

Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo

Quality of life at work in the faculty of humanities area: a descriptive study

Márcia Elisa Jager
Centro Universitário Franciscano – UNIFRA – Santa Maria – Brasil
marciajager@yahoo.com.br

Caroline Lúcia Cantarelli Rohde
Centro Universitário Franciscano – UNIFRA – Santa Maria – Brasil
rohde.caroline@gmail.com

Ana Cristina Garcia Dias
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM – Santa Maria – Brasil
anacristinagarciadias@gmail.com

RESUMO

OBJETIVO: Investigar a percepção de docentes da área das ciências humanas de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada do interior do Rio Grande do Sul sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

MÉTODOS: Participaram desta pesquisa 45 docentes, de um universo de 75 professores, da área das ciências humanas (cursos de psicologia, filosofia, geografia, história, letras, pedagogia e serviço social), pertencentes a uma IES privada, situada no interior do Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados através do instrumento de avaliação em QVT, o TQWL-42 e computados conforme ferramenta criada e disponibilizada pelo autor do instrumento. Para a análise dos dados utilizou-se a escala de classificação da QVT proposta por Timossi et al (2009).

RESULTADOS: Os participantes possuem, em geral, um índice de satisfação de QVT considerado satisfatório, com tendência ao muito satisfatório. Nas esferas biológico-fisiológica, sociológica-relacional e econômico política, os professores mostram satisfação no trabalho. Nas esferas psicológico-comportamental e ambiental-relacional existe uma satisfação com tendência ao muito satisfatório.

CONCLUSÕES: Conclui-se que na IES pesquisada prevalecem indicadores positivos de satisfação da QVT. Esta satisfação pode estar relacionada às características culturais e de práticas de gestão, tais como: investimento no ambiente estrutural e físico, valorização do ensino, do professor e da qualidade no processo de ensino-aprendizagem.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho. Docência. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Investigate the perceptions of teachers of the humanities in a Higher Education Institution (HEI) private from small towns on Quality of Work Life (QWL).

METHODS: 45 teachers participated in this study from a group of 75 teachers of the humanities courses (psychology, philosophy, geography, history, letters, pedagogy and social work), belonging to a private institution, located in the interior of Rio Grande do Sul. Data were collected through the survey instrument in QVT, the TQWL-42 and calculated as tool created and provided by the author of the instrument. For data analysis we used the rating scale proposed by QWL Timossi et al (2009).

RESULTS: The results indicate that participants have, in general, an index of satisfaction QWL satisfactory, with a tendency to very satisfactory. Spheres biological-physiological, sociological and economic policy-relational, teachers show job satisfaction. Spheres psychological behavioral and environmental-relational satisfaction is prone to very satisfactory.

CONCLUSIONS: It was concluded that the IES searched prevail positive indicators of QWL satisfaction. This satisfaction may be related to cultural characteristics and management practices such as: investment in physical and structural environment, enhancement of teaching and teacher quality in the teaching-learning process.

KEYWORDS: Quality of Work Life. Teaching. Worker Health.

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) consiste, principalmente, na investigação detalhada da relação entre condições de trabalho e saúde. A QVT possui como objetivo final a humanização do labor, potencialização do bem-estar dos trabalhadores e um processo gradativo de participação nas decisões e problemas emergentes no seu próprio cotidiano de trabalho (SIMÕES; SILVA, 2002).

São comuns investigações científicas sobre as condições de trabalho e sua relação com a saúde. Porém, estas investigações mostram-se mais frequentes em contextos laborais onde o risco à saúde é mais evidente, como por exemplo, contextos fabris. Já em contextos onde este risco é menos evidente, como o caso do trabalhador docente, em especial o de nível superior, a relação entre QVT e saúde se mostram menos frequentes (ARAÚJO et al., 2005).

Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira (2011) indicam que o quadro funcional de docentes em exercício nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas brasileiras (cursos de graduação e pós-graduação) chega próximo dos 350.000 professores. O contexto de produção de conhecimento e formação de profissionais de diferentes áreas de atuação, frequentemente, é atravessado por condições e organizações de trabalho capazes de proporcionar um ambiente prejudicial à saúde do professor, influenciando em sua QVT (DALLEPIANE; BIGOLIN, 2004).

A partir do exposto, este trabalho busca investigar a percepção de docentes da área das ciências humanas de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada do interior do Rio Grande do Sul (RS) sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2. Métodos

Este estudo possui delineamento quantitativo (MALHOTRA, 2001), de natureza descritiva (RICHARDSON, 2007). Participaram desta pesquisa 45 docentes, de um universo de 75 professores, da área das ciências humanas (cursos de psicologia, filosofia, geografia, história, letras, pedagogia e serviço social), pertencentes a uma IES privada, situada no interior do Rio Grande do

Sul. Atualmente, esta IES oferece cursos de graduação e pós-graduação em diversas áreas do conhecimento (saúde, sociais, humanas e exatas).

Conforme informação institucional disponibilizada pelo site da IES pesquisada, ela atualmente oferece cursos de graduação e pós-graduação em diversas áreas do conhecimento (saúde, sociais, humanas e exatas). A IES preocupa-se com o ambiente estrutural e físico da organização, formação dos alunos e investe na qualidade do quadro funcional de professores. A política de ensino da IES tem alguns pressupostos básicos: formação de qualidade técnico-científica e social; gestão acadêmica democrática; flexibilidade curricular; interdisciplinaridade; relação teoria/prática como eixo do currículo; indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão; inter-relação com a sociedade; e pesquisa como princípio educativo e de produção do conhecimento.

A escolha do grupo amostral foi de forma não probabilística. A proporção populacional foi baseada no cálculo amostral para população finita (75 professores), valor de $p=q=50\%$, $\alpha = 1,96$ e erro padrão de 10% (HAIR et al., 2005). Este cálculo indicou que o tamanho mínimo da amostra deveria ser de 42 participantes. O índice de retorno obtido foi de 56% dos respondentes (45 participantes).

A coleta de dados ocorreu através da aplicação online do instrumento TQWL-42 (PEDROSO, 2010), durante o primeiro semestre de 2012. O instrumento foi fielmente reproduzido no aplicativo *Google docs*. O instrumento TQWL-42 é validado no Brasil e possui alta consistência interna ($\alpha=0,86$). É fundamentado nos modelos teóricos de QVT de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983). O instrumento segue os moldes WHOQOL, questionário desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde para medir a qualidade de vida de forma global. As questões do questionário são objetivas e utilizam a escala de respostas tipo Likert de cinco pontos (PEDROSO, 2010). É composto por 42 questões, divididas em 5 esferas (Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica-Política e Ambiental/Organizacional) subdivididas em 21 aspectos relacionados à QVT.

Os dados foram computados conforme ferramenta criada pelo autor do instrumento. Esta ferramenta realiza o cálculo de escores e estatística descritiva do TQWL-42, oferecendo os cálculos e gráficos de forma automatizada. O *download* da ferramenta pode ser realizado através da URL: <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html> (PEDROSO, 2010). Para a análise dos dados foi usada a sugestão do autor sobre a utilização da escala de classificação da QVT proposta por Timossi et al (2009), descrita na Figura 1.

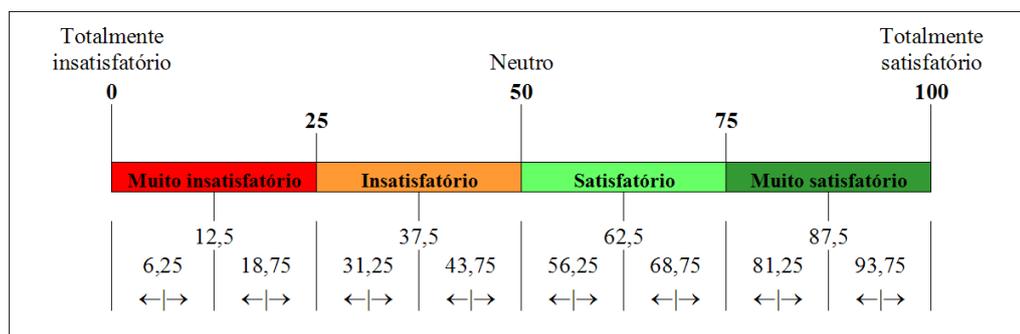


Figura 1 - Classificação de qualidade de vida no trabalho proposta por Timossi et al (2009)
Fonte: Pedroso (2010).

O projeto desta pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da IES na qual foi desenvolvido o estudo, sendo aprovado conforme parecer nº 400.2011.3.

3. Resultados e discussões

As 5 esferas investigadas pelo instrumento, representadas por 21 aspectos relacionados à QVT, são representados no Gráfico 1:

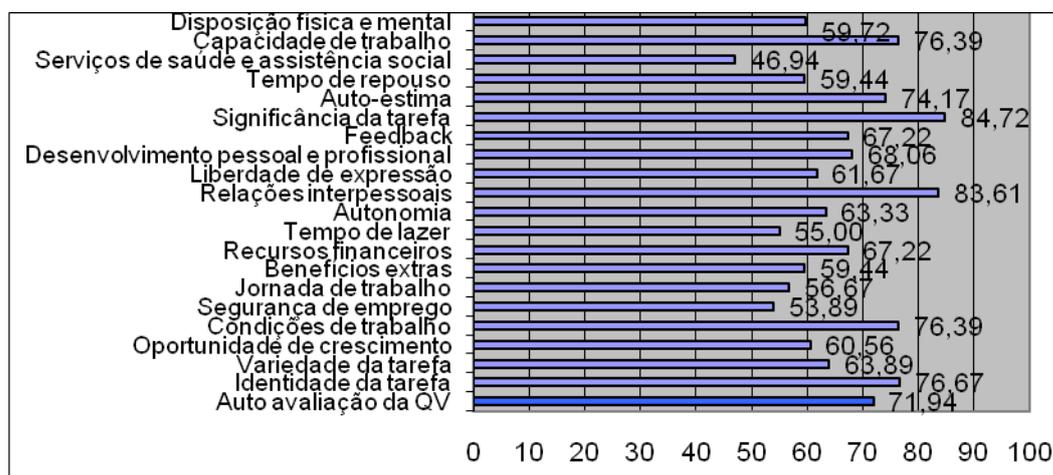


Gráfico 1 – 21 aspectos relacionados à QVT avaliados no instrumento TQWL-42
Fonte: Autoria própria (2012).

A discussão dos resultados foi organizada nas seguintes classificações: aspectos muito satisfatórios; aspectos satisfatórios com tendência ao muito satisfatório; aspectos satisfatórios; aspectos satisfatórios com tendência à insatisfação e aspectos insatisfatórios com tendência à satisfação.

3.1 Aspectos Muito Satisfatórios

Os pontos revelados como muito satisfatórios pelos professores respondentes são: significância da tarefa (84,72) na esfera psicológico-comportamental e relações interpessoais (83,61) na esfera sociológico-relacional. O significado da tarefa implica em reconhecer a relação do cargo com os demais cargos na organização e o impacto que produz sobre as outras pessoas da organização ou fora dela (CHIAVENATO, 1997). Em casos nos quais o trabalho é desprovido de significação e sentido, não é reconhecido pela organização ou se constitui em uma fonte de ameaça à integridade física ou psíquica, ele pode determinar o sofrimento do professor (TAVARES et al., 2007). Neste sentido, a significância da tarefa, para os professores participantes desta pesquisa, constitui-se como um fator de proteção à saúde do trabalhador, uma vez que admitem muita satisfação em relação ao cargo ocupado, tarefa desempenhada e reconhecimento institucional.

Sobre as relações interpessoais, os participantes percebem positivamente o relacionamento com os seus superiores, colegas de trabalho e subordinados. A relação interpessoal no trabalho é decorrente do processo de interação de uma ou mais pessoas para que os objetivos organizacionais sejam atendidos. Ao relacionarem-se surgem sentimentos positivos e negativos que influenciam as interações e as atividades. Isto pode fazer com que a aproximação, cooperação e comunicação aumentem ou diminuam, influenciando na realização das atividades e, conseqüentemente, na produtividade. Assim, professores com um bom relacionamento interpessoal possuem uma maior probabilidade de apresentarem um bom índice de desempenho (MOSCOVICI, 2005).

3.2 Aspectos Satisfatórios com Tendência ao Muito Satisfatório

Os pontos satisfatórios com tendência ao muito satisfatório são: identidade da tarefa (76,67) e condições de trabalho (76,39) na esfera ambiental-organizacional; capacidade de trabalho (76,39 pontos) na esfera biológico-fisiológica e autoestima (74,17) na esfera psicológica comportamental.

Estes dados indicam que os professores avaliam positivamente seu desempenho na docência, se percebendo capazes de realizar suas tarefas do início ao fim. Segundo as teorias de motivação de Maslow e de Herzberg, a autorealização e a autossatisfação são as capacidades da pessoa em se identificar com seu próprio potencial e estar em contínuo autodesenvolvimento. O trabalhador que se identifica com a tarefa, percebe seu trabalho com um pedaço do processo e compreende sua importância para a organização, sente-se mais motivado para o trabalho (RESENDE; SILVA, 2008).

No que se refere às condições de trabalho (ambientais e ergonômicas), os participantes indicam satisfação, mostrando que a IES da qual fazem parte se preocupa com estes aspectos. Os professores indicam que são boas as condições dispostas no ambiente laboral (ex.: conforto térmico, luminosidade e ruído). As condições físicas de trabalho englobam aspectos como ruídos, ventilação, umidade, temperatura, arranjo físico, posto de trabalho e segurança (ausência de riscos) (MARTINEZ, 2002). É necessário que os professores tenham condições de trabalho que permitam desenvolver a sua competência profissional e não estejam expostos a riscos que possam comprometer sua saúde e seu desempenho (JESUS, 2007).

3.3 Aspectos Satisfatórios

Os pontos revelados como satisfatórios são: desenvolvimento pessoal e profissional (68,06) e *feedback* (67,22) na esfera psicológico-comportamental; recursos financeiros (67,22) na esfera econômico-política; variedade da tarefa (63,89) e oportunidades de crescimento (60,56) na esfera ambiental-organizacional; autonomia (63,33) e liberdade de expressão (61,67) na esfera sociológico-comportamental; disposição física e mental (59,72) na esfera biológico-fisiológica e benefícios extras (59,44) e jornada de trabalho (56,67) na esfera econômico-política. Os participantes do estudo avaliam as condições citadas como não sendo nem boas nem ruins, mas que, de certa forma, atendem suas expectativas.

No que se refere ao desenvolvimento pessoal e profissional, os professores admitem que, por vezes, a IES incentiva este tipo de desenvolvimento. O domínio das competências profissionais exige uma atualização e aperfeiçoamento permanente. A qualificação profissional pode acontecer através de atividades de formação, leituras e participação em projetos de inovação, por exemplo (MARCHESI, 2008). Estes aspectos reforçam e aperfeiçoam a confiança e a segurança dos docentes, além de capacitá-los para assumir novos cargos na IES.

Sobre o *feedback*, os professores admitem receber informações, tanto positivas quanto negativas, sobre seu desempenho no trabalho. O *feedback* pode ser extrínseco e intrínseco. O *feedback* extrínseco se refere às informações sobre o desempenho do colaborador oferecidas por supervisores, colegas e clientes. Já o *feedback* intrínseco é a avaliação que o próprio colaborador faz de seu desempenho no trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1974). O *feedback* reflete-se na autoestima do colaborador, uma vez que são capazes de promover impactos no comportamento e nos processos cognitivos das pessoas, tendo como consequência um aumento dos níveis de satisfação com o trabalho, além do aumento da produtividade e qualidade na tarefa desempenhada (KOGAN, 2001).

No que se referem aos recursos financeiros, os participantes indicam que são suficientes para garantir um estilo de vida satisfatório para si e para sua família. Os professores acrescentam que a IES na qual atuam oferece alguns benefícios extras que a diferencia de IES similares. A remuneração contempla três elementos distintos: a remuneração básica, os incentivos salariais e os benefícios. A remuneração básica consiste no pagamento fixo que o colaborador recebe pelo trabalho desempenhado, que pode ser mensal ou por hora trabalhada. Os incentivos salariais são programas criados pelas organizações para recompensar funcionários com bom desempenho, como por exemplo, os bônus salariais ou participação nos lucros da empresa. Os benefícios, também chamados de remuneração indireta, correspondem a seguros de vida, vale transporte, vale refeição, auxílio para compra de materiais escolares, entre outros (CHIAVENATO, 2004).

O salário (remuneração justa e adequada ao trabalho desempenhado) é entendido pelo trabalhador como um valor indispensável para viver dignamente e de acordo com suas necessidades pessoais e com os padrões estabelecidos no meio em que vive (WALTON, 1973). Contudo, é importante dizer que o salário não é por si só, um fator motivador, sua ausência ou insuficiência pode gerar insatisfação, mas a sua presença não é responsável único pela motivação no trabalho (OLIVEIRA, 2008).

No que diz respeito ao aspecto ‘variedade da tarefa’, os professores participantes realizam diferentes tipos de atividades no seu cargo, diminuindo a monotonia. A variedade da tarefa se refere ao grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades para a sua execução, através das quais há envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo (HACKMAN; OLDFHAM, 1974). Um trabalho no qual esta variedade é pequena ou nula tende a se tornar tedioso (WERTHER; DAVIS, 1983), além de provocar a fadiga no colaborador e a maior probabilidade de ocorrência de erros. De fato, o acréscimo de variedade no ritmo de trabalho reduz o tédio e a fadiga produzidos no ambiente de trabalho (PEDROSO; PILATTI; CANTORANI, 2009).

Entretanto, a satisfação com o trabalho não está necessária e unicamente associada a profissões interessantes ou com atividades não repetitivas. Trabalhadores que realizam atividades simplificadas e repetitivas também podem indicar níveis elevados de satisfação. Isto pode ser decorrente da prevalência de outros aspectos capazes de causar motivação no trabalho, como o *feedback*, existência de boas relações interpessoais, possibilidade de plano de carreira (KOGAN, 2001), supervisão, condições de trabalho, além do salário e outros benefícios recebidos (WERTHER; DAVIS, 1983). Neste sentido, a constante avaliação das atividades desempenhadas pelos professores deve ser uma prática na IES para que o sentimento de satisfação com a variedade da tarefa docente seja permanente.

Em relação ao aspecto ‘autonomia’ e ‘liberdade de expressão’, os professores acreditam que a IES autoriza a tomada de decisão sobre suas próprias tarefas, sem a necessidade de consulta a superiores. Da mesma forma, admitem que a IES, comumente, permite ao professor manifestar suas opiniões, ideias e pensamentos, sem que isso lhe acarrete punições. A autonomia se refere ao grau em que a tarefa oferece ao indivíduo liberdade substancial, independência e descrição para programar o trabalho e determinar os procedimentos na sua execução (HACKMAN; OLDFHAM, 1974). Para que a autonomia no trabalho gere satisfação é necessário que os colaboradores se responsabilizem pelos seus atos e tenham liberdade para controlar o seu ambiente de trabalho, autoridade para tomar decisões e outras responsabilidades adicionais que lhe proporcionem um aumento no senso de reconhecimento e autoestima. O colaborador que não possui autonomia tende a se tornar apático e apresentar um desempenho ruim em seu cargo (PEDROSO; PILATTI; CANTORANI, 2009). Assim, o desenvolvimento da autonomia entre os professores participantes desta pesquisa pode ser considerado como um fator de proteção para o bom desempenho em suas funções.

No que se refere à liberdade de expressão, a subsecção II, artigo 14º do Código do Trabalho (2009), diz que é importante o reconhecimento do ambiente organizacional, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa. Percebe-se que, na ótica dos professores participantes, a IES respeita esse direito.

No que diz respeito à ‘disposição física e mental’, os professores mostram que, frequentemente, sentem-se dispostos física e mentalmente para realizar seu trabalho, e acreditam que a carga horária semanal é, na maioria das vezes, condizente com esta disposição. O estudo das relações entre o processo de trabalho docente, as reais condições sob as quais ele se desenvolve e o possível adoecimento físico e mental é necessário para se entender o processo saúde-doença do professor (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005). Os professores participantes desta pesquisa não se sentem demasiadamente sobrecarregados, o que pode indicar três situações:

- a) A IES possui recursos humanos suficientes para dar conta do número de alunos que comporta, não existindo uma sobrecarga intensa de trabalho;

- b) Os professores participantes possuem uma pequena carga horária de docência na IES pesquisada e não desempenham atividades de docência em outras IES (IES privadas, frequentemente, contratam horistas);
- c) Os professores não reconhecem o quanto se sentem desgastados física e emocionalmente pelo trabalho que desempenham.

3.4 Aspectos Satisfatórios com Tendência a Insatisfação

Os aspectos que retrataram satisfação, mas com tendência à insatisfação são: tempo de lazer (55) na esfera sociológico-relacional e segurança de emprego (53,89) na esfera econômico-política. Estes aspectos revelam que os professores não estão tão satisfeitos com o tempo disponível para a prática de atividades de lazer e convívio familiar/social. Da mesma forma, esperam poder ter mais segurança de estabilidade no emprego.

O 'tempo de lazer' é um fator estruturante da saúde mental, interferindo no processo de saúde-doença do ser humano (CARVALHO; CUNHA, 2006). Para Dejours (1988), a saúde é alcançada através de meios individuais de traçar caminhos em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. Para se alcançar um bem-estar físico é necessária a liberdade para regular as variações que aparecem no estado do organismo, ou seja, ter direito de atender as necessidades físicas como dormir, repousar, comer ou cuidar da doença quando ela surge. Para o bem-estar psíquico, o autor destaca que é necessária a liberdade para organizar a própria vida segundo o projeto e desejo de cada pessoa. Neste sentido, disponibilizar tempo de lazer e convívio familiar/social se constitui como um aspecto essencial para se ter saúde. Assim, conforme descreve Dejours (1988), os professores participantes desta pesquisa podem estar vulneráveis a desenvolver problemas de saúde, na medida em que não estão disponibilizando tempo para lazer e convívio familiar/social o quanto gostariam ou o quanto percebem que seria necessário.

No que se refere à 'segurança de emprego' é importante levar em consideração que as IES privadas não oferecem a estabilidade de emprego que IES públicas. Para Walton (1973), a segurança no emprego é um dos fatores que fortemente influencia na QVT e está relacionada ao grau de segurança do trabalhador em seu emprego. A presença de 'segurança no emprego' em IES pode ser entendida a partir da cultura de contratações que prevalece em instituições de caráter público ou privado. O ingresso em IES particulares se dá por contratações efetivas ou temporárias, e em IES públicas o processo acontece através de editais de concursos públicos (AMORIN, 2009). A última situação oferece a segurança e estabilidade contratual – característica da carreira do servidor público (FERREIRA; HILL, 2007). Este resultado indica que a IES na qual os participantes desta pesquisa fazem parte deve pensar em ações capazes de aumentar o sentimento de segurança no emprego.

3.5 Aspectos Insatisfatórios com Tendência ao Satisfatório

Os pontos revelados insatisfatórios com tendência ao satisfatório são: tempo de repouso (59,44) e serviços de saúde e assistência social (46,94) na esfera biológico-fisiológica. No que se refere ao tempo de repouso, os professores admitem precisar de mais tempo para dormir/descansar, o que pode ser relacionado com os resultados discutidos anteriormente, que apontam pouca satisfação com o tempo disponível para lazer e convívio familiar/social. Estes dados sugerem sobrecarga, tendo em vista o pouco tempo para a realização de atividades não relacionadas ao trabalho docente.

O instrumento utilizado neste estudo não identificou o número de horas que os professores dispensam para atividades administrativas, de pesquisa e extensão, e em que medida eles acabam deixando as tarefas docentes 'invadirem' suas vidas particulares. Contudo, foi possível perceber sobrecarga de trabalho através da insatisfação em relação ao tempo disponível para lazer e convívio social/familiar.

Dados que revelam sobrecarga do trabalho docente e pouco tempo disponível para atividades não relacionadas à docência também foram encontrados em uma pesquisa realizada por Lima e Lima-Filho (2009), com 189 professores de uma IES pública de Campo Grande - Mato Grosso do Sul. Os autores identificaram um elevado índice no envolvimento dos professores com atividades administrativas, pesquisa e extensão: 74,9% dos professores dedicam até 10 horas/semanais às tarefas administrativas, muito mais do que à pesquisa (47,1%) ou à extensão (57,8%). Muitas destas tarefas são estendidas aos finais de semana e nos períodos de interrupção do ano letivo, isto é, nos momentos institucionalmente destinados ao descanso e lazer.

Com a informatização, ficou simples a constituição de um espaço de trabalho em qualquer lugar, o que resulta numa modificação do processo de produção (NUNES; TEIXEIRA, 2000). Esta mudança gerou transformações e aumento da carga de trabalho do professor. Mancebo, Maués e Chaves (2006) observam que o professor vai fisicamente para casa, mas seu dia de trabalho não termina, pois as inovações tecnológicas possibilitam a derrubada das barreiras físicas entre o mundo pessoal e o mundo profissional. A tecnologia, quando usada de forma exacerbada, pode representar um risco à saúde do professor.

No que se refere à oferta de benefícios como serviços de saúde e assistência social, destaca-se que estes benefícios caracterizam a 'remuneração indireta', já citada anteriormente. Este tipo de remuneração pode ser utilizada pela empresa como uma estratégia (mas não única) para gerar satisfação e, por conseguinte, motivação no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

Durante muito tempo, as organizações mantiveram um estilo de administração tradicional, no qual os salários eram fixados e administrados através de práticas convencionais. No entanto, diante da necessidade das organizações apresentarem maior competitividade no mercado e da exigência de que seus colaboradores sejam dotados de novas habilidades e competências, criou-se um desafio para as empresas: desenvolver uma maneira de remunerar seus colaboradores de forma diferenciada e específica (OLIVEIRA, 2008). Assim, na ótica dos professores participantes, a IES pesquisada não oferece benefícios indiretos que atendam suas expectativas. Esta insatisfação pode dificultar a retenção de talentos na IES.

4. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi investigar a satisfação em QVT de docentes da área das ciências humanas de uma IES privada do interior do RS. A escolha pela investigação da QVT em professores vinculados à área das ciências humanas baseia-se na experiência e interesse particular da primeira autora deste trabalho.

O resultado encontrado indica que os professores da área das ciências humanas da IES pesquisada, no geral, possuem uma percepção positiva (satisfação) em relação à sua QVT e as variáveis que a perpassam. Esta satisfação pode estar relacionada a características de estrutura de gestão que favorecem tais indicadores, como por exemplo: investimento no ambiente estrutural e físico, valorização do ensino, do professor e da qualidade no processo de ensino-aprendizagem, valorização do ensino, do professor e da qualidade no processo de ensino-aprendizagem.

Este estudo não realizou uma seleção amostral de forma probabilística. Desta forma, os procedimentos metodológicos utilizados possibilitam somente a inferência para a população de professores da área das ciências humanas da IES objeto do estudo ou de uma IES de mesma natureza jurídica ou porte similar. São necessários estudos que investiguem a QVT em amostras de professores selecionadas de forma probabilística em IES públicas e privadas e vinculados a diferentes áreas de conhecimento. Ainda, estudos que combinam delineamentos de pesquisa (qualitativa e quantitativa) podem trazer resultados que venham a somar nos estudos da área.

Referências

AMORIN, E. de P. S. A docência na universidade privada: entre o trabalho e o emprego. **Trabalho & Educação**, v. 18, n. 2, p. 1-19, 2009. Disponível em:

<http://www.portal.fae.ufmg.br/simposionete_old2/sites/default/files/AMORIM,Eliana.pdf>.

Acesso em: 20 set. 2012.

ARAÚJO, T. M. et al. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 29, n. 1, p. 6-21, 2005. Disponível em: http://www.sinpro-ba.org.br/saude/doc/mal_estar_docente_rev_baiana_de_saude_publica.pdf. Acesso em: 14 ago. 2012.

CARVALHO, S. R.; CUNHA, G. T. A gestão da atenção na saúde: elementos para se pensar a mudança da organização na saúde. In: CAMPOS, G. W. S. **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**: o passo decisivo para a administração. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CÓDIGO DO TRABALHO. Subsecção II. Artigo 14º. Direitos de Personalidade. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 04 set. 2012.

DALLEPIANE, S.; BIGOLIN, S. E. A presença da dor no cotidiano de professores da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. **Revista Contexto & Saúde**, Ijuí, v. 3, n. 7, p. 231-239, 2004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez. 1988.

FERREIRA, A. I.; HILL, M. M. Diferenças de cultura entre Instituições de Ensino Superior Público e Privado: um estudo de caso. **Psicologia [online]**, v. 21, n. 1, p. 7-26, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S0874-20492007000100002&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 ago. 2012.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p.189-199, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2012.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, 1974.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISA ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. Censo da Educação Superior 2010. Ministério da Educação, 2011. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=%2C%20instituto%20nacional%20de%20estudos%20e%20pesquisa%20an%C3%ADsio%20teixeira.%20censo%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20superior%202010.%20&source=web&cd=3&ved=0CC0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fportal.mec.gov.br%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D93>

[32%26Itemid&ei=Y6xgUNqAIIf28wSkyYD4Dw&usg=AFQjCNHnGDSNjDVSmihtRWT0wJFXJq2NSQ](http://www.apa.org/monitor/jan01/positivepsych.aspx)>. Acesso em: 14 set. 2012.

JESUS, S. N. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente**. Porto Alegre: Mediação, 2007.

KOGAN, M. Where happiness lies. **Monitor on Psychology**, v. 32, p. 74-26, 2001. Disponível em: <<http://www.apa.org/monitor/jan01/positivepsych.aspx>>. Acesso em: 12 jul. 2012.

LIMA, M. E. F. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciência e Cognição**, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009. Disponível em: <<http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/253>>. Acesso em: 14 ago. 2012.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANCEBO, D.; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar**, v. 28, p. 37-53, 2006. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=155013353004>>. Acesso em: 11 ago. 2012.

MARCHESI, Á. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. 255 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NUNES, M. L., TEIXEIRA, R. P. Burnout na carreira acadêmica. **Educação**, v. 41, p. 147-164, 2000.

OLIVEIRA, F. M. P. **A importância do fator remuneração na motivação humana para o trabalho**. 2008. 86f. Especialização (Administração Judiciária) – Universidade Estadual Vale do Acaraú, Fortaleza. Disponível em: <<http://bdjur.tjce.jus.br/jspui/handle/123456789/277>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

PEDROSO, B., PILATTI, L. A., CANTORANI, J. R. H. Elementos do projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho: analogia do modelo de Werther e Davis. **Revista Digital**, Buenos Aires, v. 14, n. 136, 2009. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd136/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-werther-e-davis.htm>>. Acesso em: 04 de set. 2012.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho**. 2010. 145f. (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

RESENDE, T.; SILVA, R. M. A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área da enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham. **Estudos e pesquisa em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 685-703, 2008. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v8n3/artigos/pdf/v8n3a10.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2012.

SIMÕES, J. M.; SILVA, R. F. C. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em organizações do setor terciário no município de Rio Grande – RS. In: XXII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - ENEGEP. 2002. Curitiba. **Anais...**, Curitiba, 2002. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr20_1035.pdf. Acesso em: 05 ago. 2012.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2007.

TAVARES, E. D. et al. **Projeto de qualidade de vida: combate ao estresse do professor**. 2007. 44 f. Projeto de intervenção. Curso de Gestão da Qualidade de Vida na Empresa. Campinas, 2007. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/espec/hotsite/gqve/TCC_GustavoElmaLuciaCimadon.pdf>. Acesso em: 09 set. 2012.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>>. Acesso em: 05 set. 2012.

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

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, London, v. 32, n. 2, p. 111-123, Feb. 1979. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/content/32/2/113.abstract>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

Recebido em: 20 jun. 2013.
Aprovado em: 27 ago. 2013.