentos, experiências e habilidades sejam valorizadas. A integração social eficaz pode aumentar o engajamento, melhorar a comunicação e reduzir conflitos internos.

As variáveis “eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegas de trabalho da minha instituição” com média (2,47), e “a comunicação interna é adequada na instituição” com média (2,57), são fatores importantes para os docentes, variando a importância de “alta pra muito alta”, porém a média de satisfação deixa clara a dificuldade na fluidez das informações entre os docentes, uma vez que

eles só conseguem se reunir em reuniões oficiais da instituição, pois no horário de trabalho ao chegar na instituição acadêmica se dirigem direto para a sala de aula.

Segundo Walton (1973), a satisfação do indivíduo está intimamente ligada às relações interpessoais e a sua identificação com a organização.

O fator “é percebida a ausência de preconceito na instituição” é observada, com a média de satisfação de (2,90) fica clara a presença de preconceito na instituição O preconceito dentro de instituições acadêmicas é um problema complexo que pode manifestar-se de várias formas, impactando negativamente o ambiente educacional e o bem-estar dos envolvidos.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa propôs analisar, segundo a percepção dos docentes do Núcleo de Design e Comunicação da UFPE/CAA, a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho dentro da instituição de ensino superior. Em relação aos objetivos propostos deste estudo, buscou identificar os fatores de qualidade de vida no trabalho dos professores do Núcleo de Design e Comunicação procurando identificar o nível de importância e o nível de satisfação atual de QVT. Os fatores importantes na percepção dos professores foi: constitucionalismo na organização que indica o cumprimento das normas e o respeito aos direitos dos trabalhadores pela instituição com a média de importância (4,69) e média de satisfação (4,14) oportunidade de crescimento e segurança que indica o crescimento profissional com plano de carreiras e a estabilidade dentro da organização com média de importância (4,65) e média de satisfação (3,65) e o último fator e a relevância social do trabalho que representa questões da identificação dos professores com a instituição acadêmica e a imagem da organização perante a sociedade que está diretamente relacionada ao impacto que a pesquisa, o ensino e as atividades de extensão tem sobre a sociedade com a média de importância de (4,55) e média de satisfação (4,14). Levando em consideração os objetivos propostos no início deste trabalho, é possível concluir que, os fatores críticos relevantes para a insatisfação dos professores do Núcleo de Design e Comunicação estão relacionados a compensação justa e adequada que indica a renumeração e os benefícios oferecidos pela instituição com a média de importância (4,41) e a média de satisfação (2,77) as condições de trabalho que está relacionada ao ambiente de trabalho e a infraestrutura, carga de trabalho, e políticas institucionais com média de importância (4,34) e a média de satisfação (3,12) e o último fator crítico e a integração social na organização que está ligado ao clima organizacional e ao ambiente de trabalho com média de importância (4,19) e média de satisfação (2,65).

Dessa forma, entre as oito categorias do modelo de Walton que serviram de base para o desenvolvimento dessa pesquisa, 1. Compensação justa e adequada, 2. Condições de trabalho, 3. Uso e desenvolvimento de capacidades, 4. Oportunidade de crescimento e segurança, 5. Integração social na organização, 6. Constitucionalismo, 7. Trabalho e espaço total de vida, 8. Relevância social do trabalho os fatores críticos estão presentes em apenas três delas, que são compensação justa e adequada, condições de trabalho e integração social na

organização. Foi observada que a maior insatisfação dos docentes está relacionada a renumeração e benefícios oferecidos pela instituição.

Conforme a CNN (2022), esses fatores estão ligados aos bloqueios de verbas para o ministério da educação que afeta o ensino e pesquisa. Com a greve dos docentes por melhores condições de trabalho e remuneração obteve um acordo com o governo de recomposição salarial aumentando de forma gradual.

Objetivo da pesquisa foi atingido, pois identificou na percepção dos docentes os fatores críticos que afetam a satisfação no ambiente educacional. De modo geral, espera-se que esse trabalho venha contribuir com a organização.

REFERÊNCIAS

Adufepe**. FIM DA GREVE | Entenda os detalhes do acordo assinado com o Governo Federal.** Adufepe, Recife, 1 de julho de 2024.
Disponível em: < https://www.adufepe.org.br/fim-da-greve-entenda-os-detalhes-do-acordo-assinado-com-o-governo-federal/ >
Acessado em 17 Out. de 2024

CONTE, Antonio Lázaro. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Funcionários com Qualidade de Vida no Trabalho são mais felizes e produzem mais. Revista FAEBUSINESS , n . 7, nov. 2003.
Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>
Acessado em: 06 jul. de 2023

COSTA, Manuela de Andrade. **Qualidade de Vida no Trabalho do servidor público: fatores críticos na percepção dos funcionários da secretaria de administração e finanças do município de Gravatá**. 2010. 67 f. Monografia de conclusão de curso (Graduação em 54 Administração). Centro Acadêmico do Agreste, Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru. 2010.

CAA, Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco. **Apresentação do CAA.**
Disponível em: < https://www.ufpe.br/caa >
Acessado em: 13 Fev. de 2024

Curso de Design – Bacharelado (CAA). Site UFPE.BR, © copyright 2024
Disponível em: < https://www.ufpe.br/design-bacharelado-caa >
Acesso em: 7 nov. 2024

Curso de Comunicação social – Bacharelado (CAA). Site UFPE. BR © copyright 2024 Disponível em: < https://www.ufpe.br/comunicacao-social-bacharelado-caa > Acesso em: 7 nov. 2024

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações, 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. E atual - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COSTA, Manuela de Andrade**. Qualidade de vida no trabalho do servidor público: fatores críticos na percepção dos funcionários da secretaria de administração e finanças do município de Gravatá**. 2010. 67 f. Monografia de conclusão de curso (Graduação em Administração). Centro Acadêmico do Agreste, Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru. 2010

DE MORAES WYSE, Robert. Motivação**: Teorias motivacionais do comportamento humano**. Revista de ciências gerenciais, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e Administração**. 2. ed. Campinas: Alínea, 2001

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W.; Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. 2. ed. São Paulo: Cengage learning, 1996.

FREITAS, André L.P.; SOUZA, Rennata G.B. de. **Um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas e Gestão. v. 4, n.2, p. 136-154, jul/dez, 2009.

Farias, Carlos Henrique Castro da Costa. **FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO NA UNIDADE DE NEGÓCIOS SESI CARUARU/PE.** 2017. Monografia de conclusão de curso (Graduação em Administração). Centro Acadêmico do Agreste, Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru. 2017.

GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no Trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE**. **Dissertação** (Mestrado em Mestrado em Gestão Pública -MGP-UFPE) - Universidade Federal de Pernambuco, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, v. 5, p. 61, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e dasafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v. 1, n. abr./ju 1997, p. 79-83, 1997 Tradução.
Disponível em: < https://repositorio.usp.br/item/001009477 >
Acesso em: 20 set. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no Trabalho da Emater-RN**: Validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico. 2007. 164 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2007.
Disponível em:< https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/12092 >
Acessado em: 03 jul. 2023.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de Vida no Trabalho X Auto Realização Humana**. ICPG, 2010.
Disponível em:<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf >

Acesso em: 06 jul. 2023

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

NADLER, David e LAWLER, Edward. Quality of working life: perspectives and directions. Organization Dynamics, 11, p. 20-30, Winter 1983.

OLIVEIRA, M. A. L. **Qualidade**: O desafio da pequena e média empresa. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, Fortaleza, 1994.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 9, p. 02, 2012.
Disponível em:< https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf >
Acessado em: 06 jul. 2023

PÉREZ-RAMOS, J. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. Psicologia-USP, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.
Disponível em: < https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/34427 >
Acesso em: 05 Set. 2023

PEDROSO, Bruno. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2010.

Pilatti, Luiz Alberto. "**Qualidade De Vida No Trabalho E Teoria Dos Dois Fatores De Herzberg: Possibilidades - limite Das Organizações**." Revista Brasileira De Qualidade De Vida 4.1 (2012): Revista Brasileira De Qualidade De Vida, 2012, Vol.4 (1).
Disponível em: < http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/rbqv/article/view/1195>
Acesso em: 04 Set. 2023

PRAÇA, Letícia Aparecida; DE OLIVEIRA, Victor Miranda. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020.
Disponível em: <**http://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/viewFile/2665/1743** > acesso em: 22 jun. 2023

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. Revista eletrônica FAFIT/FACIC, São Paulo, v. 01, n. 02, p. 11- 25, jul./dez. 2010.
Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8 > Acesso em: 21 Set 2023

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

Rodrigues, Larissa; Arbex, Thais. **Governo bloqueia R$1,7 bilhão do ministério da educação.** CNN, 28 de Novembro de 2022.
Disponível em: < https://www.cnnbrasil.com.br/politica/governo-bloqueia-r-17-bilhao-do-ministerio-da-educacao/ >
Acessado em: 19 de Outubro de 2024

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

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 12. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora PrenticeHall do Brasil LTDA, 2000.

SANCHEZ, Hugo Machado et al. **Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento**. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019.
Disponível em: < https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/ >
Acesso em: 22 jun. 23

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. SÃO PAULO: MCGRAW-HILL DO BRASIL, 1983.

WALTON, R.E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p.11-21, 1973.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Prezado(a), como graduanda do curso de Administração da UFPE/CAA, estou realizando essa pesquisa para fins de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores(a) do Núcleo de Design e Comunicação do Campus Acadêmico do Agreste, sob a orientação do Prof. Luiz Sebastião.

Assim, solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário. Suas respostas são confidenciais e você não precisa se identificar.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

O questionário é composto por 24 itens com afirmações sobre Qualidade de Vida no Trabalho que devem ser avaliadas em termos de:

- Grau de importância atribuída (Quão importante é este item para você)
- Grau de satisfação atual (Quão satisfeito você está com o item, hoje)

Para todos os itens, utilizar a seguinte escala:

1 – MUITO BAIXA
2 – BAIXA
3 – RAZOÁVEL
4 – ALTA
5 – MUITO ALTA