



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

DANIELA CRISTINA FÉLIX SANTANA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):
Uma Percepção Entre Docentes da Universidade Federal de Goiás (UFG/RC)**

CATALÃO/GO

2017

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS
DE TESES E
DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: **Dissertação** **Tese**

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

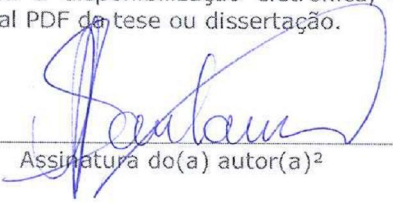
Nome completo do autor: Daniela Cristina Félix Santana

Título do trabalho: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): Uma Percepção Entre Docentes da Universidade Federal de Goiás (UFG/RC)**


3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento **SIM** **NÃO**¹

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.


Assinatura do(a) autor(a)²

Ciente e de acordo:


Assinatura do(a) orientador(a)²

Data: 29 / 08 / 2017

¹ Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente
- Submissão de artigo em revista científica
- Publicação como capítulo de livro
- Publicação da dissertação/tese em livro

²A assinatura deve ser escaneada.

DANIELA CRISTINA FÉLIX SANTANA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):
Uma Percepção Entre Docentes da Universidade Federal de Goiás (UFG/RC)**

Dissertação, vinculada à linha de pesquisa intitulada *Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade*, apresentada à banca de defesa da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Gestão Organizacional, sob orientação do Prof. Dr. Serigne Ababaca Cissé Ba e coorientação do Prof. Dr. Marcos Bueno.

CATALÃO/GO

2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Santana, Daniela Cristina Félix

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): [manuscrito] :
Uma Percepção Entre Docentes da Universidade Federal de
Goiás (UFG/RC) / Daniela Cristina Félix Santana. - 2017.
XCIX, 99 f.

Orientador: Prof. Dr. Serigne Ababaca Cissé Ba; co-orientador
Dr. Marcos Bueno.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade
Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós
Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2017.

Bibliografia. Anexos. Apêndice.

Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas, lista de figuras, lista
de tabelas.

1. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 2. percepção. 3. docentes.
I. Ba, Serigne Ababaca Cissé, orient. II. Título.

CDU 005



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO ORGANIZACIONAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

No dia dois (02) de agosto de 2017, às 14:00 horas, na sala 215 do Bloco Multifuncional (Universidade Federal de Goiás/ Regional Catalão), **DANIELA CRISTINA FÉLIX SANTANA**, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional (52001016061P6) da Universidade Federal de Goiás, expôs, em sessão pública, o exame de defesa da dissertação intitulado **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UMA PERCEPÇÃO ENTRE DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG/RC)**, para a Comissão de Avaliação composta pelos (as) docentes: **Dr. Serigne Ababacar Cisse Ba** (Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Presidente da Comissão), **Dr. Marcos Bueno** (Universidade Federal de Goiás, Membro Coorientador), **Dra. Renata Alessandra Evangelista** (Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Interno) e **Dr. Solon Bevilacqua** (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) /Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Externo). O trabalho da Comissão de Avaliação foi conduzido pelo (a) docente Presidente que, inicialmente, após apresentar os docentes integrantes da Comissão, concedeu 30 minutos ao (à) discente candidato (a) para que este (a) expusesse o trabalho. Após a exposição, o (a) docente Presidente concedeu a palavra a cada membro convidado da Comissão para que estes arguissem o (a) discente candidato (a). Após o encerramento das arguições, a Comissão de Avaliação do trabalho de defesa avaliou a dissertação e o desempenho do (a) discente candidato (a) na exposição, considerando a trajetória deste (a) no curso de Mestrado Profissional. Como resultado da avaliação, a Comissão de Avaliação deliberou pela:

Aprovação do trabalho de defesa

A Comissão de Avaliação declara o (a) discente candidato (a) **APROVADO NO EXAME DE DEFESA PÚBLICA**. A Comissão de Avaliação pode sugerir alterações de forma e/ou conteúdo consideradas aceitáveis. As correções, quando identificadas, devem ser realizadas no prazo máximo de 30 dias contados a partir do recebimento da Ata de Defesa. As alterações deverão ser indicadas no Anexo ao presente documento e/ou podem constar na versão lida pelo membro da Comissão de Avaliação para a sessão de defesa do trabalho de dissertação. Neste caso, a versão lida corrigida deverá ser entregue ao (à) discente candidato (a) no final da sessão.

Reprovação do trabalho de defesa

De acordo com a Resolução – CEPEC N° 1109 é previsto a reprovação quando a Comissão de Avaliação determina que o trabalho apresentado não satisfaz as condições mínimas para ser considerado um trabalho de conclusão de mestrado válido, conforme pareceres circunstanciados em anexo.

A Comissão de Avaliação:

Para uso da Coordenação/Secretaria do PPGGO	
 Dr. Serigne Ababacar Cisse Ba Membro Presidente Universidade Federal de Goiás - UFG	Prof. Dr. Wagner Rosalem Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás Prof. Dr. Wagner Rosalem Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional-RC/UFG SIAPE: 1563237 - Port. 0321
 Dr. Marcos Bueno Membro Coorientador Universidade Federal de Goiás - UFG	Prof. Dr. Geraldo Sadyama Leal Vice-Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás
 Dra. Renata Alessandra Evangelista Membro Convitado Interno Universidade Federal de Goiás - UFG	Observações:
 Dr. Solon Bevilacqua Membro Convitado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG	
 Daniela Cristina Félix Santana Discente Candidato (a) Matrícula: 2015-0198	Visto Secretária: EX. Defesa n° 29/2017 Catalão, 02.08./2017

Dedico este à minha filha, Cléo...

Pela paciência e amor, em vivenciar junto
comigo este desafio nos seus primeiros meses
de vida...

AGRADECIMENTOS

A Deus por me amparar nas dificuldades e desafios. Em especial, a minha mãe Celma, mesmo longe me apoiou; ao meu irmão William, que sempre me ajudou quando necessitava; meu esposo Rafael, que acompanhou e incentivou; e a minha amada filha Cléo, que participou da elaboração deste.

Aos meus orientadores Dr. Marcos Bueno e Dr. Serigne minha sincera gratidão, por acreditarem nos meus estudos, mostrando o caminho da ciência e da pesquisa. Aos professores Dra. Renata Evangelista e Dr. Sólon Bevilacqua pelas grandiosas considerações para a conclusão deste. Ao Dr. Geraldo Sadoyama que colaborou com considerações em todo o projeto. E as queridas Dra. Roselma Lucchesse e Dra. Ivania Vera por todo o apoio. A querida professora Dra. Cida por me apoiar desde o início.

Ao Dr. Marcos Bueno por sua ajuda nos momentos mais críticos e importantes, acreditando na conclusão deste trabalho, com contribuições para o meu crescimento profissional e pessoal para a realização deste trabalho, bem como por todas as palavras de motivação na minha gestação.

Ao Dr. Serigne por sua ajuda nos momentos em que precisei ser ouvida e por atender as minhas necessidades na transição do mestrado, me apoiando como orientanda.

As amigas e amigos; Alessandra, Aurélio, Fabrícia, Monise, Vagner e Vanessa que me apoiaram desde o início do mestrado. Aos amigos conquistados durante o processo, Ludimila Campos, Lilian Carneiro e Patrícia Oliveira, que passaram horas ouvindo e me apoiando; dando força para que eu não desistisse. E as queridas e atenciosas Luci Cardoso, Isabela Santos e Lívia Marçal. A todos os colegas do mestrado, pelo convívio e troca de informações. Ao amigo André Mazaro e as minhas amigas Roberta de Jesus e Valeria Gregório e que me ajudaram com seus conhecimentos e orientações. Querida Roberta obrigada por todo o carinho e o amor com a Cléo, quando precisava de ajuda para aplicar e desenvolver a conclusão deste.

A minha querida equipe, Laura Hohl, Larissa Barbosa, Lucilêda Santana, que me ajudou a aplicar o questionário.

A todos os professores do programa de mestrado, pelos conhecimentos vivenciados e repassados; obrigada, pelo tempo vivido e aprendido. A todos vocês que fizeram parte desses momentos, sempre me ajudando, incentivando e participando, diretamente ou indiretamente neste trabalho, meu eterno agradecimento.

õFeliz aquele que transfere o que sabe e
aprende o que ensinaõ.

Cora Coralina

RESUMO

A busca pela Qualidade de Vida (QV) impulsiona a humanidade, abrangendo também as organizações, através da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o que garante benefícios tanto para as pessoas como para as organizações. Temos na promoção da QVT um fator motivacional, volvido na importância da avaliação do estresse e na saúde ocupacional, sendo esta percebida através da satisfação do trabalhador. Portanto, o objetivo deste estudo consiste em analisar a percepção da satisfação dos docentes em relação à QVT, segundo o Modelo de Walton (1973), na Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão (UFG/RC). O Modelo de Walton (1973) destaca oito critérios que permitem definir a percepção quanto a QVT em graus de satisfação. Trata-se de uma pesquisa aplicada, sendo esta descritiva-exploratória, com abordagem quali-quantitativa. A primeira contou com a participação de oitenta docentes, sendo que os dados foram coletados mediante questionário, que utilizou da escala Likert em cinco categorias. E a segunda parte aconteceu com a participação de seis docentes em cargos de chefia nas Unidades Acadêmicas Especiais da Universidade (UAES), através de entrevistas semiestruturadas, com perguntas complementares acerca dos questionamentos relevantes encontrados na análise da percepção dos docentes em relação ao conjunto de indicadores à satisfação com a QVT. Os resultados encontrados revelam que entre os oito critérios, quatro; sendo estas condições de trabalho, organização do trabalho, integração social e participação; possuem como percepção a predominância da satisfação e/ou muita satisfação entre os docentes. E os quatro critérios restantes; que compreendem, saúde, compensação, comunicação e imagem da organização; evidenciam nos resultados não satisfação e/ou pouca satisfação entre os docentes. Com o embasamento da análise do discurso pode-se interpretar os questionamentos relevantes encontrados acerca da QVT, que justifiquem tanto os insatisfeitos como os indiferentes com relação à percepção desta qualidade. Logo, podemos concluir que a percepção da QVT entre os docentes da UFG/RC é regular, apresentando considerações que permitem melhorias significativas, seja através de novos investimentos, da implantação de programas, na reavaliação dos planos de carreiras, entre outros; que gerem realmente a QVT necessária.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho - QVT; percepção; docentes.

ABSTRACT

The quest for Quality of Life (QL) drives humanity, including organizations, through Quality of Life at Work (QWL), which guarantees benefits for both individuals and organizations. We have in the promotion of QWL a motivational factor, focused on the importance of stress assessment and occupational health, which is perceived through worker satisfaction. Therefore, the objective of this study is to analyze the perception of teacher satisfaction in relation to QWL, according to the Walton Model (1973), at the Federal University of Goiás, Regional Catalão (UFG/RC). The Walton Model (1973) highlights eight criteria that allow us to define the perception about QWL in degrees of satisfaction. It is an applied research, this descriptive-exploratory, with a qualitative-quantitative approach. The first one counted on the participation of eighty teachers, and the data were collected through a questionnaire, which used the Likert scale in five categories. And the second part happened with the participation of six professors in management positions in the Special Academic Units of the University (SAUU), through semi-structured interviews, with complementary questions about the relevant questions found in the analysis of the teachers' perception in relation to the set of indicators Satisfaction with QWL. The results show that among the eight criteria, four; being these working conditions, work organization, social integration and participation; have as their perception the predominance of satisfaction and/or satisfaction among teachers. And the four remaining criteria; which include health, compensation, communication and image of the organization; evidenced in the results not satisfaction and/or low satisfaction among teachers. Based on the analysis of the discourse, the relevant questions about QWL can be interpreted, justifying both the dissatisfied and the indifferent ones regarding the perception of this quality. Therefore, we can conclude that the perception of QWL among UFG/RC teachers is regular, presenting considerations that allow significant improvements, through either new investments, program implementation, re-evaluation of career plans, among others; that actually generate the required QWL.

Keywords: Quality of Life at Work - QWL; perception; teachers.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	17
2. OBJETIVOS.....	19
2.1. Objetivo.....	19
2.2. Objetivos Específicos	19
3. JUSTIFICATIVA	20
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
4.1. Contextualizando a Qualidade de Vida - QV	22
4.2. Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT	23
4.2.1. <i>O valor da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT para as pessoas nas organizações</i>	29
4.2.2. <i>A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT</i>	31
4.2.3. <i>Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como fator motivacional</i>	33
4.2.4. <i>A importância da avaliação do estresse na Qualidade de Vida no Trabalho ó QVT</i>	35
4.3. A Promoção da Saúde Ocupacional	39
5. MÉTODO.....	43
5.1. Tipo de Pesquisa.....	43
5.2. Abordagem.....	43
5.3. Local da Investigação	44
5.4. Instrumento de Coleta de Dados	44
5.5. Procedimentos de Coleta de Dados	46
5.6. Análise e Interpretação dos Dados	47
5.7. Aspectos Éticos da Pesquisa	48

6.	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	49
6.1.	Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa.....	49
6.2.	Percepção dos Docentes em Relação ao Conjunto de Indicadores à Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT	53
6.3.	Interpretações dos Discursos Quanto aos Questionamentos Relevantes Encontrados Acerca da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT Entre os Docentes.....	70
6.4.	Ações Propostas Diante dos Resultados	74
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
8.	REFERÊNCIAS	79
9.	ANEXOS.....	88
	Anexo A: Instrumento de Coleta Para Mensuração da Qualidade de Vida - QVT Conforme Modelo Walton (1973) Adaptado e Validado por Frossard (2009).....	88
	Anexo B: Termo de Anuência	91
	Anexo C: Parecer do Comitê de Ética.....	92
10.	APÊNDICES.....	96
	Apêndice A: Levantamento de Informações Junto o DP da UFG/RC.....	96
	Apêndice B: Roteiro de Entrevista.....	97
	Apêndice C: Termo de Compromisso Livre e Esclarecimento	98
	Apêndice D: Termo de Riscos	100

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01: Modelo da Organização Mundial da Saúde de ambiente de trabalho saudável...41

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Alguns entendimentos em Qualidade de Vida no Trabalho - QVT no contexto histórico.....	25
Quadro 02: Algumas contribuições da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.....	26
Quadro 03: Algumas publicações nos principais periódicos das áreas de Administração e Psicologia - 1995 e 2009.....	27
Quadro 04: Modelo de Walton (1973).....	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Afastamentos e licenças médicas entre jan/15 a jun/16.....	49
Tabela 02: Perfil dos participantes da pesquisa.....	52
Tabela 03: Critério de condições de trabalho.....	54
Tabela 04: Critério de organização do trabalho.....	56
Tabela 05: Critério de integração social.....	58
Tabela 06: Critério de participação.....	60
Tabela 07: Critério de saúde.....	62
Tabela 08: Critério de compensação.....	64
Tabela 09: Critério de comunicação.....	66
Tabela 10: Critério de imagem da organização.....	67
Tabela 11: Análise lexical dos discursos com base nos critérios da QVT.....	71

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Afastamentos e licenças médicas entre jan/15 a jun/16.....	50
Gráfico 02: Condições de trabalho.....	54
Gráfico 03: Organização do trabalho.....	57
Gráfico 04: Integração social.....	58
Gráfico 05: Participação.....	60
Gráfico 06: Saúde.....	62
Gráfico 07: Compensação.....	64
Gráfico 08: Comunicação.....	66
Gráfico 09: Imagem da organização.....	68
Gráfico 10: Comparativo entre critérios.....	69
Gráfico 11: Análise lexical dos discursos com base nos critérios da QVT (%).....	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC: Acidente Vascular Cerebral

CEP: Comitê de Ética em Pesquisa

DCNT: Plano de Ações Estratégicas para o Enfrentamento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis

DORT: Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

DP: Departamento Pessoal

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

NIOSH: Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (sigla em inglês)

NR: Norma Reguladora

OCDE: Organização Para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OMS: Organização Mundial de Saúde

QV: Qualidade de Vida

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

PNCQ: Programa Nacional de Controle da Qualidade

RC: Regional Catalão

SPSS: Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (sigla em inglês)

SST: Segurança e Saúde do Trabalho

SUB: Sistema Único de Benefícios

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TST: Tribunal Superior do Trabalho

UAES: Unidades Acadêmicas Especiais da Universidade

UFG: Universidade Federal de Goiás

UFG/RC: Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão

1. INTRODUÇÃO

Há, nos últimos anos, um avanço crescente nos estudos que objetivam entender os fenômenos atrelados à vida do trabalhador. O desenvolvimento tecnológico, cultural e econômico, sob influência da globalização, impulsiona novas abordagens no acréscimo dos processos de trabalho (OGATA e O'DONNELL, 2013). Assim, os sistemas e os métodos de trabalho em virtude das mudanças são constantemente reavaliados na expectativa da oferta de maior qualidade, seja para seus clientes internos (colaboradores) e/ou externos (público-alvo). Nesta perspectiva, do aumento da competitividade e do alcance dos objetivos organizacionais, as empresas buscam novas estratégias e tecnologias para manutenção e expansão dos negócios.

Pesquisas relacionadas à qualidade e aos processos organizacionais que envolvem o mundo do trabalho se mostram cada dia mais relevantes, uma vez que o aumento da qualidade é pautado na valorização, motivação e satisfação do capital humano, e tendo em vista que as pessoas são responsáveis pelos processos específicos de uma instituição e razão da existência das organizações (BERNARDO, EVANGELISTA e BUENO, 2014). Assim, as organizações são capazes de promover influências diretas e indiretas na qualidade do serviço prestado, como exemplo, na qualidade do trabalho, o que direciona a resultados.

Qualidade de Vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende, pois, de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que é decorrente da inclusão desses na sociedade (ROCHA e FELLI, 2004, p. 29).

Para Fernandes (1996), a QVT reflete no bem-estar do trabalhador e na produção, quanto na sua produtividade, por meio da influência cultural e da promoção de um bom clima organizacional, o qual se configura como uma gestão dinâmica e/ou contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos. Neste sentido, também podemos observar um maior aprofundamento nas investigações sobre QVT, nas relações entre o capital e trabalho, saúde e adoecimento, entre outros. Da mesma forma o estresse gerado na relação com o mundo do trabalho torna-se objeto de diversas pesquisas.

Vários autores; como Afonso (2006), Camelo e Angerami (2004), Limongi-França e Rodrigues (2002, 2005, 2011), Paschoal e Tamayo (2004); mencionam que diversos transtornos de saúde ligados ao estresse são decorrentes das relações de desgastes, tanto físicos como emocionais, presentes no mundo do trabalho; tais como os transtornos

psicológicos, de pânico, de ansiedade, de depressão, de fobias, entre outros; envolvendo nestes estudos as patologias do trabalho.

Organizações que buscam aprimoramento de processos, tanto para o desenvolvimento quando para a consolidação de padrões de qualidade cada vez maiores, englobam a promoção de melhores condições de trabalho, no intuito de promover a QV e a saúde dos seus colaboradores; e procuram contribuir em mitigar os impactos da globalização e das pressões econômicas. Não obstante, se de um lado as constantes mudanças exigem um novo desenho por parte das organizações, de outro, tal processo requer dos trabalhadores o desenvolvimento de novas habilidades e competências, a fim de lidar com os entraves que a todo o momento se apresentam.

Para os trabalhadores da docência também não é diferente: as alterações nas demandas impulsionam novas cobranças e surgimento de novas atividades e exigências organizacionais. Há um aumento gradativo de processos trabalhistas e adoecimentos. Segundo dados oficiais do TST, com fonte no SUB, entre 2004 e 2013 os percentuais sobre os tipos de benefícios assegurados corresponderam a 1% de auxílio-acidente, 7% de aposentadoria por invalidez, 14% de pensão por morte e 78% de auxílio-doença (TST, 2015).

A partir da premissa de que a QVT é vital para a manutenção e o desenvolvimento organizacional, o presente estudo visa analisar a situação atual e as necessidades relacionadas à QVT do trabalhador docente do serviço público da UFG/RC, a partir da identificação e do levantamento de dados que sinalizem fatores a serem tratados dentro da QVT. Buscando responder as seguintes questões: Qual percepção dos docentes da UFG/RC com relação ao conjunto de indicadores da QVT? Esta percepção representa a satisfação sobre a QVT na referida instituição? O estudo buscou através destes questionamentos, em uma amostra somente com os professores efetivos, levantar os pontos a serem considerados através da coleta e análise da pesquisa. Existem diversas ações para promover a satisfação com a QVT nas empresas, a depender das características demográficas, socioeconômicas e de estado de saúde dos trabalhadores e de seus desejos e expectativas, entre outros fatores. Para a definição da intervenção a ser implementada, são consideradas também, os interesses da empresa, os resultados esperados e seus recursos disponíveis.

Este trabalho será composto pelas seguintes partes: objetivos, contemplando objetivo geral e objetivos específicos; uma breve justificativa para este estudo; abordagem teórica, por meio do referencial; metodologia de pesquisa utilizada e suas especificações; apontamentos dos resultados encontrados e discussões destes; e considerações finais, com breves conclusões da pesquisa.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo

Analisar a percepção da satisfação dos docentes em relação à QVT, segundo o Modelo Walton.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar a percepção entre os docentes relacionada ao conjunto de indicadores da QVT;
2. Verificar a satisfação dos docentes a partir da percepção quanto à QVT; e
3. Propor ações de intervenção, com base na percepção e satisfação dos docentes, na QVT da instituição.

3. JUSTIFICATIVA

O presente estudo se justifica na premissa de que o desenvolvimento de ações na QVT são mecanismos essenciais para o desenvolvimento das organizações e para a vida dos trabalhadores. O combate e a redução de situações de estresse dos impactos do trabalho, a melhoria do serviço prestado, a diminuição de absenteísmos e afastamento por conta do estresse decorrente do trabalho, são objetivos nas práticas de promoção da QVT.

No que se refere à QVT, lamentavelmente salienta-se a existência de um paradoxo, conforme Hattori e Yamamoto (2012); pois de um lado se encontram os trabalhadores na luta por efetivação dos seus direitos e melhores condições de trabalho, buscando, além disso, a satisfação pessoal em relação às atividades desenvolvidas, enquanto do outro, prevalece o interesse por parte das organizações em relação à oferta de qualidade dos serviços prestados e produtos, com vistas no aumento da produtividade e da competitividade.

Empresários gerentes e administradores que ainda estão presos a velhos paradigmas deverão ficar mais atentos ao contexto que os cerca e fazer uma profunda revisão seus conhecimentos e crenças pessoais. Aquilo que funcionou no passado e foi responsável pelo sucesso, possivelmente já não garante mais os mesmos resultados. Tampouco as novas teorias, ou tecnologias organizacionais são competentes de, por si só resultarem alguma transformação substancial no contexto em que vivemos (BUENO, 2004, p. 29).

Simionato (2006) afirma que o patrimônio humano é o produto primordial para sucesso das organizações e para a satisfação do público-alvo; uma vez que, trabalhadores satisfeitos, além de produzirem mais e com mais qualidade, tendem a apresentar um maior comprometimento com os objetivos e interesses das organizações.

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização (RIBEIRO e SANTANA, 2015, p. 76).

A escolha da referida instituição se deu pela importância e relevância local, tendo em vista o serviço prestado à comunidade de Catalão e região. O acréscimo de estudos e programas de QVT dentro da UFG/RC se mostram como um fator promotor de melhores condições de trabalho para todos os envolvidos, o que refletirá na saúde do docente, na QV, no clima organizacional, bem como na qualidade do serviço prestado.

Tal estudo é valioso por abordar assuntos ligados à QVT dentro de um campus universitário, direcionado aos principais prestadores de serviços desta instituição, que é o seu quadro de docentes, trazendo uma análise reflexiva sobre a QV no atual contexto. Acreditando também que esse trabalho promova estímulos aos profissionais da área e à própria instituição a investir na saúde, não somente dos docentes efetivos, mas de todos seus colaboradores, em favor de um ambiente de trabalho mais saudável.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1. Contextualizando a Qualidade de Vida - QV

Tendo em vista o tema relacionado à qualidade, se faz necessário uma breve colocação sobre a importância da qualidade nas organizações, especialmente, com relação à QV. A preocupação com a qualidade é latente desde a era primitiva, afinal, o homem buscava os mais resistentes materiais para fabricação de ferramentas, casas, instrumentos para caça, dentre outros; o que denota preocupação com a qualidade dos produtos e do que se produzia (GARVIN, 1992). De acordo com Algarte e Quintanilha (2000, p. 13) *a qualidade sempre esteve presente na vida do homem.*

Qualidade de vida (QV) é uma expressão comumente utilizada, mas que se reveste de grande complexidade, dada a subjetividade que representa para cada pessoa ou grupo social, podendo representar felicidade, harmonia, saúde, prosperidade, morar bem, ganhar salário digno, ter amor e família, poder conciliar lazer e trabalho, ter liberdade de expressão, ter segurança (GORDIA *et al*, 2011, p. 41).

Logo, o entendimento acerca da QV foi se adaptando com o passar do tempo no mundo, tendo em vista as alterações sociais econômicas, culturais e tecnológicas. Percebe-se que a QV se encontra atrelada à visão individualizada que cada pessoa tem das realidades ao seu redor, passível de mensuração a partir de critérios específicos, de acordo com sua subjetividade, expectativas e interesses.

A expressão QV possui raízes em duas culturas: oriental e ocidental. Nota-se sua presença na antiga filosofia chinesa referente à sua arte, literatura, filosofia e medicina tradicional, bem como, nas forças positivas e negativas representadas pelas definições de Yin e Yang, as quais, em equilíbrio, representam boa QV. Na perspectiva ocidental, observa-se a QV inicialmente relacionada com a visão aristotélica, a qual descrevia a felicidade como certo tipo de atividade íntegra da alma, algo como se sentir completo e realizado, ou seja, com boa QV (KAWAKAME; MIYADAHIRA, 2005 *apud* GORDIA *et al*, 2011, p. 42).

Os conceitos sobre QV foram se adequando às novas demandas, dando origem a diversos entendimentos, que embora distintos, se interrelacionam e se complementam. Segundo Seidl e Zannon (2004) foi por volta de 1930, na perspectiva da definição de bem-estar dos homens, que se pôde vislumbrar o termo "Qualidade de Vida" no âmbito literário médico.

Com o aumento da competitividade provocada pelas transformações da economia mundial, inovações tecnológicas e globalização dos mercados, ocorreram grandes processos de mudanças nas organizações, visando melhorar as condições de competitividade, lucratividade e qualidade dos produtos e serviços (RECHZIEGEL e VANALLE, 1999, p. 31).

Decorrente do processo de evolução nas sociedades, bem como do alinhamento entre a área médica e os estudos atrelados à QV, na perspectiva de fomentação da temática em todo o mundo, a OMS (1998) buscou definir o termo. Conforme a OMS (1988, p. 28), a QV se configura, ou pode ser entendida como a *percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações*. O entendimento quanto à QV se dá a partir da fusão de duas visões relevantes.

Uma delas refere-se à subjetividade ou os aspectos percebidos pela pessoa sobre suas condições físicas, emocionais e sociais. A outra está relacionada com a objetividade das condições materiais, ou sobre a vida de relações estabelecidas pela pessoa com o meio ambiente e a própria sociedade. Do ponto de vista conceitual, esses dois aspectos ou formas de entendimento podem envolver as muitas nuances que se apresentam no dia-a-dia das pessoas em todas as situações a que se expõem para viver (VILARTA e BOCCALETTO, 2008, p. 09).

Nesse sentido, salienta-se a amplitude do conceito tangente à QV, uma vez que se apresenta sob significâncias diversas, de acordo com a subjetividade de cada indivíduo que engloba aspectos psicológicos, econômicos, ergométricos, sociais, ambientais, físicos. Afinal, cada um valoriza ou atribui pesos distintos no que tange às circunstâncias sofrendo influências ainda da integração ao meio em que vive e ao meio ambiente, bem como questões financeiras. Com isso, o surgimento dos diversos entendimentos quanto à QV se explica através das distintas valorizações do que é QV, ou do que a QV representa para as pessoas.

Concluem, Gordia *et al* (2011, p. 43), que *a noção de QV transita em um campo semântico polissêmico: de um lado, está relacionada a modo, condições e estilo de vida; de outro, inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana*. Lembrando também que essa QV segue atrelada aos direitos humanos e sociais, e à saúde humana; sendo o alicerce das reivindicações destes direitos, tanto como na criação de padrões e normas trabalhistas que garantam a saúde do trabalhador. Assim, *a crescente preocupação com questões relacionadas à qualidade de vida vem no sentido de valorizar parâmetros mais amplos do que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida* (SÁ JÚNIOR e SOUZA NETO, 2016, p. 97).

4.2. Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Moller (1992) menciona que a qualidade humana se apresenta como ponto essencial para os demais modelos de qualidade. Embora os termos *Qualidade*, *Qualidade de Vida* e *Qualidade de Vida no Trabalho* sejam aplicados no cotidiano a todo o momento, a

conceituação se mostra multifocal e extensa, tendo em vista a relação entre o que é QV e a variação da visão que cada indivíduo tem sobre a mesma. Segundo os autores, Ellmer, Santos e Batiz (2016), Rodrigues (1998), Timossi *et al* (2009), entre outros, a QVT e sua conceituação se encontram atreladas à humanização do mundo do trabalho como reflexo das melhorias nas condições do capital, do trabalho e da saúde do trabalhador. Para Vieira e Hanashiro (1990, p. 45), o conceito de QVT consiste em:

Melhoria nas condições de trabalho ó com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.

Já para Rocha (1998, p. 23):

A opinião dos trabalhadores sobre os aspectos de seu trabalho e a qualidade de vida torna-se fundamental como forma de subsídio a políticas e estratégica socioeconômicas para as organizações que pretendem adotar um programa de QVT, o que enfatiza a necessidade da sondagem de opinião interna como instrumento de informação.

Nessa visão, subsiste o entendimento por parte do autor da relação entre o que o colaborador compreende como QV e a sua opinião quanto às questões do seu trabalho. Logo, a satisfação não se encontra atrelada apenas à remuneração. Todo o conjunto de fatores presentes no universo trabalhista exerce influência negativa ou positiva sobre o trabalhador, o que, conseqüentemente, reflete na QVT, bem como na qualidade e quantidade da produção ou do serviço prestado.

Pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois os aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados (FERNANDES, 1996, p. 46).

Conforme Rodrigues (1994), embora não seja o foco gerador da satisfação e da motivação, o aspecto financeiro deve ser também considerado. Lima (1998, p. 41) acrescenta trazendo uma consideração muito relevante:

Ao planejar a capacidade de produção de um grupo de pessoas é preciso levar em conta sua motivação, a qual depende (...) de sua satisfação com a empresa (...) A tecnologia da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada exatamente para que as pessoas queiram fazer mais, como decorrência de um envolvimento maior com o trabalho que realizam (...) sintam-se estimuladas e motivadas a produzir, satisfazendo seus anseios e necessidades, e ao mesmo tempo indo ao encontro dos objetivos organizacionais.

Vale ressaltar que as práticas desenvolvidas ou utilizadas pelas organizações são tão essenciais quanto às condições de vida do colaborador. A falta de QV nas organizações causa impacto negativo direto na vida do trabalhador e nos resultados organizacionais; aumento do absenteísmo e rotatividade, do grau de estresse e doenças psicossomáticas, propicia o surgimento lesões, desmotivação e descomprometimento, bem como incidência de processos trabalhistas; o que significativamente promove redução nos lucros.

O Quadro 01, procura descrever brevemente alguns dos entendimentos (conceitos) acerca da QVT, complementando a contextualização sobre seus benefícios.

Quadro 01: Alguns entendimentos em Qualidade de Vida no Trabalho - QVT no contexto histórico

AUTORES	ENTENDIMENTOS	ANO
Walton, R.E.	<i>Utilização da QVT para explicitar preocupação com valores ambientais e humanos, tendo em vista ser preteridos pela produção, tecnologia e economia.</i>	1975
Faune, W. e Dubin, R.	<i>Associação da QVT às competências do projeto do cargo ocupado pelo trabalhador, com vistas ao reconhecimento pelo desempenho no labor através da liberdade criativa e autonomia.</i>	1975
Aquino, C. P.	<i>A não integração e não aceitação do trabalhador no ambiente de trabalho incide em que o mesmo priorize interesses pessoais e, caso julgue que há algum tempo disponível, os interesses da empresa.</i>	1980
Bergeron, J.L	<i>A QVT se resume na filosofia humanista em ação, com vista ao aprimoramento de questões atreladas ao ambiente de trabalho, para desenvolvimento de uma nova realidade que promova aumento da produção e satisfação aos trabalhadores através de mecanismos de participação.</i>	1982
Nadler, D.A/ Lawler, E.E.	<i>A QVT se constitui em uma forma de se pensar acerca das pessoas, das organizações e do trabalho.</i>	1983
Fernandes, E.	<i>A QVT se reflete no bem-estar do trabalhador e na produção organizacional através da interferência na cultura e renovação do clima da empresa, se configura como gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos.</i>	1996

Fonte: Fernandes (1996). Adaptado pela autora.

Os resultados preliminares, de acordo com a pesquisa bibliográfica, apontam que o conceito de qualidade se dá de diversas formas, afinal, a percepção de cada um se relaciona à sua subjetividade (HONÓRIO e MARQUES, 2001 *apud* MEDEIROS e FERREIRA, 2011). Os entendimentos tangentes à qualidade são múltiplos e complementadores, mas podem incidir em interferências nos âmbitos específicos da QVT (SOUZA e BASTOS, 2009), logo, subsiste a necessidade de alinhamento entre a teoria e a prática (TOLFO e PICCININI, 2001), e de desenvolvimento de ferramentas de aferimento eficazes (MARTEL e DUPUIS, 2006).

Muitos outros entendimentos surgiram e se ampliaram, de forma que todos se entrelaçam; existindo hoje na era contemporânea, uma visão holística da QVT. Estudos de vários autores que enfatizam algumas das contribuições da QVT, conforme o Quadro 02.

Quadro 02: Algumas contribuições da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

AUTOR		ÁREA	MÉTODO	CONTRIBUIÇÕES
Limongi-França, A.C.	1997	Administração	Estudo de campo	<i>Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho. Relação entre esforço organizacional e satisfação dos trabalhadores.</i>
Limongi-França A.C.	2007	Administração	Quantitativo com entrevistas semiestruturadas	<i>Ampliação da visão sobre as relações entre a QVT e a autogestão de carreiras, especialmente em mudanças de trajetória profissional. Conclui que há evidências qualitativas de influência da QVT na decisão pelo desligamento da instituição, sem desconsiderar fatores como a conjuntura econômica, o mercado de trabalho, demandas sociais e o preparo que o indivíduo deve possuir para gerir e controlar a direção de sua vida; e que a busca por QVT tem relação com as escolhas profissionais após o desligamento.</i>
Coutinho, M.L.G.	2009	Administração	Estudo de caso investigatório qualitativo e exploratório	<i>Análise de gerenciamento organizacional de programa de QVT através das práticas de gestão de projetos. Resultados apontaram necessidade de práticas de gestão de projetos empíricos, adaptadas às necessidades do dia a dia.</i>
Coutinho, M.L.G.	2009	Administração	Estudo de caso investigatório qualitativo e exploratório	<i>Análise de gerenciamento organizacional de programa de QVT através das práticas de gestão de projetos. Resultados apontaram necessidade de práticas de gestão de projetos empíricos, adaptadas às necessidades do dia a dia.</i>
Medeiros, L.R.F. e Ferreira, M.C.	2011	Psicologia e Administração	Revisão de literatura conceitual levantamento bibliográfico	<i>Dentre os principais resultados, destaca-se o aumento substancial da produção científica, em especial nos anos 2007, 2008 e 2009, com a predominância de estudos no campo da Administração, a prevalência pela adoção do conceito de QVT segundo uma literatura clássica e a utilização, em geral, de uma metodologia diversificada. Notou-se a ausência de investigações com outros segmentos de trabalho tais como o cooperativismo, o trabalho voluntário e os trabalhadores informais.</i>
Ferreira, M.C.	2011	Psicologia	Referencial teórico-metodológico	<i>A intervenção eficaz e duradoura no campo da QVT implica remover ou atenuar causas primeiras do mal-estar dos trabalhadores em termos de condições, organização e relações sócio-profissionais de trabalho e, em especial, inverter o paradigma dominante do indivíduo como variável de ajuste para o preconizado pela Ergonomia, de adaptar o trabalho ao ser humano.</i>
Litim M.	2014	Psicologia	Revisão bibliográfica	<i>Qualidade de vida no trabalho iniciativa centradas na qualidade do trabalho nos leva a concentrar-se na empresa e a contribuição de cada indivíduo para o seu desempenho. As consequências de tal abordagem devem ser avaliadas à luz do trabalho publicado por sociólogos e psicólogos ocupacionais, juntamente com estudos institucionais sobre a prevenção dos riscos psicossociais, que têm sido particularmente numerosas, desde a década de 2000.</i>

Limongi-França A.C.	2014	Administração	Referencial teórico e análise de correlação entre variáveis, com utilização do <i>Job Stress Scale</i> , de Karasek, o <i>Copin gwith Job Stress</i> , de Latack, e o <i>WHOQOL-Bref</i> , da OMS	<i>Relação entre o estresse percebido no trabalho, a estratégia de enfrentamento adotada e a qualidade de vida de gerentes atuantes em organizações brasileiras. Os achados demonstraram que a maior parte dos gerentes se encontra em nível elevado de estresse, mas com bom suporte social e boa percepção quanto à sua qualidade de vida. A maioria utiliza estratégias de controle para enfrentamento do estresse. As estratégias de controle e administração de sintomas influenciam significativamente a percepção de qualidade de vida, enquanto que estratégias de evitação implicam em diminuição dessa percepção.</i>
---------------------	------	---------------	---	---

Fonte: Limongi-França (1997, 2007, 2009), Ferreira (2012), Medeiros e Ferreira (2011), Litim (2014). Adaptado pela autora.

As preocupações com bem-estar, valores, cultura, expectativa de vida, saúde, ação social, relações interpessoais, integração e motivação passam a ocupar um espaço maior, no sentido da promoção de uma vida melhor e mais leve, o que se encontra ligado à QV. Nesse cenário de constantes e diversas alterações e adaptações, as questões atreladas à saúde emocional se tornam essenciais. Devido à grande dimensão da QVT, esta tem sido o foco de muitos estudos, que permitem sempre o melhoramento de futuras pesquisas. O Quadro 03 descreve as principais publicações na área.

Quadro 03: Algumas publicações nos principais periódicos das áreas de Administração e Psicologia - 1995 e 2009

AUTOR	ANO	CONCEITUAÇÃO
Walton	1973	<i>Na literatura internacional clássica, ao se considerar os principais conceitos em QVT, formula uma das primeiras definições e pode ser considerado o precursor de uma abordagem científica ainda hoje largamente citada. QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho. O autor desenvolve um modelo teórico composto por oito fatores analíticos: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. Esses oito fatores, cada um com seus respectivos indicadores, constituem um modelo de avaliação de QVT.</i>
Hackman e Oldham	1975	<i>Traduziram e adaptaram o Job Diagnostic Survey ó JDS e propuseram uma escala reduzida do instrumento.</i>
Hackman e Oldham	1975	<i>Em outra perspectiva, os autores conceituam QVT como o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos aspectos diversos do seu trabalho e privilegiam as características da tarefa na análise de QVT. Segundo essa ótica e, apoiados na compreensão de que cargos enriquecidos favorecem à QVT, eles propõem o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa cujo propósito visa aproximar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador. Hackman e Oldham (1975) desenvolveram o Job Diagnostic Survey, um instrumento de avaliação da QVT, que possibilita, segundo os autores, diagnóstico e intervenção no trabalho com possibilidade de aumentar a produtividade e a motivação do empregado.</i>
Westley	1979	<i>Define QVT seguindo a mesma linha de pensamento de Walton (1973), ou seja, humanização do ambiente de trabalho. No entanto, o autor condensa os indicadores de QVT em quatro dimensões: o econômico, o social, o psicológico e o sociológico.</i>

Nadler e Lawler	1983	<i>Respaldo científico insuficiente, contribuindo para um paulatino desencanto em relação a essa temática.</i>
Huse e Cummings	1985	<i>QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização e destacam como aspecto fundamental a participação do trabalhador nos assuntos e decisões do trabalho.</i>
Moraes e Kilimnik	1994	<i>Compreendem a QVT como òuma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas.</i>
Fernandes	1996	<i>Uma das pioneiras nos estudos do tema no Brasil relaciona o conceito de QVT à gestão organizacional. A autora explica que, dependendo das contingências, a cultura organizacional é afetada, e o clima organizacional melhora, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.</i>
Albuquerque e França	1998	<i>QVT traduz-se como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, e visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para o trabalho e durante a sua realização.</i>
Santanna e Moraes; Honório e Marques	1999 2001	<i>Utilizam o aporte teórico e o instrumento adaptado por Hackman e Oldham (1975) em suas pesquisas.</i>
Regis-Filho e Lopes	2001	<i>Afirmam que parece haver consenso quanto à QVT ser um conjunto de condições organizacionais objetivas, como práticas e princípios administrativos, com atenção em critérios explícitos tais como as condições de trabalho, o estilo de supervisão, o nível de participação, os benefícios e os sistemas de recompensa.</i>
Tolfo e Piccinini	2001	<i>Disjunções entre a teoria e a prática.</i>
Honório e Marques	2001	<i>Pouca consensualidade e o caráter generalista presentes em grande parte das conceituações de QVT, aspectos que obstaculizam consideravelmente a continuidade e o desenvolvimento das investigações, uma vez que corroboram para um antagonismo acerca do conceito.</i>
Ferreira e Mendes	2003	<i>Uma abordagem preventiva deve considerar aspectos fundamentais como: a cultura organizacional, em que se enquadra o Contexto de Produção de Bens e Serviços ó CPBS - com suas dimensões condições, organização e relações sócio-profissionais de trabalho.</i>
Ferreira	2006	<i>A QVT é compreendida sob duas perspectivas interdependentes, isto é, a ótica organizacional e a ótica dos trabalhadores. Esse conceito é adotado por Carneiro e Ferreira (2007), Ferreira et al (2009), Leite, Ferreira e Mendes (2009) e Ferreira, Alves e Tostes (2009).</i>
Martel e Dupuis	2006	<i>Dificuldades na elaboração de instrumentos de medidas eficazes.</i>
Carneiro e Ferreira	2007	<i>As definições de QVT, sob uma perspectiva assistencialista, visam òadaptar o ser humano ao trabalho ò por meio de práticas compensatórias do desgaste provocado por um ambiente organizacional desfavorável.</i>
Souza e Medeiros	2007	<i>O conhecimento em QVT visa tornarem os cargos mais produtivos e satisfatórios, almejando, com isso, vantagens para os trabalhadores e para as organizações tal qual exposto pelos conceitos clássicos em QVT.</i>
Ferreira et al. Leite, Ferreira e Mendes, Ferreira, Alves e Tostes	2009	<i>Assim, nessa ótica, QVT é uma tarefa compartilhada por todos no âmbito organizacional e uma responsabilidade institucional orientada por uma busca permanente de integrar o bem-estar, a eficiência e a eficácia no trabalho, sem restringir seu foco à produtividade.</i>
Ferreira, Alves e Tostes	2009	<i>Segundo os autores, tais atividades mencionadas por Carneiro e Ferreira (2007) tendem a se tornar esforços estéreis na medida em que se distanciam dos problemas efetivos que comprometem vo bem-estar dos trabalhadores.</i>
Souza e Bastos	2009	<i>A pesquisa realizada versa sobre a implicação do conceito de QVT nas práticas organizacionais. Os autores esclarecem que entendimentos diferenciados do conceito podem interferir nas áreas privilegiadas pelos programas de QVT.</i>

Ferreira, Alves e Tostes	2009	<i>Práticas organizacionais descoladas de respaldo científico.</i>
Ferreira, et al	2009	<i>QVT destaca-se como possibilidade de resgate da discussão sobre o sentido do trabalho humano, configurando-se em alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações.</i>

Fonte: Medeiros e Ferreira (2011), Index-Psi-periódicos, BVS-Psi e Scielo. Adaptado pela autora.

Tais contribuições, sejam históricas e teóricas, são empíricas a partir de processos aplicados nas organizações. Podemos perceber que a qualidade agora é atribuída a todo planejamento estratégico, tendo evoluído em termos de formas, dimensões e focos. Logo, os processos de qualidade e tecnológicos promovem melhorias significativas, além da redução de custo, aumento de qualidade e vendas, e maior competitividade, satisfação dos clientes internos e externos (DEMING, 1990).

4.2.1. O valor da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT para as pessoas nas organizações

A partir da premissa de que as pessoas são a razão de ser de qualquer organização, podemos entender que ao patrimônio humano se deve dispensar maior valor e observação. Sendo, o trabalhador elemento relevante e vital para os processos organizacionais; sua satisfação se encontra aliada à motivação, o que incide em um envolvimento maior tanto com a organização, como com o seu trabalho. Na visão de Ferreira (2012, p. 179):

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Assim, pode-se entender que a vivência de sentimentos, coletivos ou individuais, no mundo do trabalho incide em sentimentos agradáveis ou desagradáveis no exercício de suas atribuições, o que influencia na qualidade do ambiente laboral, o que é um fator promotor de saúde e indício da presença da QVT.

Mais adiante, Ferreira (2012, p. 172) conceitua a QVT a partir da integração de duas visões, das organizações e dos trabalhadores:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Westley (1979 *apud* Ferreira, Souza e Silva, 2012, p. 87) entende que a QVT se configura no empenho dedicado pela organização para com os trabalhadores através de um ambiente de trabalho mais humanizado, sob o enfoque de quatro fatores distintos e atrelados à QVT: sociológico, econômico, psicológico e político. Tais fatores, quando devidamente alinhados aos fatores comportamentais, organizacionais e ambientais incidem sobre a satisfação e motivação dos trabalhadores e, por fim, na QVT, aumento da produtividade e qualidade do serviço prestado. Fernandes (1996, p. 40) corrobora com os demais autores em relação à QVT ao destacar que:

Não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Subentende-se que, segundo o autor, a conceituação de QVT se atém aos diversos âmbitos que envolvem o mundo do trabalho, com vistas à responsabilização social, à legislação, as necessidades e anseios humanos. De acordo com Curado *et al* (2011, p. 01), *um dos principais desafios da modernidade é perceber onde e quando se manifestam os conceitos de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, pois esses ainda são imprecisos em grande parte das direções corporativas e mesmo para as mentes acadêmicas.*

De forma sucinta, a promoção da QVT se mostra como um fator que proporciona a descoberta de novos caminhos, a fim de promover mecanismos para organização lidar adequadamente com seus trabalhadores, alinhando os objetivos da empresa a todo o *staff* e mediando as relações de trabalho. Assim, *o enfoque e a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é menos relevante quando se trata de organizações públicas* (BERNARDO, EVANGELISTA e BUENO, 2014, p. 55). Por esse motivo, o tema se mostra relevante, bem como tem sido alvo de diversos estudos, pesquisas e discussões.

Há de se mencionar que na atualidade, embora não exista uma definição específica ou consensual referente ao conceito de QVT, salienta-se que o mesmo é oriundo da produção de

diversos autores. Em síntese, conceitos distintos que se inter-relacionam e se completam. Num mercado cada dia mais exigente, competitivo e mutável, as organizações constantemente buscam novas estratégias para sua manutenção, solidificação e expansão. Lacaz (2000, p. 156) menciona que, na atualidade, *é inadmissível falar em qualidade do produto sem tocar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho, o que seria sobremaneira auxiliado pela democratização das relações sociais nos locais de trabalho.*

No mundo empresarial, com crescente frequência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana. Nesses casos, amplia-se a compreensão do lado humano das organizações. Aumenta-se a possibilidade de viver melhor na empresa. A compreensão desse processo de construção de uma nova forma de administrar o bem-estar, com competências e habilidades complexas, é reforçada, como se procura demonstrar, por evidências e sinais das organizações, do mercado, dos tipos de trabalho e do estilo de vida individual (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 33).

A promoção da QVT é um fator de grande relevância para atingimento da qualidade nas organizações uma vez, que esses são os maiores responsáveis pelo processo produtivo e, conseqüentemente, exercem influência sobre o retorno positivo e aumento de lucros.

4.2.2. A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

A convergência entre os objetivos e trâmites organizacionais com os fatores humanos nas organizações é um fator promotor de QV na empresa. De acordo com Ba *et al* (2014, p. 242):

A QVT engloba, além de fatores relacionados a remunerações e benefícios, outros fatores como: condições físicas e psicológicas, que farão com que o funcionário exerça sua função com maior dedicação, satisfação e respeito, levando esse sentimento de realização para a vida pessoal. Uma pessoa satisfeita com o seu trabalho, tem maior facilidade de fazer amizades, criam expectativas dentro e fora da empresa, pois o trabalho, a cada dia que passa, influencia positivamente mais nos sentimentos dos indivíduos.

Sabe-se que, apesar dos esforços e programas para atingimento da QVT, na atualidade, lamentavelmente existe um índice elevado de afastamentos e absenteísmos, por conta de diversas doenças e lesões decorrentes das atividades e relações do mundo do trabalho, tais como problemas emocionais, depressão, síndrome do pânico, lesões por esforços dispensáveis, por equipamentos inadequados, por repetição constante de movimentos, etc.

Para Boisvert (1980, p. 03) a QVT *promove a construção de um projeto unificador, o que permite dar coerência na ação e assegurar um melhor controle das partes interessadas envolvendo e equipar o diálogo social.*

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores (MARRAS, 2000, p. 31).

A promoção da QVT tem o intuito de alinhar os objetivos organizacionais, manter a competitividade, reduzir custos e aumentar lucros (SÁ JÚNIOR e SOUZA NETO, 2016). A NR 17, em conformidade com a Portaria nº 3.751/90 (PNCQ, 2017), estabelece medidas a fim da adaptação das características psicofisiológicas dos trabalhadores às condições do mundo do trabalho, a fim da promoção máxima quanto à proteção e bem-estar, eficiência tangente ao desempenho, e segurança dos mesmos.

No sentido de resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico, vem ao encontro de tais preocupações, com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho (FERNANDES, 1996, p. 39).

O aumento da qualidade dos serviços prestados, como da produtividade e da satisfação dos clientes internos e externos, ocorre por meio do atingimento e promoção da QVT. Trabalhadores que são valorizados e motivados, exercendo suas funções em um ambiente sadio e com segurança tendem a prestar serviço de forma mais eficaz e eficiente.

Segundo Fernandes e Coronado (2008) diante dos diversos conceitos acerca da QVT, seu entendimento vai desde aplicabilidade de estratégias organizacionais até a inexistência de doenças, lesões e acidentes de trabalho. Pode-se também entender a QVT como um conjunto de ações oriundas da gestão da qualidade pela organização, na perspectiva da melhora contínua da QV dos colaboradores na prática de suas atividades; que refletem na qualidade da produção ou dos serviços prestados. Logo, a melhoria da qualidade no ambiente de trabalho, bem como no processo de produção, influencia diretamente ou indiretamente nos resultados obtidos pelas organizações.

A sobrevivência de qualquer organização está diretamente ligada com a capacidade de investir em qualidade de vida, uma vez que para crescer e obter sucesso é preciso ter qualidade, eficiência e eficácia no seu desempenho, o que só será possível a partir do momento que considerarem seus recursos humanos como principal capital da empresa. Além da técnica, as pessoas se diferenciam, com a motivação e o comprometimento com o trabalho. A qualidade de vida deve ser considerada e analisada em seus vários aspectos: físicos, sociológicos, tecnológicos, sócio psicológicos, que em conjunto influenciam no clima organizacional, na produtividade e satisfação dos empregados (BA, 2009, p. 02).

Observa-se que o mercado gradativamente mais exigente altera os padrões da qualidade, tendo em vista as mudanças na sociedade. Como decorrência de tal aspecto, seu

público se encontra cada vez mais dotado de informações e novos anseios, bem como de uma consciência mais crítica. Não obstante, fatores como a qualidade que a empresa proporciona a seus colaboradores e a comunidade, baseados em princípios sociais e de sustentabilidade, passam a ser também observados.

A adoção de práticas de QVT diz respeito à humanização do trabalho (WALTON, 1973 *apud* Tolfo e Piccinini, 2001), bem como reconhecimento do fator humano presente nas organizações (MEDEIROS e FERREIRA, 2011). Nesse sentido, o desenvolvimento da QVT nas organizações, conseqüentemente, se apresenta como um fator mediador de relações no mundo e no ambiente do trabalho, o qual incide na minimização de entraves, aumento da qualidade e competitividade organizacional (MEDEIROS e FERREIRA, 2011).

Medeiros e Ferreira (2011) destacam que entre os anos de 2007 a 2009 houve um aumento significativo de estudos científicos atrelados à temática na área da Administração; porém, outros seguimentos como trabalhos informais e voluntários, assim como cooperativismo foram preteridos nas investigações. Observou-se, portanto que, nas últimas décadas, o desenvolvimento de estudos, discussões e debates científicos acerca da aplicabilidade de ações de QVT nas organizações foi impulsionado pela relação entre o adoecimento o trabalho e a ausência de QVT tendo em vista, o aumento concomitante de processos trabalhistas relacionados ao adoecimento ocupacional.

4.2.3. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como fator motivacional

Tornando cabível à organização a promoção de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores incumbirá, ainda no desenvolvimento de programas que ofereçam subsídios para a promoção e o aumento da motivação, e do grau de satisfação dos seus colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.

Outro fator relevante é a adequação das estruturas físicas, desenvolvimento de condições ambientais, oferta de segurança, desenvolvimento e treinamento das capacidades humanas, na perspectiva da melhora gradativa e contínua, com vistas à promoção da saúde física, social e psicológica como um todo dentro das organizações. Assim, a organização que apresenta um diferencial, conseqüentemente, torna-se mais competitiva; uma vez, que a promoção da saúde gera economia e maior produtividade, evita afastamentos, bem como ameniza sobrecargas psíquicas e físicas (GASPARINI, BARRETO e ASSUNÇÃO, 2005). Como consequência, além dos lucros, temos um ambiente saudável e com QV para os trabalhadores.

Para se manter no mercado que a cada dia se mostra mais competitivo, se torna essencial o conhecimento das necessidades humanas, na perspectiva da manutenção de uma relação sadia e bem-sucedida para com seus trabalhadores. Robbins (2002, p. 151), destaca *o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.*

No âmbito organizacional, a motivação pode ser definida como a predisposição individual para exercer esforços que busquem o alcance de metas organizacionais, condicionada pela capacidade de esses esforços satisfazerem, simultaneamente, alguma necessidade individual (SOBRAL e PECI, 2008, p. 207/208).

De forma sucinta, a motivação no seio organizacional pode ser entendida a partir da relação entre a satisfação de algumas necessidades individuais do trabalhador, alinhadas às necessidades e propósitos da organização. Gil (2001) traz uma consideração de grande relevância ao mencionar que os trabalhadores não podem ser enxergados como simples recursos utilizados unilateralmente, a partir dos interesses organizacionais. Não obstante, aponta para a necessidade da humanização, bem como do seu reconhecimento como agente ativo e participante de todo o processo. O trabalhador, assim como as empresas, pauta-se no interesse do retorno da sua força de trabalho, do seu tempo e demais formas de investimento.

Na visão de Spector (2002, p. 198) *a motivação é um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos.* Desta maneira, a força ou entusiasmo para alcance de uma meta ou objetivo podem ser entendidas como motivação, o que, em uma instância maior, se origina a partir das intenções anseios e/ou necessidades para alcance de algo através de ações impulsionadas por outros comportamentos.

Logo, nesse entendimento, a satisfação profissional independe da insatisfação profissional. Assim, dois fatores destacados e interdependentes requerem cuidado por parte das organizações: um, que é a ausência de satisfação no trabalho, e o outro a insatisfação profissional. A satisfação se relaciona com os fatores motivacionais proporcionados pela organização, atrelados a satisfação pessoal do trabalhador. A insatisfação depende do ambiente, do reconhecimento, da importância monetária, dentre outros.

Num contexto geral, de acordo com o senso comum, sabe-se que grande parte dos trabalhadores, quando motivados, produzem mais e melhor (RIBEIRO e SANTANA, 2015). Assim, se mostra vital que as organizações identifiquem as circunstâncias e situações promotoras da motivação.

Conforme contribuições de Stoner e Freeman (1982, p. 333), a motivação organizacional sofre interferências e são afetadas a partir de três variáveis, que são as

características: do trabalho, das situações do trabalho e das pessoas. Cabe, desta forma às organizações, proceder na avaliação constante destas no ambiente de trabalho.

Contrariamente, Motta e Vasconcelos (2002, p. 75) mencionam que:

Não existem estágios predefinidos e definitivos a serem atingidos: as necessidades variam e se alternam de acordo com as experiências do indivíduo e as mudanças que ele enfrenta em sua vida. As necessidades fundamentais vêm à tona e, uma vez satisfeitas, as necessidades mais complexas voltam a manifestar-se.

Dessa maneira, a identificação, fomentação e reforço dos fatores motivacionais se mostram essenciais na promoção da qualidade, bem como no processo de saúde emocional na vida do trabalhador. A saúde emocional se encontra atrelada a visão, a forma de lidar e as reações das pessoas mediante as circunstâncias do cotidiano, bem como a forma que se alinha seus anseios, emoções, ideais, projetos, capacidades; motivo pelo qual vai muito além da ausência de alguma doença ou transtorno mental.

De acordo com Volpi (2004, p. 08) *o corpo não esquece*, e a somatização se refere ao processo de comunicação entre os registros ancorados no corpo e as sensações decorrentes das vivências de um indivíduo. Cabe lembrar, que a saúde física merece atenção e cuidados, da mesma forma a saúde emocional, tendo em vista que, quando as emoções não estão alinhadas, isso se reflete no físico, dando a origem a doenças que, inicialmente, tem procedência nas emoções, conhecidas como doenças psicossomáticas (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2011).

4.2.4. A importância da avaliação do estresse na Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Para Codo (1999, p. 247), *o termo stress tem origem na física, o seu significado original é o de fricção ou desgaste provocando fricção. As energias vão sendo roubadas pela fricção de um corpo em relação a outro corpo.*

Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 27) concordam com Codo (1999) ao mencionar que o termo stress, estresse ou extresse, da forma que se tem utilizado, tem sua origem na Física, com o significado de *grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço*. Para Selye (1926), o estresse se caracteriza a partir de um agrupado de reações desenvolvidas pelo organismo quando exposto a situações que demandam reação e adaptação através do impulso ou esforço. Nesse sentido Lipp (1996, p. 20) converge com Selye (1926), ao mencionar que:

O *stress* é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Rios e Sanchez (1997) trazem uma consideração relevante ao mencionar que o estresse é um mecanismo natural de autopreservação da integridade do organismo do indivíduo, a partir do conjunto de reações e respostas decorrentes da interação entre as emoções e o físico.

Já Limongi-França e Rodrigues (2011, p. 31) ressaltam que *a vida sem estresse seria chata, monótona e sem graça, não haveria desenvolvimento pessoal ou científico*. Porém, a depender da frequência e intensidade de tais reações e respostas, tal processo pode se configurar como uma ameaça ao organismo, tendo em vista o grau de exigência e instabilidades quanto às mudanças e adaptações, que podem ser maiores que a habilidade ou recurso pessoal em lidar com as mesmas. Em suma, a diferença consiste em saber lidar com as situações de estresse, tendo em vista que as exigências e necessidade de adaptações fazem parte do cotidiano (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2011).

Salientam-se as diversas alterações no cenário educacional, as quais os docentes se encontram inseridos. Além das responsabilidades e diversas atribuições ao profissional da educação, a necessidade de atualização permanente, os conflitos vividos em sala de aula, as jornadas de trabalho cada vez mais extensas e em vários turnos e em instituições diferentes, a fim de complementação salarial, as horas de dedicação para preparação e correção de material pedagógico fora do horário de trabalho, a pouca valorização e reconhecimento, bem como as inseguranças atreladas à profissão, se mostram como fatores de estresse enfrentados diariamente.

Na atualidade, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende à família e à comunidade (GASPARINI, BARRETO e ASSUNÇÃO, 2005, p. 189).

Outro agravante é que o índice de mal-estar presente na profissão docente que, quando comparado ao índice de outras profissões, se mostra superior às demais (OCDE, 1990). Sob esse aspecto, Nóvoa (1992, p. 16) traz uma consideração relevante ao mencionar que:

Simultaneamente, a profissão docente impregna-se em uma espécie de entre dois, que tem estigmatizado a história contemporânea dos professores: não devem saber de mais, nem de menos; não se devem misturar com o povo, nem com a burguesia; não devem ser pobres, nem ricos; não são (bem) funcionários públicos, nem profissionais liberais, etc.

Os fatores estressantes do trabalho do professor, segundo o autor, só reforçam a instabilidade, bem como a sua desvalorização, podendo levar o profissional ao adoecimento ou a degradação da saúde emocional e física. Segundo Robbins (2005), em situações de estresse, enquanto alguns reagem de forma ativa, outros se mostram pacíficos, o que denota que a capacidade de lidar com o estresse varia de indivíduo para indivíduo.

O que converge com a visão de Fiorelli (2003), por ressaltar que as reações dos indivíduos variam aos estímulos desencadeadores do estresse, tendo em vista que o que traz relaxamento a uns, pode estressar outros.

Temos que diversos fatores se encontram relacionados ao estresse, tanto internos como externos, atrelados não apenas aos acontecimentos do cotidiano, mas a sua maneira de interpretação dos fatos. Nesse contexto, Simionato (2006) aponta que o agente causador do estresse pode ter origem real ou fictícia, uma vez, que os indivíduos, baseados na sua subjetividade, têm a possibilidade de criar seu estressor.

O estresse pode ter origem em fontes externas e internas: as fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Muitas vezes, não é o acontecimento em si que se torna estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, entre outros. Muito frequentemente, o estresse ocorre em função dos diversos tipos de cargos, de ocupação que a pessoa exerce (LIPP, 1996, p. 09).

De acordo com Carvalho e Serafim (1995), o estressor pode ter origem emocional, mental ou física, sendo caracterizado por um agente que incita uma reação de estresse, interferindo no equilíbrio do indivíduo. Já o estresse, nada mais é que a resposta/reação do organismo para recuperação do equilíbrio. Salienta-se que o estresse ocupacional é caracterizado pelos desgastes e tensões atrelados à vida profissional, bem como tudo que envolve a relação do trabalhador e seu trabalho.

Paschoal e Tamayo (2004) mencionam que a diferença entre o estresse ocupacional e o geral consiste na diferenciação entre os estressores, uma vez que o estresse geral se relaciona à vida pessoal do trabalhador e já o estresse ocupacional se relaciona com os estressores atrelados ao trabalho e às relações, bem como ao ambiente de trabalho.

Goleman (1997) salienta que o constante desgaste que os trabalhadores são submetidos no ambiente e nas relações de trabalho, tanto físicos como emocionais, se mostram como estressores e são um fator de grande relevância quanto ao aparecimento e/ou desenvolvimento dos transtornos de saúde atrelados ao estresse ocupacional, podendo dar

origem a diversos males, tais como síndrome do pânico, fobias, ansiedades, depressões, contraturas, elevação de pressão, taquicardia, dentre outros.

Quanto à definição do estresse ocupacional a partir das respostas aos eventos estressores, pode-se apontar sua contribuição para a identificação e compreensão de consequências do estresse. A principal crítica a esta abordagem refere-se à dificuldade em estabelecer se determinados comportamentos, estados afetivos e problemas de saúde são consequências de estresses organizacionais ou de outros contextos e eventos da vida do indivíduo (PASCHOAL e TAMAYO, 2004, p. 03).

Assim, o estresse ocupacional se caracteriza a partir das respostas às situações vivenciadas no trabalho, tendo em vista a não correspondência entre o que se é exigido e às capacidades que se tem. Não obstante, a constância da exposição aos estressores pode levar o trabalhador ao adoecimento (PASCHOAL e TAMAYO, 2004).

Afonso (2006) atribui o adoecimento ou surgimento de alguns transtornos físicos decorrentes do trabalho, às adaptações por parte do trabalhador as constantes e diversas alterações nas organizações, instabilidade profissional, não adequação ou condições ruins dos espaços organizacionais, relações profissionais conturbadas e desigualdades, entre outros.

A sobrecarga de trabalho e pressão sobre o trabalhador são uma constante, *o maior problema que ocorre nos dias atuais é que as empresas têm pressa. Muita pressa. Querem resultados rapidamente. Para ontem, se possível* (MARINS, 2003, p.136). Carvalho e Serafim (2002) mencionam que as condições físicas dos trabalhadores sofrem interferências, sendo um dos sintomas mais comuns à hipertensão, tensão ou rigidez muscular acompanhada de dores na cervical, cabeça e ombros.

Lipp (1996) acrescenta que o causador da doença em si não é o estresse, mas a predisposição do indivíduo. Nesse sentido, menciona ainda que o estresse se mostre como um agente que acelera o adoecimento, que promove redução do sistema imunológico, deixando a porta aberta para o surgimento de outras doenças.

Conforme Camelo e Angerami (2004), caso alguma medida não seja adotada para minimização do estresse, psicologicamente a exaustão e falta de energia do trabalhador serão cada vez maiores, bem como estado depressivo. Em relação à sua fisiologia, e de acordo com a predisposição genética, diversos tipos de doenças podem surgir, tais como herpes, úlceras, hipertensão, etc. Além das doenças citadas, em caso da inexistência do tratamento devido, subsiste o risco de patologias mais graves, como o AVC e o infarto.

A promoção da QVT se mostra como um recurso essencial e de grande relevância para as organizações, tendo em vista que promove a minimização dos impactos do trabalho e do

estresse, gerando melhoria, dinamismo e objetividade nas relações (LIMONGI-FRANÇA, 1997).

4.3. A Promoção da Saúde Ocupacional

De fato, nos dias atuais, o setor da saúde passou a ser de suma importância, ainda mais atrelando a ele os demais elementos da cadeia, sendo este setor apenas um componente de cadeia, tornando suas limitações mais aparentes. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1998) define a promoção da saúde como sendo o processo de capacitação do indivíduo para que ele tenha domínio geral, promovendo as melhorias sobre seu estado de saúde global.

Diversos estudos de revisão da literatura já mostraram que os programas de promoção da saúde, quando planejados e desenvolvidos adequadamente, podem melhorar a qualidade de vida e o estado de saúde de seus participantes e, conseqüentemente, trazer benefícios para a empresa onde foram desenvolvidos, como aumento da produtividade e redução do gasto com o benefício de assistência à saúde (ALDANA, 2001; BAICKER *et al*, 2010 *apud* REIS, MANSINI e LEITE, p. 04).

Neste sentido, o local de trabalho é reconhecido como um espaço de influência para a promoção da saúde, sendo o fator humano um elemento fundamental de competitividade. Ou seja, trabalhadores motivados, saudáveis e felizes produzem mais, faltam menos ao trabalho, sofrem menos acidentes e têm menos doenças graves. Segundo Ogata e O'Donnell (2013), os programas de promoção da saúde no ambiente de trabalho podem resultar em resultados eficazes para a organização, possibilitando abordar fatores de risco para DCNT, realizar prevenção de doenças e agravamentos, controlar os custos com assistência médica e melhorar a produtividade.

A promoção da saúde pode ser qualquer ação combinada de educação junto com a mídia, desenvolvimento comunitário, mudanças legislativas, fiscais e administrativas, intervenção profissional e readaptação funcional, mudanças tecnológicas e ambientais designadas a reduzir os índices de mortalidade em relação aos aspectos específicos do binômio doença - saúde, ou para aumentar a saúde física, mental e social da comunidade (HAHN, 1995, p. 11).

Percebe-se que para a efetividade de um programa de promoção da saúde depende da estratégia de intervenção, embora existam exceções. Programas baseados apenas na informação não costumam gerar impactos, pois apenas informar quanto aos riscos associados, não é suficiente para promover mudanças de estilo de vida. Os programas com melhores resultados são aqueles que, além de informar, são capazes de incentivar e/ou motivar, criando

ferramentas e oportunidades para que as mudanças aconteçam (RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Os programas oferecidos pelas empresas na promoção da saúde no ambiente de trabalho visam promover estilos de vidas mais saudáveis, prevenirem doenças e contribuir com a saúde ocupacional. Devido à falta de uma definição universal para programas de promoção de saúde, assim como de QV e QVT, as empresas acabam por definir e gerenciar os programas de maneiras distintas (ANDERY, 2011).

A promoção da saúde no ambiente de trabalho, a área ocupacional (saúde e segurança no trabalho - SST) e a assistência (ambulatório médico e plano de saúde) frequentemente se constituem em caminhos paralelos na gestão da saúde do trabalhador na empresa. Estes esforços paralelos podem ser fortalecidos se eles forem coordenados e integrados (e não separados e independentes) (OGATA e O'DONNELL, 2013, p. 09).

O estudo do "NIOSH Total Worker Health Program" (NIOSH, 2012) sobre um programa americano propõe quatro razões essenciais para integrar dois esforços paralelos de saúde: fornecendo os argumentos para a visão empresarial (*business case*) focando na potencial redução de custos e ganhos em produtividade; e na visão pessoal (*worker case*) que foca nos benefícios para a qualidade de vida e saúde do trabalhador. Tais razões são: razão número 1: o risco de adoecimento dos trabalhadores é aumentado pela exposição a agentes nocivos ocupacionais e pelo estilo de vida não saudável; razão número 2: os trabalhadores de maior risco de exposição a agentes nocivos são também os mais predispostos a ter estilos de vida não saudáveis; razão número 3: integrar os programas de promoção de saúde e SST pode aumentar a participação e a efetividade nos trabalhadores de alto-risco; e razão número 4: os programas integrados de SST e promoção da saúde podem trazer benefícios mais amplos para o ambiente da empresa e a organização do trabalho.

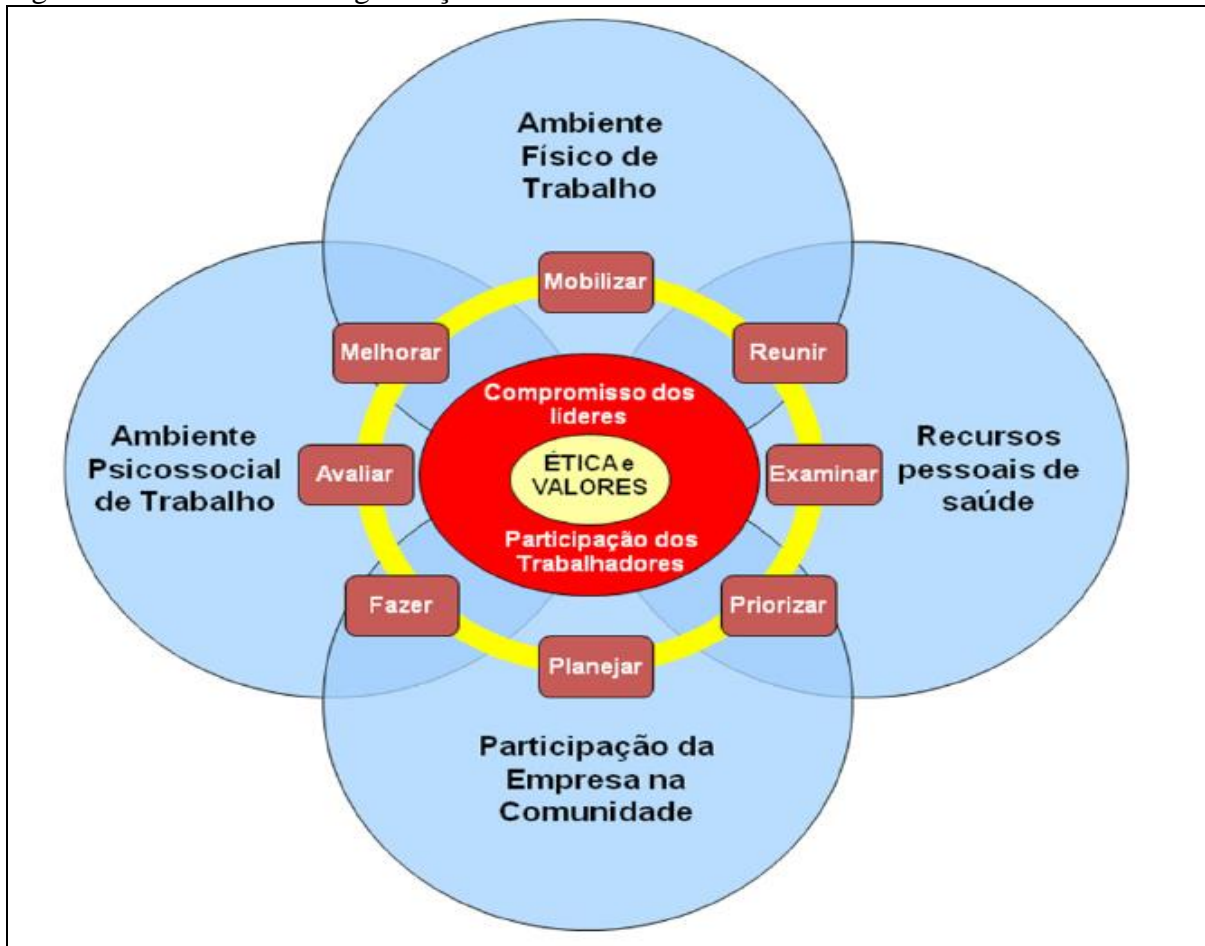
A OMS (2010) sugere como complementação que o modelo de ambiente de trabalho saudável possui quatro áreas críticas e propõe sete chaves para a correta gestão dos programas e promoção de um processo de melhoria contínua, sendo as áreas:

1. Ambiente físico de trabalho, se refere às condições relacionadas à segurança física do trabalhador;
2. Ambiente psicossocial de trabalho, inclui a cultura organizacional, bem como as atitudes, valores, crenças e práticas diárias na empresa que podem afetar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores;
3. Recursos pessoais em saúde envolve oportunidades para a promoção de um estilo de vida saudável, incluindo serviços, informação, flexibilidade e ambiente de suporte; e

4. Envolvimento (participação) da empresa com a comunidade, atividades em que empresa pode se engajar na comunidade em que opera, com a oferta de recursos ou conhecimentos e suporte para o bem-estar das pessoas.

Concluem, Ogata e O'Donnell (2013, p. 11) que *este processo dá uma ênfase especial a um processo de melhoria contínua, tendo como base a ética e os valores da empresa, com apoio decisivo da liderança e a participação dos trabalhadores*, conforme mostra a Figura 01, que enfatiza as quatro áreas e as setes chaves para um modelo eficiente de ambiente de trabalho saudável.

Figura 01: Modelo da Organização Mundial da Saúde de ambiente de trabalho saudável



Fonte: OMS (2010).

Logo, o planejamento de um programa de promoção da saúde consiste em uma série de decisões, desde as mais gerais e estratégicas até aquelas mais específicas, relacionadas aos detalhes operacionais, afirmam Reis, Mansini e Leite (2013). Com isso, o sucesso depende diretamente do planejamento, uma vez, que no plano devem estar estabelecidos os objetivos e as metas do programa, que orientarão as ações de todos os envolvidos. Faz-se

necessário, também, a avaliação de programas de promoção da saúde para identificar aprimoramentos necessários e resultados imprevistos, para auxiliar em propostas para ações futuras.

De acordo com Tang (2000), são quatro as principais perspectivas para a avaliação de programas de promoção da saúde: avaliação formativa (ou pré-teste), aplicada sobre pequena amostra do grupo-alvo, permitindo a identificação de falhas de planejamento e a intervenção anterior a sua implementação; avaliação de processo, que examina o desenvolvimento do programa fornecendo informações importantes quanto aos fatores que levaram ao sucesso ou fracasso da intervenção; avaliação de resultado identifica os efeitos da intervenção sobre o comportamento ou estado de saúde, podendo ser intermediários (de curto e médio prazos) ou finais (de longo prazo); avaliação econômica, examina a eficiência da intervenção, ou seja, a relação entre os custos do programa e seus resultados, útil quando se deseja comparar dois ou mais planos de intervenção, pois permite identificar qual deles é capaz de alcançar os resultados desejados com o menor volume de recursos.

5. MÉTODO

5.1. Tipo de Pesquisa

Temos que conforme a sua natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, uma vez, que tem como objetivo na aplicação prática, através do estudo de caso, buscando propor soluções e considerações sobre as determinadas problemáticas; Com base na problemática será adotada a pesquisa quantitativa. Em relação aos objetivos do estudo usaremos abordagem exploratória, descritiva e explicativa (GIL, 1999).

O estudo de caso é apenas uma das muitas maneiras de se fazer pesquisa em ciências sociais. Experimentos, levantamentos, pesquisas históricas e análise de informações em arquivos (como em estudos de economia) são alguns exemplos de outras maneiras de se realizar pesquisa. Cada estratégia apresenta vantagens e desvantagens próprias, dependendo basicamente de três condições: a) o tipo de questão da pesquisa; b) o controle que o pesquisador possui sobre os eventos comportamentais efetivos; c) o foco em fenômenos históricos, em oposição a fenômenos contemporâneos (YIN, 2001, p. 19).

Tais enfoques se justificam pelas características da pesquisa e orientaram a escolha dos instrumentos de coleta e análise de dados: análise documental (exploratório) com estudo focado em uma determinada população e na busca de um levantamento de informações (descritivo) (GIDDENS, 2012); e identificação dos fatores que determinam os fenômenos ligados a QVT, uma vez que está qualidade é percebida pelos participantes da pesquisa (explicativo).

5.2. Abordagem

No que se refere a abordagem, a presente pesquisa caracteriza-se como quali-quantitativa, descritiva-exploratória e tem o objetivo de levantar e identificar a existência dos fatores e aspectos que contribuem no desenvolvimento da QVT dos docentes da UFG/RC. De acordo com as contribuições de Demo (1995, p. 41) *embora metodologias alternativas facilmente se unilateralizem na qualidade política, destruindo-a em consequência, é importante lembrar que uma não é maior, nem melhor que a outra. Ambas são da mesma importância metodológica.*

Giddens (2012) menciona que as pesquisas podem ser realizadas através do método misto, com a unificação do método qualitativo e quantitativo, a fim de uma maior explicação e compreensão da temática em foco. Assim, ainda que o método qualitativo seja justificado

por apresentar uma visão mais holística em relação ao objeto estudado, é possível mensurar a qualidade através de dados estatísticos.

Logo, a escolha se dá pelo o enriquecimento da pesquisa, onde a união dos dados, quantitativos e qualitativos permitirá uma análise e uma percepção mais precisa das problemáticas abordadas pela pesquisa.

5.3. Local da Investigação

A pesquisa será realizada na UFG/RC, a qual se encontra localizada na cidade de Catalão - GO, situada à Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, nº 1120, Setor Universitário, CEP 75704-020, telefone de contato (64) 3441-5300. Sendo que conforme dados do censo realizado pelo IBGE (2016), a população catalana era composta por 86.647 habitantes em 2010, com estimativas de 100.590 habitantes em 2016.

Ao longo dos anos, a UFG/RC passou por diversas ampliações, tendo hoje 21 cursos de graduação em oferta, 11 cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* e 08 *Stricto Sensu*; sendo que na atualidade, possui uma média de mais 4.000 alunos matriculados.

A escolha da referida instituição se deu por entender que o desenvolvimento de maiores estudos e programas de QVT dentro da UFG se mostram como um fator promotor de melhores condições de trabalho para todos envolvidos; o que refletirá na saúde do docente e na QV dos mesmos, como também no clima organizacional e na qualidade do serviço prestado.

5.4. Instrumento de Coleta de Dados

Primeiramente, foram colhidas informações junto ao DP da UFG/RC, através de nove levantamentos, que permitiram traçar um perfil do público da pesquisa e considerações ocupacionais relacionadas com a QVT (Apêndice A), com a análise documental através de dados secundários.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário pré-estruturado, pautado no modelo de Walton (1973), que enfatiza as necessidades e anseios do ser humano com relação à QVT, destacando também a responsabilidade social do trabalhador. Tal questionário indica oito categorias conceituais, que são os fatores de influência a QVT (critérios), como sendo: condições de trabalho, organização do trabalho, integração social, participação, saúde, compensação, comunicação e imagem da organização. A proposta de

análise da QVT através desta ferramenta vai ao encontro da perspectiva de Timossi *et al* (2009) que afirma que *a possibilidade de avaliar a satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo, normalmente complexo, requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes.*

Após a análise documental será aplicado um instrumento de coleta de dados validado por Frossard (2009), contemplando 28 questões fechadas e de múltiplas escolhas, utilizando-se da escala Likert em 5 categorias: não satisfeito, pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito (Anexo A). Para tanto, segue Quadro 04 que descreve as categorias e fatores do modelo de Walton (1973).

Quadro 04: Modelo Walton (1973)

CRITÉRIO	INDICADOR	QUESTÕES
Condições de trabalho	Ambiente físico seguro e saudável. Recursos disponíveis para o trabalho.	1 a 4
Organização do trabalho	Ritmo do trabalho. Execução das tarefas diárias.	5 a 6
Integração social	Relacionamento interpessoal. Relacionamento com chefia. Ações que refletem na motivação.	7 a 9
Participação	Liberdade de expressão. Capacitação e qualificação. Crescimento pessoal.	10 a 12
Saúde	Integridade física, mental e social. Controle de doenças.	13 a 15
Compensação	Renda adequada ao trabalho. Equidade interna. Equidade externa.	16 a 19
Comunicação	Processo de circulação das informações.	20 a 23
Imagem da organização	Imagem da instituição. Responsabilidade social e ambiental. Responsabilidade pelos produtos e serviços. Qualidade de Vida na instituição.	24 a 28

Fonte: Frossard (2009).

A escolha do modelo de Walton (1973) justifica-se pela sua grande aplicação e reaplicação, como um dos mais utilizados e aceitos, conforme Rieger (2002, p. 49) este modelo é capaz de:

Humanizar o trabalho [...] jornada adequada, compensação justa, uso de habilidades, autonomia, crescimento, integração, constitucionalismo [...] sugerindo que sua aplicação poderá ser uma proposta adequada à reconstrução da cultura da organização no que diz respeito ao capital humano e à busca da qualidade para sua vida na empresa.

Complementam Freitas e Souza (2009, p. 140) que *por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais*

aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho. Portanto, o modelo permite analisar a percepção da satisfação quanto à QVT. Através de seus critérios podemos tanto focalizar quanto desmembrar novas ponderações, onde este modelo parte justamente da percepção do funcionário, envolvido tanto no ambiente interno como externo da organização.

Sabendo antemão, que a QVT está atrelada a satisfação e a um determinado grau (nível) desta satisfação, através de percepções que geram positivamente, ou não, estímulos aos indivíduos. Definem Freitas e Souza (2009, p. 143):

Satisfação geral com o trabalho: é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa; motivação interna para o trabalho: grau com que o trabalhador sente-se feliz ao executar perfeitamente as tarefas (ou infeliz ao executar as tarefas erroneamente); e satisfação específica: busca captar a satisfação do trabalhador com: (a) a segurança no emprego; (b) pagamento e outras formas de compensação; (c) companheiros de trabalho; (d) supervisores; e, (e) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Com isso, temos que a QVT parte da percepção dos funcionários, pois estes são os usuários das ações, passíveis de intervenções do ambiente e de suas influências, resultando na consciência, impressão e/ou intuição destes indivíduos.

Por fim, após a análise dos questionários, tornou-se os questionamentos com maiores evidências de não satisfeitos e pouco satisfeitos e indiferentes em cada critério, como pontos de maior reflexão dos critérios. Verificou-se, assim a necessidade de complementação da pesquisa através da aplicação de entrevistas semiestruturadas. Tais entrevistas abordam duas questões (Apêndice B); aplicadas aos chefes das UAES ou substitutos, em caso de indisponibilidades destes.

5.5. Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de informações junto ao DP da UFG/RC ocorreu por meio de solicitação enviada, via e-mail, contendo os nove levantamentos, o TCLE, o termo de aprovação do CEP, e apresentação da pesquisa; obtida através de uma funcionária responsável pelo setor.

As aplicações dos questionários aconteceram de forma impressa e com abordagem direta. Para tanto, um pequeno grupo foi formado com este objetivo, compreendendo todos os turnos e departamentos da instituição. O instrumento de coleta é composto por duas partes: a primeira, com o objetivo de traçar um perfil complementar ao levantamento de informações, com doze quesitos; e a segunda, referente à percepção da QVT na referida instituição. Para

tanto, a amostra da pesquisa contou com a participação de 82 sujeitos, dos quais, 80 questionários foram validados, devido a preenchimentos indevidos e/ou inconsistência de informações. Com isso, considerando um universo de 263 sujeitos (docentes efetivos federais), temos que a amostragem representou 30% da população, com 10% de erro amostral e nível de confiança em 99%, para uma homogeneidade de distribuição da população de 80/20.

As entrevistas ocorreram pessoalmente nos departamentos das UAES, por meio escrito e caso autorizada pelo participante, com gravações em meio eletrônico. Inicialmente, com a apresentação da pesquisa, posteriormente, com as leituras claras e objetivas de cada questão e as devidas anotações para as análises. Estas ocorreram com 06 Chefes e/ou substitutos das UAES, dos 10 que existem na instituição, atualmente. Logo, em termos amostrais, temos 60% da UAES participante na pesquisa, indicando um erro amostral de 25% e nível de confiança em 90%, possibilitando contribuições capazes de melhorar e ampliar as análises e interpretações dos dados da pesquisa.

5.6. Análise e Interpretação dos Dados

Foi realizada uma análise de dados utilizando os *softwares*. A escolha do aplicativo científico ocorreu considerando a aplicação. O SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) viabiliza as análises dos dados quantitativos (questionário), pois trata de um pacote estatístico de apoio para a tomada de decisões, tendo na análise da estatística descritiva, o estudo das frequências e percentuais de cada questão, bem como a média (simples) dos critérios, os desvios padrões e as significâncias.

A frequência pontual (F), sem perda de informação, ou frequência relativa, foi adotada, pois, que *existem dois processos elementares de organizarmos os dados quantitativos: são eles a criação de tabelas de distribuição de frequências agrupadas e não agrupadas* (FERREIRA, 2005, p. 19), juntamente com a frequência relativa em percentuais (%).

O desvio padrão e a média são dois dos parâmetros ou estatísticas mais usadas para caracterizar (descrever) uma população ou uma amostra. Se tivermos dois conjuntos de dados com a mesma média e diferentes desvios padrão, o conjunto de dados com maior desvio padrão é mais disperso do que o outro com menor desvio padrão. Quando as médias são distintas, no entanto, uma mera comparação entre os desvios padrão não faz sentido (FERREIRA, 2005, p. 32).

Para tanto, foi atribuída à média de cada critério, somando a escala não satisfeito com pouco satisfeito, e satisfeito com muito satisfeito, considerando os indiferentes. O desvio padrão foi considerado individualmente em cada questão e a média deste em cada critério, o mesmo procedimento representa a análise da significância, pois, conforme Conti (2009, p. 1), o princípio fundamental *da análise estatística é estabelecer se os resultados obtidos têm significância estatística, de acordo com limites pré-estabelecidos. Nível de significância é o limite que se toma como base para afirmar que um certo desvio é decorrente do acaso ou não.*

Com relação às análises qualitativas (entrevista), a escolha do *software* Maxqda (*Qualitative Data Analysis Software*) veio a contribuir, visando à análise de conteúdo, e assim, como na análise quantitativa, admitindo as frequências e/ou ocorrências dos termos nos discursos, o que permitiu também destacar os termos com maiores evidências. Conforme Bardin (2002, p. 213) *esta técnica de análise inscreve-se numa sociologia do discurso e procura estabelecer ligações entre a situação (condições de produção) no qual o sujeito se encontra e as manifestações semântico-sintáticas da superfície discursiva.*

Logo, o que se almejou foi gerar patamares para comparações que permitiram direcionar os objetivos propostos, no intuito de através desta mensuração, elaborar uma análise para as questões em estudo.

5.7. Aspectos Éticos da Pesquisa

Com relação aos aspectos éticos da pesquisa, estes consistem, inicialmente, na autorização para a realização da pesquisa, através do encaminhamento do projeto ao CEP da instituição, Termo de Anuência (Anexo B) para que fizesse cumprir as exigências legais da Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, sendo este o órgão regulador das normas para a realização de pesquisas envolvendo seres humanos. O parecer do CEP da UFG, foi aprovado e registrado sob o número 2.154.888 (Anexo C). A participação no estudo sucedeu mediante convite verbal nas salas dos docentes e/ou em reuniões do quadro, com breve explicação sobre o estudo e sua amplitude. A após a confirmação da disponibilidade de participação, os sujeitos foram informados sobre a necessidade do preenchimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em conformidade a Resolução nº 466/2012, que garante também o caráter confidencial e voluntário da participação, e o comprometimento de exposição dos resultados encontrados, juntamente com o Termo de Riscos (Apêndices C e D).

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1. Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa

O levantamento de informações junto ao DP da UFG/RC, informou que o quadro de docentes é composto por 325 docentes, dos quais 282 são efetivos (263 federais, 1 colaborador técnico e 18 municipais) e 41 substitutos (40 federais e 1 professor visitante). A partir de julho de 2016, o controle de frequência e a entrega de atestados e licenças médicas são realizadas pelos docentes diretamente em suas respectivas UAES, inviabilizando o departamento de tal informação.

Dados referentes ao período anterior, antemão, foram informadas entre janeiro de 2015 a junho de 2016, que constam na Tabela 01.

Tabela 01: Afastamentos e licenças médicas entre jan/15 a jun/16

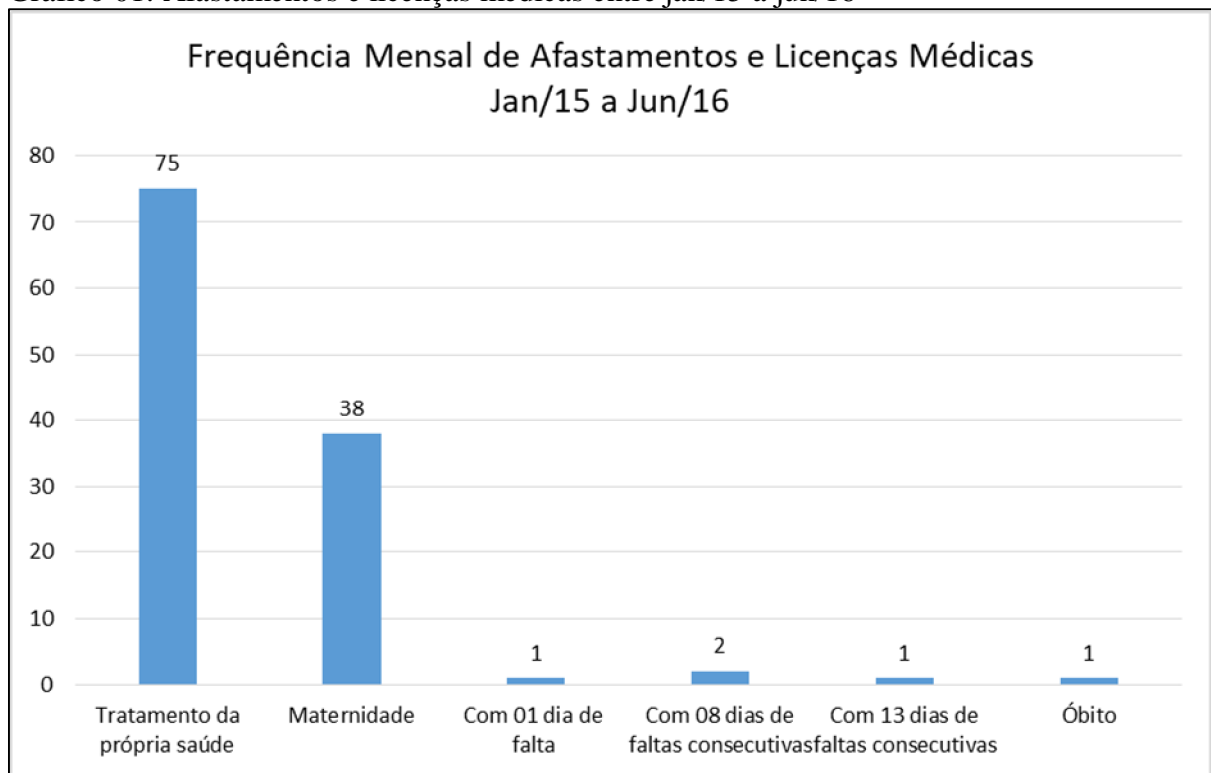
Jan/15		Fev/15		Mar/15	
Tratamento da própria saúde	5	Tratamento da própria saúde	7	Tratamento da própria saúde	7
Maternidade	1	Maternidade	1	Maternidade	1
		Com 01 dia de falta	1		
Abr/15		Mai/15		Jun/15	
Tratamento da própria saúde	10	Tratamento da própria saúde	8	Tratamento da própria saúde	6
Maternidade	1	Maternidade	2	Maternidade	2
Jul/15		Ago/15		Set/15	
Tratamento da própria saúde	4	Tratamento da própria saúde	4	Tratamento da própria saúde	4
Maternidade	1	Maternidade	1	Maternidade	1
Com 08 dias de faltas consecutivas	1				
Out/15		Nov/15		Dez/15	
Tratamento da própria saúde	3	Tratamento da própria saúde	5	Tratamento da própria saúde	3
Maternidade	3	Maternidade	4	Maternidade	3
Jan/16		Fev/16		Mar/16	
Tratamento da própria saúde	1	Tratamento da própria saúde	2	Tratamento da própria saúde	2
Maternidade	3	Maternidade	3	Maternidade	4
Com 13 dias de faltas consecutivas	1				
Abr/16		Mai/16		Jun/16	
Tratamento da própria saúde	1	Tratamento da própria saúde	2	Tratamento da própria saúde	1
Maternidade	3	Maternidade	2	Maternidade	2
Com 08 dias de faltas consecutivas	1	Óbito	1		

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Para melhor visualização destes dados, segue Gráfico 01, que mostra os afastamentos e licenças acumuladas no período, compreendidas entre 18 meses, com a finalidade de

verificar a maior incidência dos fatores de afastamentos e licenças médicas. Conforme este gráfico, o maior índice está atribuído a afastamentos e licenças para tratamento da própria saúde; pois, ao longo do período, 75 registros foram incididos; seguidas pelas licenças maternidades, 38 incidências, onde vale destacar que estas licenças são acumulativas e podem compreender um período de 4 a 6 meses, conforme legislações vigentes, e não são consideradas um súbito a saúde e a sua promoção; 2 registros de afastamento com 8 dias consecutivos; 1 com o afastamento de 13 dias consecutivos; 1 com 1 dia de afastamento; e 1 óbito em maio de 2016.

Gráfico 01: Afastamentos e licenças médicas entre jan/15 a jun/16



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Entre os outros motivos de pedido de afastamento, a pedido do docente, temos (DADOS DA PESQUISA, 2017):

Entre docentes federais:

Licenças para Pós-doutorado: 05

Licenças para Doutorado: 15

Licença por Interesse Particular: 01

Cessão a outros órgãos: 01

Remoção temporária para a Regional Goiânia: 01

Licença Capacitação: 01

Entre docentes municipais:

Licença por Interesse Particular: 01

Cessão a outros órgãos: 01

Remoção temporária para a Regional Goiânia: 01

O regime de trabalho (jornada de trabalho) dos docentes na instituição é de regime de dedicação exclusiva e/ou de 20h/semanais. Dos professores efetivos federais, 2 realizam 20h/semanais e os demais, 261, estão no regime de dedicação exclusiva; entre os municipais, 1 realiza 20h/semanais e os 17 restantes estão com dedicação exclusiva; dentre os substitutos, 1 faz 20h/semanais e o restante, 40 docentes, realiza regime de dedicação exclusiva.

Em relação aos cargos, o total de docentes, conforme as categorias e cargos, entre professor adjunto, professor assistente, professor associado, professor titular e professor auxiliar, relatamos as seguintes informações, conforme Dados da Pesquisa (2017):

Entre docentes federais:

Associado: 41

Adjunto: 132

Assistente: 18

Auxiliar: 73

Entre docentes municipais:

Adjunto: 5

Assistente: 9

Auxiliar: 4

Dentre os docentes efetivos, 06 ocupam cargo de chefia, vinculados à Direção da RC. Além destes, há docentes em cargos de chefia dentro das UAES. Conforme dados das UAES, em cada unidade 3 docentes ocupam cargo de chefia; logo, podemos concluir que 30 docentes ocupam cargos de chefias entre as unidades, que somados aos cargos de direção, temos que 45 docentes atuam diretamente em cargos de chefia na UFG/RC, representando aproximadamente, 17% dos docentes efetivos em cargo de chefia.

As informações referentes ao perfil dos participantes da pesquisa são dispostas a seguir na Tabela 02, considerando as variáveis, a frequência simples e acumulada (%) de cada caracterização.

Tabela 02: Perfil dos participantes da pesquisa

CARACTERIZAÇÃO	VARIÁVEL	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Gênero	Masculino	44	55%
	Feminino	36	45%
Idade	De 19 a 29 anos	7	9%
	De 30 a 39 anos	31	39%
	De 40 a 49 anos	29	36%
	Mais de 50 anos	13	16%
Estado civil	Solteiro	23	29%
	Casado	50	62%
	Outros	7	9%
Tempo de docência	Até 10 anos	36	45%
	De 11 a 15 anos	18	22%
	Mais de 15 anos	26	33%
Jornada de trabalho	20 horas	2	3%
	40 horas	2	3%
	Dedicação Exclusiva	76	94%
Possui outra fonte de renda	Sim	2	3%
	Não	78	97%
Trabalha em outras instituições	Sim	1	1%
	Não	79	99%
Renda somada	Até R\$ 5.000,00	6	8%
	Entre R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00	45	56%
	Acima de R\$ 10.000,00	29	36%
Prática atividade física	Sim	53	66%
	Não	27	34%
Frequência da atividade física	1x/semana	1	1%
	2x/semana	5	6%
	3x/semana	22	28%
	4x/semana	9	11%
	5x/semana	2	3%
	Todos os dias da semana	7	9%
	Não responderam (branco)	34	43%
Avalia sua saúde	Boa	50	63%
	Razoável	26	33%
	Ruim	4	4%
DORT	Sim	10	13%
	Não	70	87%
Doença cardiovascular	Sim	5	7%
	Não	75	93%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Conforme a tabela 02, podemos verificar as seguintes prevalências, gênero masculino (55%), com idade entre 30 a 39 anos (39%) e estado civil casado (62%), sendo o tempo de docência compreendido até 10 anos (45%), com regime de dedicação exclusiva (94%), que não possui outra fonte de recursos financeiros (97%) e nem trabalha em outras instituições (99%), com renda variando entre R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00 (56%). Diretamente com relação às práticas de atividade física, 66% dos entrevistados possuem o hábito, predominando a frequência de três vezes por semana (28%); 63% consideram o seu estado de saúde bom, com baixa incidência de DORT (13%) e de doença cardiovascular (7%).

6.2. Percepção dos Docentes em Relação ao Conjunto de Indicadores à Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Esta pesquisa teve como objetivo verificar a percepção dos docentes em relação ao conjunto de indicadores utilizados no Modelo de Walton para avaliação da QVT, validado por Frossard (2009).

A partir desta análise podemos dimensionar e/a quantificar os aspectos que apresentaram maior nível de satisfação/insatisfação entre os docentes. Assim, os resultados são apresentados a seguir, conforme os critérios dos indicadores do Modelo de Walton (1973), no intuito que tal agrupamento permita melhores discussões e a aplicação efetiva do modelo proposto.

Condições de trabalho

As condições de trabalho estão relacionadas com as condições físicas do ambiente, como odores, ruídos, iluminação, temperatura, poluição visual; e com a jornada de trabalho, considerando os limites máximos ou mínimos desta; neste sentido aspectos como diminuição dos riscos de acidentes e de enfermidades, carga horária semanal, organização do ambiente e do trabalho, ergonomia, entre outros, são quesitos fundamentais para este critério (TIMOSSI *et al*, 2009).

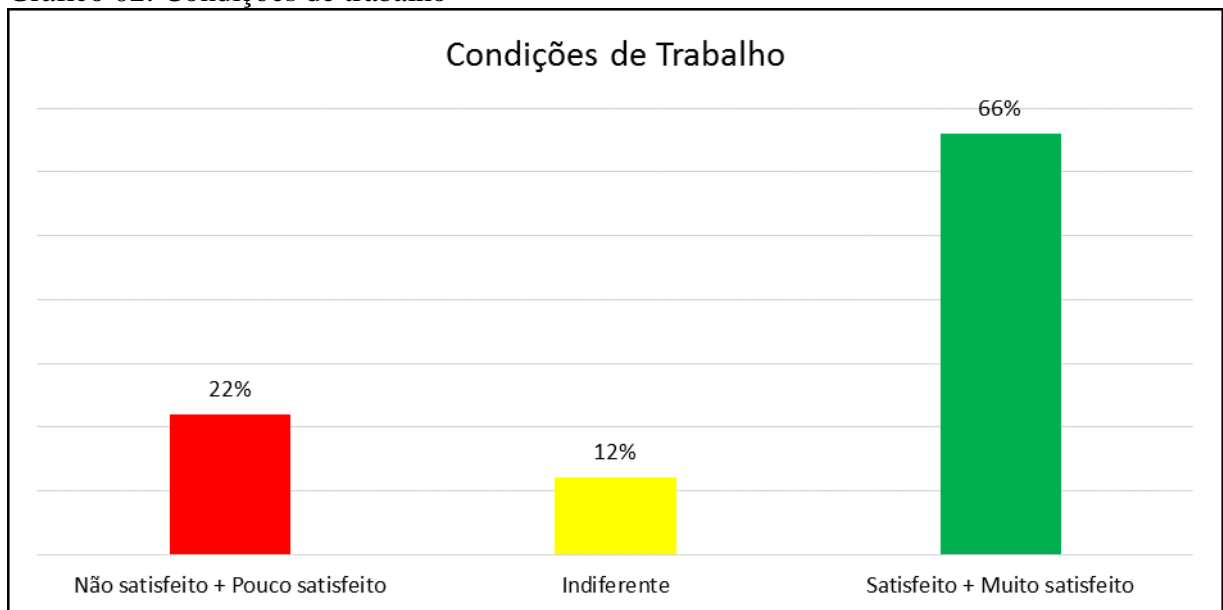
Na Tabela 03, são apresentados os resultados relacionados à satisfação dos docentes com as condições de trabalho oferecidas.

Tabela 03: Critério de condições de trabalho

Questões	1. Em relação à limpeza do seu ambiente de trabalho, você está:		2. Em relação à arrumação do ambiente de trabalho, você está:		3. Com relação à segurança no local de trabalho, você está:		4. Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	1	1,30%	1	1,30%	8	10,00%	14	17,50%	22%
Pouco satisfeito	4	5,00%	7	8,80%	19	23,80%	26	32,50%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	5	6,30%	8	10,10%	27	33,80%	40	50,00%	
Indiferente	1	1,30%	4	5,00%	17	21,30%	15	18,80%	12%
Satisfeito	48	60,00%	53	66,30%	31	38,80%	23	28,70%	66%
Muito satisfeito	26	32,50%	15	18,80%	5	6,30%	2	2,50%	
Satisfeito + Muito satisfeito	74	92,50%	68	85,10%	36	45,10%	25	31,20%	
Desvio Padrão	0,79		0,84		1,13		1,15		0,99
Significância	4,18		3,93		3,08		2,66		3,50

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Gráfico 02: Condições de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Através do Gráfico 02, representando à média do critério de condição de trabalho, percebemos que grande parte dos sujeitos se encontra satisfeita ou muito satisfeita com relação às condições de trabalho oferecidas (66%). Os questionamentos que merecem atenção são a disponibilidade de recursos para o trabalho, pois 50% de sujeitos se declararam não satisfeitos ou pouco satisfeitos; e a segurança do local de trabalho, com aproximadamente 34% de sujeitos não satisfeitos ou pouco satisfeitos. Sendo a segurança uma necessidade

humana, e não apenas do ambiente de trabalho, cabe o questionamento sobre a insuficiência desta no ambiente e de suas dimensões.

Complementando, os dados encontrados no estudo de Schuch (2001, p. 51), onde este destaca a percepção dos professores da Universidade do Planalto Catarinense quanto a QVT, destacam que *para 66% dos docentes há satisfação em relação a quantidade e qualidade de materiais e equipamentos a sua disposição*. O que permite verificar dois grandes problemas quanto aos recursos disponíveis para o trabalho, a quantidade de equipamentos e a qualidades destes, onde tais condições interferem na questão em si, e refletem também no resultado final do critério encontrado nesta pesquisa.

Rosa (2012, p. 27) corrobora Schuch (2001), em seu trabalho sobre QVT em uma Universidade de Tocantins, os resultados encontrados apontam que:

Quanto aos aspectos relacionados às condições de trabalho, os dados da pesquisa [...], revelam que 62% das respostas em sua totalidade, estão satisfeito ou muito satisfeito quanto aos aspectos ergonômicos. Com relação aos riscos ocupacionais observa-se um equilíbrio nas respostas: 54% apresentam níveis de satisfação enquanto que 45% algum tipo de insatisfação.

Quanto à segurança do local de trabalho, o grande número de sujeitos indiferentes, identifica também a necessidade de maiores ações em segurança, sendo que ocorre um grande fluxo de pessoas. *A necessidade humana de segurança corresponde à estabilidade de ordem econômica. Mesmo não sendo esse o motivo principal de demonstração do colaborador esse fator contribui na qualidade de vida do ser humano* (MASLOW, 1954 *apud* ROSA, 2012, p. 26).

Santos, Mattos e Pinto (2011, p. 10) através de relatos dos servidores do Campus de Porto - UFPEL, destacam considerações importantes sobre a condição de trabalho como critério para a QVT, com as seguintes contribuições:

Quanto a sugestão solicitada quanto a dois aspectos fundamentais para melhorar o ambiente de trabalho em suas concepções: 22% destacaram a necessidade de melhoria nos relacionamentos estabelecidos no interior da organização e também 22% destacaram a necessidade de condições mais adequadas para que possam desenvolver melhor as suas atividades, tanto no que se refere a melhor divisão do trabalho, diminuição da burocracia, comprometimento de todos os segmentos, assim como a necessidade de terem maior autonomia para desenvolver um trabalho de melhor qualidade.

Estudos de Schuch (2001), Santos, Mattos e Pinto (2011) e Rosa (2012) evidenciaram, assim como neste estudo, a satisfação (66%) do trabalho com relação as condições de trabalho.

Organização do trabalho

Segundo Frossard (2009) os acontecimentos vivenciados no ambiente de trabalho refletem, positivamente ou negativamente, nas demais esferas da vida; como exemplo, no convívio familiar e/ou social. Temos que no critério de organização do trabalho são destacados pontos relacionados com o ritmo de trabalho e com as tarefas executadas no dia-a-dia do docente.

Neste sentido, a Tabela 04 visa abordar o critério de organização do trabalho, sendo este um facilitador das tarefas e atividades dos docentes.

Tabela 04: Critério de organização do trabalho

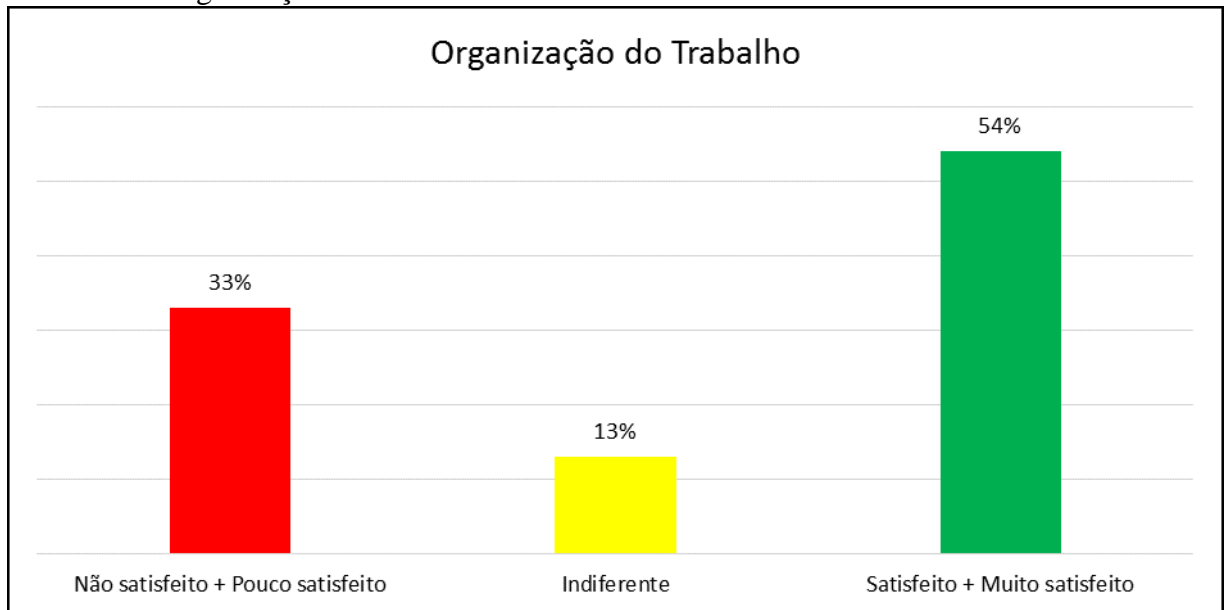
Questões	5. Quanto ao ritmo de trabalho, você está:		6. Sobre as tarefas executadas no dia-a-dia, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	
Não satisfeito	10	12,50%	4	5,00%	33%
Pouco satisfeito	22	27,50%	17	21,30%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	32	40,00%	21	26,30%	
Indiferente	9	11,30%	12	15,00%	13%
Satisfeito	32	40,00%	43	53,80%	54%
Muito satisfeito	7	8,80%	4	5,00%	
Satisfeito + Muito satisfeito	39	48,80%	47	58,80%	
Desvio Padrão	1,24		1,03		1,13
Significância	3,05		3,33		3,19

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Percebe-se que quanto ao ritmo de trabalho, existe quase um equilíbrio entre os insatisfeitos (40%) e satisfeitos (aproximadamente 49%). Em relação às tarefas executadas no dia-a-dia prevalece, predominantemente, a satisfação (aproximadamente 59%).

Adiante, o Gráfico 03, ilustra a média do critério de organização do trabalho, onde destacamos a satisfação entre os docentes com relação a este critério (54%); por outro lado, muitos docentes (46%) ainda consideram faltar a organização necessária do trabalho, o que inviabiliza a execução de suas funções, gerando estresse e acúmulo de atividades, entre outros, ou seja, precariza a QVT.

Gráfico 03: Organização do trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Com relação a isso, Rosa (2012, p. 14) destaca à organização do trabalho, *entende-se que todo o processo produtivo requer tanto a organização técnica quando a social para alcançar seus objetivos. Assim, não é a tecnologia que determina a forma de organização do trabalho.* A forma de organização do trabalho imposta pelo atual mercado de trabalho, principalmente, na área da docência, implica em longas jornadas de trabalho e complementações curriculares, que atreladas ao ritmo de trabalho acelerado.

O estudo de Schuch (2001, p. 66/67) possui como dimensão o *papel balanceado no trabalho*, e enfatiza a importância de se haver um *equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências da carreira, viagens e convívio familiar*, sendo que este revela motivo *nem de insatisfação nem de satisfação para 66% dos professores pesquisados*. Já, na pesquisa de Rosa (2012) temos uma discordância com o estudo de Schuch (2001), uma vez, destacando a autora que, *o trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família*, sendo tais resultados mais similares com os encontrados nesta pesquisa.

Integração social

Evidenciam Timossi *et al* (2009, p. 397), que a integração social conglomerada os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e a autoestima do ambiente de trabalho, sob a

influência de critérios como preconceito, igualdade social, mobilidade social, companheirismo, senso comunitário e troca de informações.

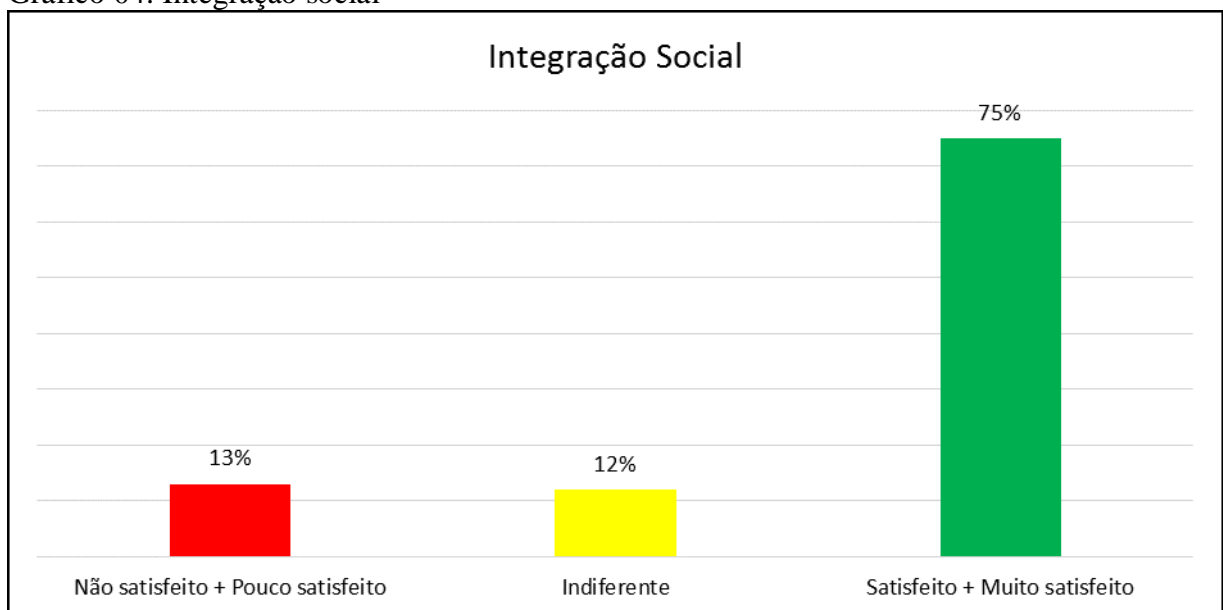
Tanto a Tabela 05, que apresenta os questionamentos do critério de integração social, quanto o Gráfico 04, através da média do critério, apresenta bons indicadores no tocante aos relacionamentos com a chefia, relacionamentos interpessoais e reconhecimentos não-financeiros (75%).

Tabela 05: Critério de integração social

Questões	7. Quanto ao seu relacionamento com a sua chefia, você está:		8. Quanto aos relacionamentos interpessoais, você está:		9. Quanto ao reconhecimento do trabalho por incentivos não-financeiros, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	3	3,80%	3	3,80%	9	11,30%	13%
Pouco satisfeito	1	1,30%	7	8,80%	21	26,30%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	4	5,10%	10	12,60%	30	37,60%	
Indiferente	7	8,80%	10	12,00%	25	31,30%	12%
Satisfeito	39	48,80%	44	55,00%	20	25,00%	75%
Muito satisfeito	30	37,50%	16	20,00%	5	6,30%	
Satisfeito + Muito satisfeito	69	86,30%	60	75,00%	25	31,30%	
Desvio Padrão	0,92		0,99		1,10		0,99
Significância	4,15		3,79		2,89		3,79

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Gráfico 04: Integração social



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Neste sentido, o gráfico representa apenas a confirmação dos dados encontrados pertinentes ao critério, tendo que seria enriquecedor tanto para a instituição quanto para os sujeitos que a englobam maximizar tal resultado.

O estudo de Santos, Mattos e Pinto (2011, p. 11) apontam os seguintes resultados quanto às questões de integração social:

[...] os relacionamentos entre os diferentes setores, 50% dos respondentes consideram o relacionamento existente como regular, 44% afirma ser bom e 5% muito bom. Confirmando essa questão, quando avaliam o relacionamento de cooperação entre os diferentes setores 56% respondeu que isso só ocorre às vezes, 39% frequentemente e 5% revelam a inexistência de qualquer tipo de cooperação. Pode-se assim, entender que as relações entre os diferentes setores da universidade é tido como apresentando problemas, parecendo existir algumas barreiras, as quais são entendidas como falta de diálogo, conforme sugeriram os servidores.

Na pesquisa de Schuch (2001, p. 61) *os resultados da pesquisa para o fator integração social apresentaram um grau de avaliação dentro da escala de 1 a 5 equivalente a 2,7. Esse conceito avaliou a integração social [...] como ruim, apresentando uma tendência para regular.*

O estudo de Rosa (2012) evidenciou que nas *questões relacionadas aos aspectos relativos à integração social [...] à maioria dos servidores estão satisfeitos. [...]E com relação a relacionamento com colegas e superiores, não houve nenhuma resposta que apresentasse um grau muito elevado de insatisfação*, o que vem ao encontro dos resultados aqui apresentados, destacado como quesito de maior atenção a falta de reconhecimento não-financeiro pelo trabalho.

Participação

Destaca Timossi *et al* (2009, p.97) com relação a participação que *os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrária*; sendo os principais quesitos deste critério, a privacidade, a liberdade de expressão, a equidade, e a igualdade perante a lei.

A Tabela 06 apresenta os resultados dos questionamentos, com resultados considerados razoáveis.

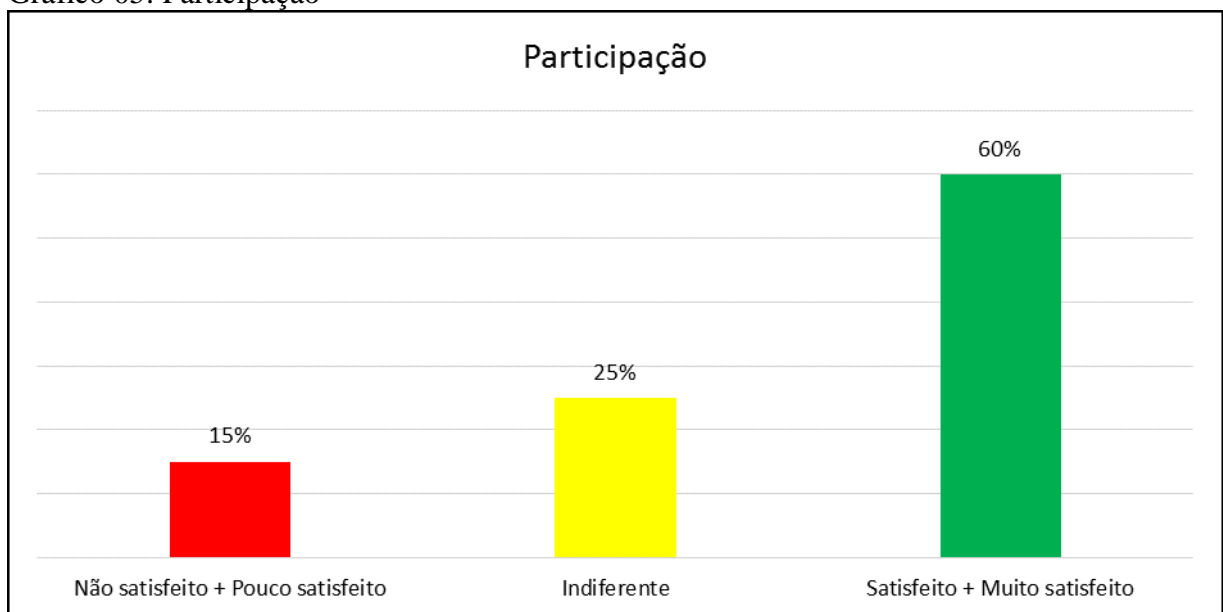
Tabela 06: Critério de participação

Questões	10. Sobre o uso da criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas, você está:		11. Em relação à repercussão das suas ideias e sugestões nas tarefas de trabalho, você está:		12. Quanto à preocupação e investimento em treinamento e capacitação, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	1	1,30%	4	5,00%	11	13,80%	15%
Pouco satisfeito	8	10,00%	8	10,00%	22	27,50%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	9	11,30%	12	15,00%	33	41,30%	
Indiferente	10	13,00%	20	25,00%	26	32,50%	25%
Satisfeito	43	53,80%	41	51,20%	19	23,80%	60%
Muito satisfeito	18	22,00%	7	8,80%	2	2,50%	
Satisfeito + Muito satisfeito	61	75,80%	48	60,00%	21	26,30%	
Desvio Padrão	0,92		0,97		1,05		0,97
Significância	3,86		3,49		2,74		3,49

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

O Gráfico 05 expressa os resultados encontrados, mostrando que grande parte dos sujeitos da pesquisa (60%) encontra-se satisfeito em consideração ao critério de participação. Cabe destacar os valores evidentes de sujeitos indiferentes em todos os questionamentos deste critério; onde temos aproximadamente 33% dos entrevistados são indiferentes quanto à preocupação e investimentos em treinamento e capacitação, sendo este o quesito de maior atenção para este critério.

Gráfico 05: Participação



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Relacionado com a participação, Santos, Mattos e Pinto (2011, p. 10), demonstram como resultados encontrados em seu estudo, que:

Esta dimensão encontra-se relacionada às possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais. Quanto ao tema capacitação, 61% encontram-se satisfeitos quanto às atividades de capacitação proporcionadas pela instituição para que possam realizar seus trabalhos e 28% destacam que só estão satisfeitos em parte, o que revela a existência de alguns esforços em termos de treinamento e desenvolvimento de pessoal para que os mesmos possam ter condições de desenvolver seu potencial e colocá-lo em prática na situação laboral.

Os resultados do estudo de Santos, Mattos e Pinto (2011) vão de encontro aos resultados desta pesquisa, que sugerem que o ponto que requer maior atenção neste critério são os investimentos em capacitação e treinamento, aproximadamente com 26% entre satisfeitos e muito satisfeitos. Complementa Rosa (2012, p. 28/29) com as análises de seu estudo:

[...] a maior parte dos colaboradores estão entre pouco insatisfeito e satisfeito nos cinco itens propostos, chamando a atenção o quantitativo significativo de colaboradores pouco insatisfeitos no que tangem a autonomia do seu trabalho, oportunidade que a instituição disponibiliza para o servidor demonstrar suas habilidades, a dinamicidade das informações que necessita para exercer o trabalho e a profundidade das informações para exercer o trabalho de forma mais eficiente.

Por fim, o estudo de Schuch (2001, p. 65) evidencia que este critério possui maior número de dimensões, tendo estas bases nas legislações vigentes, legislação trabalhista e social, onde *este fator é percebido pelos professores pesquisados como sendo muito pouco satisfatório*, com alguns dos seguintes percentuais de insatisfação: 81,20% considerando o respeito com a individualidade, 92,40% sobre a liberdade de expressão e 79,20% relacionado com o clima democrático, entre outros.

Portanto, podemos perceber que este critério possui boa satisfação entre os sujeitos (60%), o que comprova o baixo índice de insatisfeitos (15%), onde a maior atenção deve ser dada aos indiferentes (25%), no intuito de minimizar este e maximizar as satisfações.

Saúde

A saúde objetiva explorar a satisfação dos empregados quanto às ações da empresa no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos, investigando os itens (FERNANDES, 1996): assistência aos funcionários, assistência familiar e saúde ocupacional. Segue na Tabela 07, as ponderações com relação ao critério de saúde.

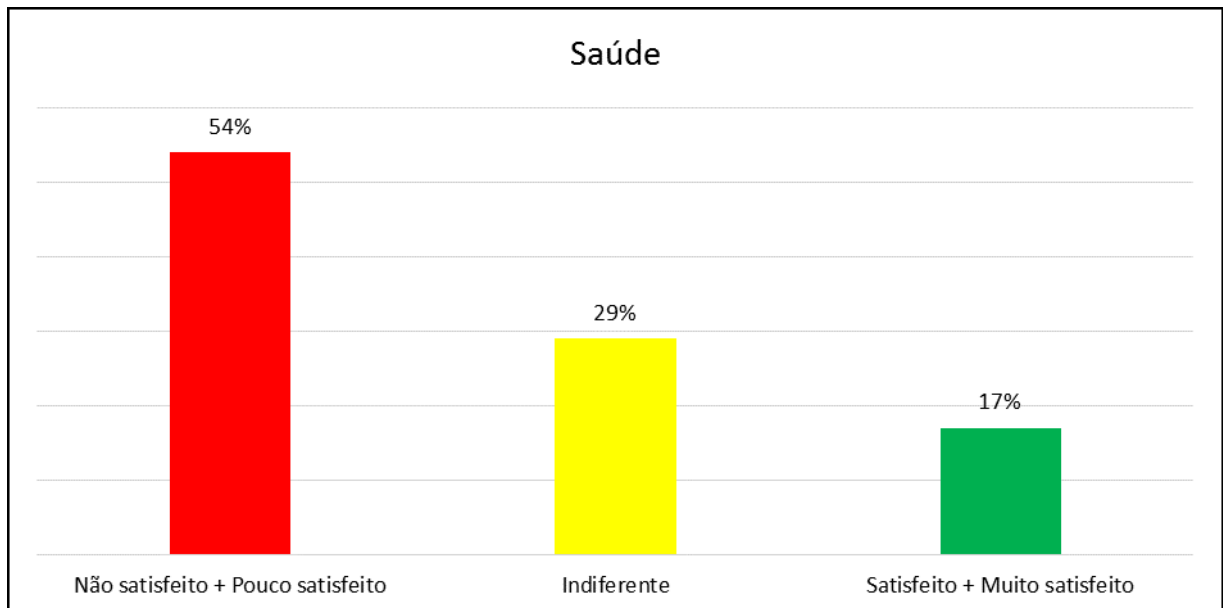
Tabela 07: Critério de saúde

Questões	13. Com relação à assistência a saúde, no ambiente de trabalho, você está:		14. Sobre a preocupação da instituição com a sua saúde ocupacional, você está:		15. Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	22	27,50%	26	32,50%	23	28,70%	54%
Pouco satisfeito	21	26,30%	18	22,50%	19	23,80%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	43	53,80%	44	55,00%	42	52,50%	
Indiferente	21	26,30%	23	28,70%	2	32,00%	29%
Satisfeito	16	20,00%	12	15,00%	12	15,00%	17%
Muito satisfeito	0	0,00%	1	1,30%	0	0,00%	
Satisfeito + Muito satisfeito	16	20,00%	13	16,30%	12	15,00%	
Desvio Padrão	1,10		1,12		1,05		1,10
Significância	2,39		2,30		2,34		2,34

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Fica evidente a insatisfação com relação à saúde (54%) conforme o Gráfico 06, estando presente em todos os questionamentos referentes ao critério, revelando que este é um grande ponto a ser considerado e demonstra que deve ser definitivamente reavaliado pela instituição, trazendo em sua baixa pontuação um destaque negativo a ser trabalhado.

Gráfico 06: Saúde



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Enquanto, Rosa (2012, p 26) afirma que *para as questões referentes a benefícios a maioria dos servidores da Instituição não tem plano de saúde e auxílio alimentação, o que caracteriza uma grande insatisfação. Assim, as opções mais escolhidas foram as que demonstram algum nível de insatisfação com índice de 94%.*

Schuch (2001, p. 51) apresentou avessamente, que:

Em função dos resultados apurados, constata-se que, de uma forma geral, os professores pesquisados encontram-se satisfeitos com as condições de segurança e saúde no trabalho, uma vez que 46,7% assim responderam, enquanto que 24,8% revelaram-se insatisfeitos ou pouco satisfeitos.

No trabalho de Rocha e Felli (2004, p. 61), sobre a QVT nos docentes de enfermagem, fica evidente que as concepções sobre a própria QVT ainda são desconhecidas, uma vez que afirmam em seus resultados, *intrigou-nos o fato dos docentes não se referirem à saúde como geradora da QVT. Sendo o trabalho determinante do processo saúde-doença, e o grupo de estudo trabalhadores de saúde. Esperávamos esse apontamento quando da concepção de QVT.*

Assim, os resultados apresentam atenção em todos os questionamentos, com elevados índices de insatisfação, quanto à assistência da saúde no local de trabalho (53,80%), quanto à preocupação com a saúde ocupacional (55,00%) e quanto as ações de conscientização da saúde (52,50%).

Onde tais resultados podem ser percebidos também na pesquisa de Rosa (2012, p. 42), sendo que *na totalidade das respostas prevaleceu um elevado nível de insatisfação à maioria de seus colaboradores, o mesmo é válido pelo fato de a Instituição não proporciona benefícios - plano de saúde e auxílio alimentação, por exemplo.*

Compensação

A compensação pelo trabalho representa o pagamento e os fatores de trabalho, neste critério os quesitos estão relacionados com renda adequada e compensação justa; mas cabe destacar a relação deste com treinamentos, responsabilidade, mercado de trabalho, média salarial, entre outros, que permitam verificar a imparcialidade da compensação (TIMOSSI *et al*, 2009).

A Tabela 08 aponta as evidências do critério de compensação, através dos questionamentos propostos, percebe-se discrepância entre estes.

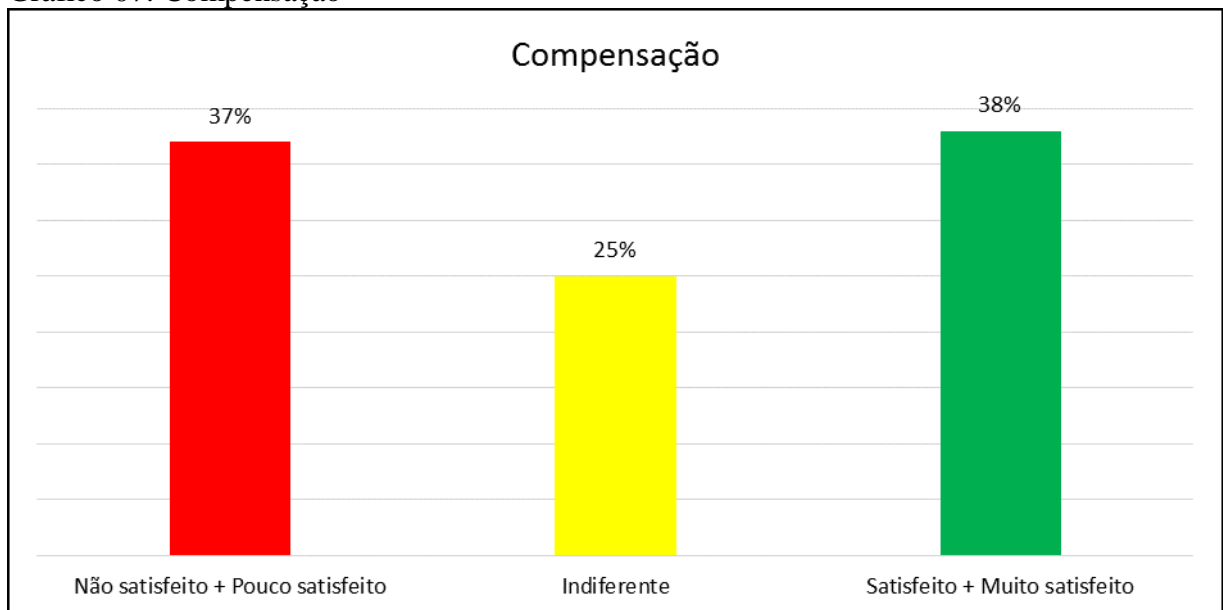
Tabela 08: Critério de compensação

Questões	16. Comparando sua remuneração com a dos demais servidores da instituição, você está:		17. Comparando sua remuneração, com a paga por outras instituições públicas e privadas, você está:		18. Sobre os benefícios oferecidos pela instituição, você está:		19. Comparando os benefícios oferecidos pela instituição com os oferecidos por outras instituições, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	3	3,80%	8	10,00%	13	16,30%	10	12,00%	37%
Satisfeito	12	15,00%	13	16,30%	30	37,00%	28	35,00%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	15	18,80%	21	26,30%	43	53,30%	38	47,00%	
Indiferente	20	25,00%	20	25,00%	18	22,50%	22	27,50%	25%
Satisfeito	38	47,50%	34	42,50%	18	22,50%	20	25,00%	38%
Muito satisfeito	7	8,80%	5	6,30%	1	1,30%	0	0,00%	
Satisfeito + Muito satisfeito	45	56,30%	39	48,80%	19	23,80%	20	25,00%	
Desvio Padrão	0,98		1,10		1,05		2,65		1,08
Significância	3,43		3,19		2,55		0,99		2,87

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

O Gráfico 07, apresenta que tal discrepância fica mais nítida, pois segue um equilíbrio entre insatisfeitos (37%) e satisfeitos (38%), considerando este critério a ser ponderado e investigado. Ou seja, novos questionamentos surgem a partir dos resultados que tendem a melhor análise e percepção deste critério.

Gráfico 07: Compensação



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Como base de comparação, o estudo de Rosa (2012, p. 26) apresenta os seguintes dados relacionados à compensação:

Com relação aos aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho/salário, [...] houve um equilíbrio entre os conceitos muito insatisfeito e satisfeito ambos com 24%. Porém o que prevalece é o grau de insatisfação que na totalidade corresponde a 76% dos colaboradores, que por algum motivo demonstram em suas respostas, insatisfação salarial.

Percebe-se que o mesmo ocorreu neste estudo, prevalecendo um equilíbrio entre satisfeitos e insatisfeito, o que demonstra que novas e melhores ações sejam direcionadas, visando garantir a saúde dos docentes. Schuch (2001, p. 48) afirma que *os professores pesquisados, de um modo geral, demonstram o seu descontentamento em relação a política de remuneração [...], uma vez que em média 88% assinalaram a sua percepção nas escalas 1, 2 e 3*. Assim pode-se concluir conforme Rocha e Felli (2004, p. 01) que *a situação econômica do professor, devido à ausência de uma política coerente, tem ocasionado frequentes distorções salariais gerando insegurança e incertezas*.

Um fator de grande importância é destacado na pesquisa de Santos, Mattos e Pinto (2011, p. 11) e que deve ser considerado entre outros questionamentos e docentes *que não se imaginam com possibilidade de crescimento na instituição totalizam 28%, pois se encontram próximos da aposentadoria ou porque entendem que já alcançaram o patamar que seria possível dentro da carreira profissional*. Logo, não sabemos até onde e como está variável pode influenciar a percepção da satisfação dos docentes nesta situação.

Comunicação

Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho; os quesitos ponderados sobre este critério estão relacionados com o desenvolvimento, aplicações futuras e oportunidades de avanço (TIMOSSI et al, 2009, p. 397).

Conforme Tabela 09, apresenta os resultados do critério de comunicação, envolvendo especificadamente, a transparência institucional, o conhecimento das metas e informações, facilidades de acesso e clareza nas informações.

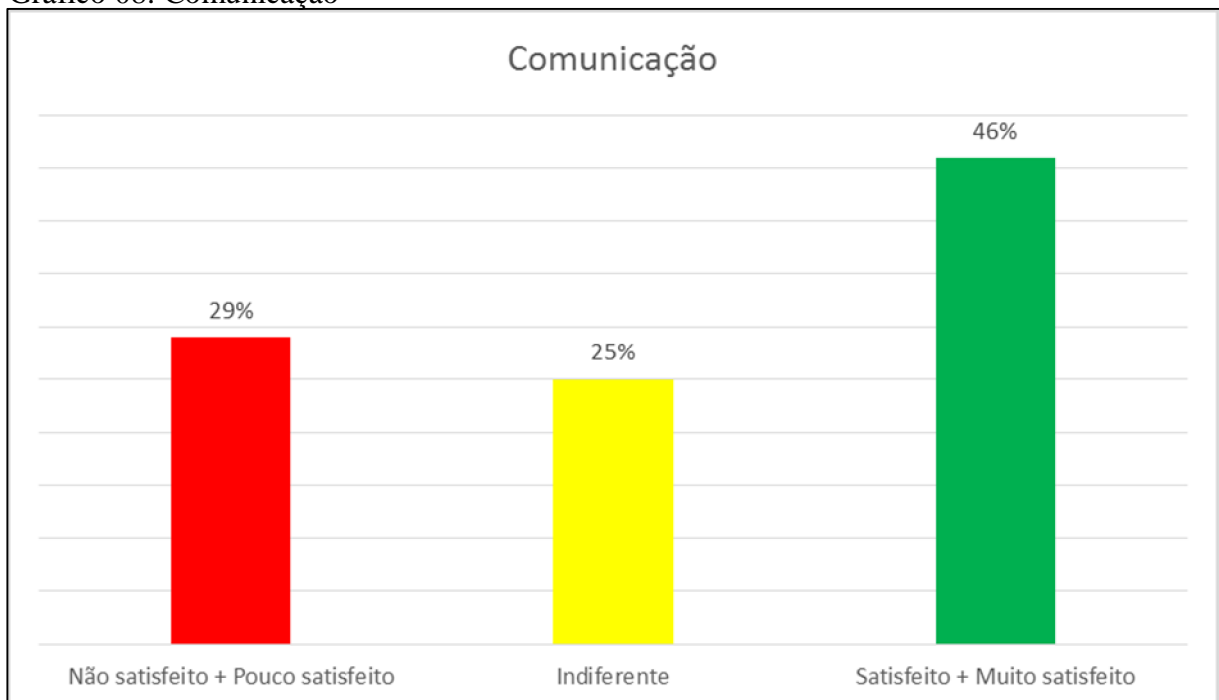
Tabela 09: Critério de comunicação

Questões	20. Quanto à transparência, publicidade e conhecimento das metas institucionais, você está:		21. Quanto à negociação e conhecimento das suas metas individuais, você está:		22. Quanto à clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação, você está:		23. Quanto ao fluxo de informações (facilidade de acesso e clareza nas informações), você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	10	12,50%	5	6,30%	7	8,80%	9	11,30%	29%
Pouco satisfeito	18	22,50%	11	13,80%	11	13,80%	22	27,50%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	28	35,00%	16	20,10%	18	22,60%	31	38,80%	
Indiferente	0	37,50%	23	28,70%	16	20,00%	17	21,30%	25%
Satisfeito	21	26,30%	35	43,80%	41	51,20%	28	35,00%	46%
Muito satisfeito	1	1,30%	6	7,50%	5	6,30%	4	5,00%	
Satisfeito + Muito satisfeito	22	27,60%	41	51,30%	46	57,50%	32	40,00%	
Desvio Padrão	1,01		1,02		1,08		1,14		1,05
Significância	2,81		3,33		3,33		2,95		3,14

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Pode-se verificar o indicador com satisfação (46%), onde percebe-se um grande percentual de indiferente (25% de média), havendo a necessidade de ponderações e novas considerações, para investigar a incidência de indiferentes neste critério, a fim, de minimizar tais indiferenças. O Gráfico 08, apresenta os dados da tabela, tornando estes mais visíveis.

Gráfico 08: Comunicação



Dados da Pesquisa (2017).

Nos resultados encontrados por Rosa (2012, p. 35), *quanto aos aspectos relacionados à cidadania, a avaliação também foi positiva [...], à maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a garantia de respeito aos seus direitos, privacidade pessoal dentro da organização e com o tratamento justo e imparcial.*

Freitas e Souza (2009, p. 145) afirmam em seu trabalho sobre um modelo de avaliação da QVT em Universidades Públicas, sobre a eficiente comunicação *permite analisar se a quantidade e a qualidade das informações recebidas no âmbito organizacional são significativas para o processo total do trabalho, permitindo que este seja realizado da melhor maneira.*

Imagem da organização

Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda (TIMOSSI et al, 2009, p. 397). Sendo este critério apresentado na Tabela 10, com questionamentos que permitem verificar a percepção da imagem da organização pelo docente.

Tabela 10: Critério de imagem da organização

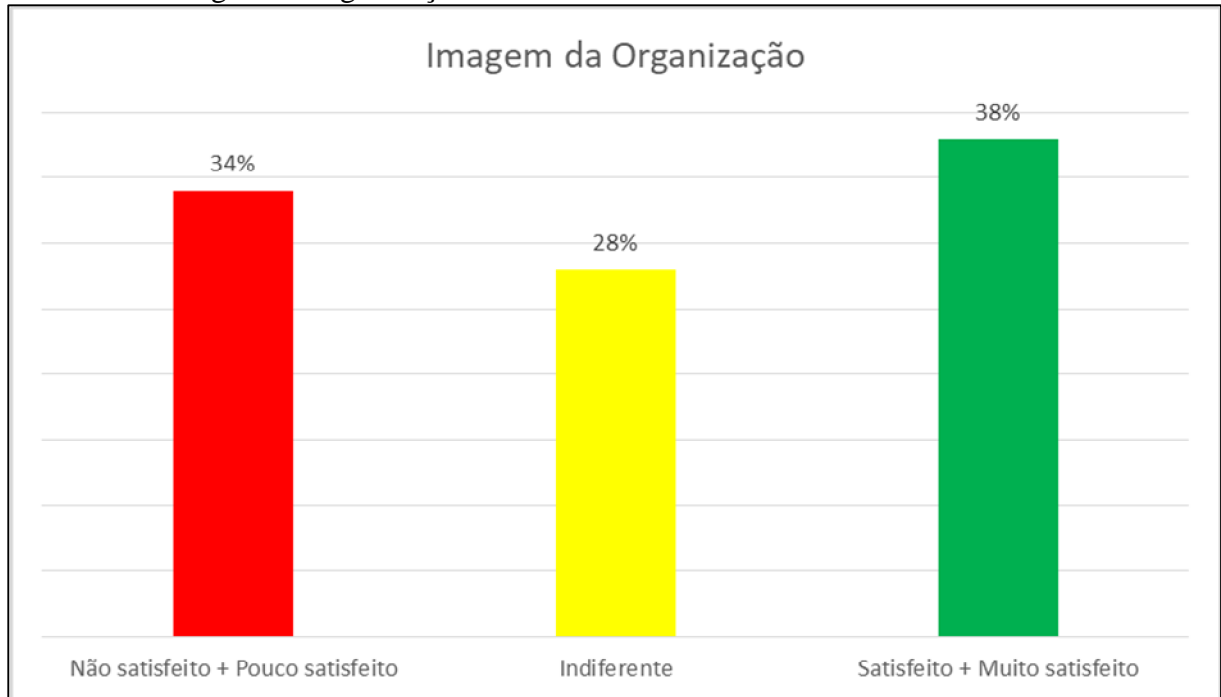
Questões	24. Como você percebe a imagem da instituição diante de seus servidores?		25. Como você percebe a imagem da instituição diante da sociedade brasileira e do mundo?		26. Qual sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental da instituição?		27. Qual sua satisfação com a preocupação da instituição com a qualidade dos serviços prestados a sociedade?		28. Sobre sua qualidade de vida na instituição, você está:		Média do Critério (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Não satisfeito	2	2,50%	4	5,00%	11	13,80%	6	7,50%	8	10,00%	34%
Pouco satisfeito	16	20,00%	17	21,30%	22	27,50%	28	35,00%	21	26,30%	
Não satisfeito + Pouco satisfeito	18	22,50%	21	26,30%	33	41,30%	34	42,50%	29	36,30%	
Indiferente	30	37,50%	25	31,30%	23	28,70%	13	17,50%	18	22,50%	28%
Satisfeito	29	36,30%	30	37,50%	23	28,70%	29	36,30%	19	36,50%	38%
Muito satisfeito	3	3,80%	4	5,00%	1	1,30%	3	3,80%	4	5,00%	
Satisfeito + Muito satisfeito	32	40,10%	34	42,50%	24	30,00%	32	40,10%	23	41,50%	
Desvio Padrão	0,89		0,99		1,06		1,08		1,11		1,06
Significância	3,19		3,16		2,76		2,94		3,00		3,00

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Demonstrando existência de um equilíbrio entre insatisfeitos (34%) e satisfeitos (38%), sendo um agravante entre os resultados encontrados, passível de considerações e

novos direcionamentos, com a finalidade de sanar tanto as insatisfações como as colocações como indiferentes (28%). Para apresentar tais dados, segue o Gráfico 09, com estas evidências.

Gráfico 09: Imagem da organização



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Santos, Mattos e Pinto (2011, p. 14) em seus dados, confirmam com relação à imagem da organização, esta também trata como relevância social, que:

[...] alguns (16%) relataram que até pouco tempo não era percebido dentro da instituição a preocupação com a imagem da mesma, o que pode ser considerado como um aspecto problemático, mas atualmente, em função de outras pressões externas e da inserção do novo campus da universidade junto a uma comunidade considerada como carente, já existe esta inquietação e o desenvolvimento de ações voltadas ao meio ambiente sustentável, reciclagem e reaproveitamento dos resíduos sólidos [...]. Mesmo não existindo um grande investimento na imagem da organização, 90% dos servidores afirma gostar de trabalhar na instituição, admitindo que a mesma apresenta em geral apresenta uma boa imagem diante da população.

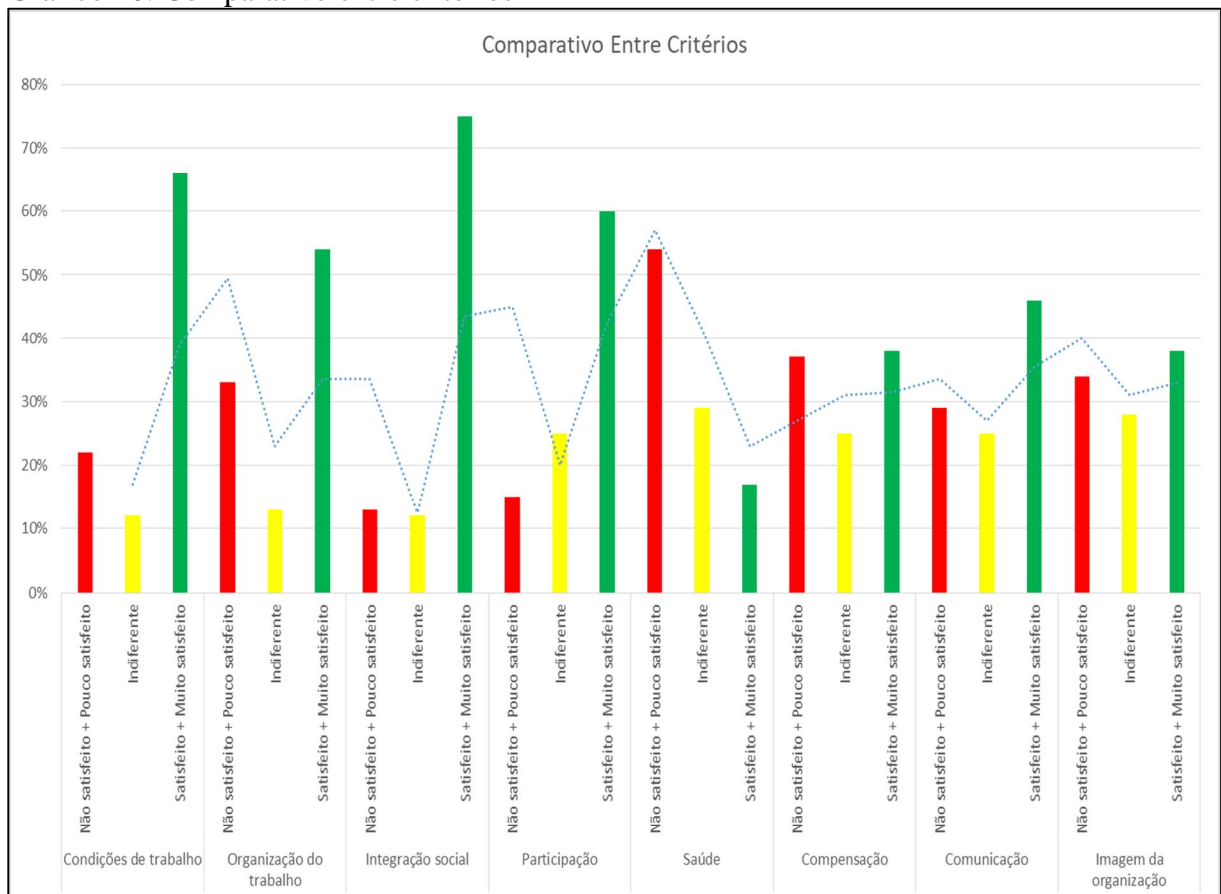
Já, Schuch (2001, p. 68) afirmam que quanto aos resultados sobre imagem organizacional, *este conceito avalia a relevância social da vida no trabalho docente [...] como motivo nem de satisfação e nem de insatisfação para 76,9% dos entrevistados*. Rosa (2012, p. 38), com base em observações relacionadas ao critério de relevância social, observa que:

[...] a maioria dos colaboradores está pouco satisfeitos com o item, credibilidade da Universidade e nenhum servidor está muito satisfeito quanto ao mesmo. Em relação à responsabilidade social da empresa (preservação ambiental, geração de emprego) houve um percentual maior de insatisfação (74%), prevalecendo nesse caso o item pouco insatisfeito com 60% das respostas.

Nos relatos ou nos resultados aqui encontrados, percebe-se uma carência com relação às ações que permitam a valorização da imagem da organização e/ou de sua relevância social, através de indicadores da percepção, responsabilidade social e ambiental e da percepção da qualidade dos serviços prestados.

Assim, por meio do direcionamento separado de cada critério e de seus questionamentos, muitos resultados podem e devem ser analisados, na premissa de analisar a QVT buscando levantar situacionalmente sua promoção, percepção, entre outros, que viabilizam efetivar os conceitos apoiados por esta qualidade. Na busca por identificar os critérios de maiores relevâncias, coube, um comparativo entre os oito critérios, que este direcionará os critérios com destaques, tanto negativamente quanto positivamente. A partir das análises individuais de cada questionamento, com o amparo da comparação entre os critérios vislumbrar uma percepção da satisfação entre os docentes da UFG/RC.

Gráfico 10: Comparativo entre critérios



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Logo, para confirmação temos a análise do gráfico, que os critérios de integração social (75%), condições de trabalho (66%), participação (60%) são os maiores indicadores relacionados à QVT, e no sentido contrário, os critérios de saúde (54%), compensação (37%), imagem da organização (34%) apresentam, negativamente, maior relevância para descon siderações com relação à QVT na instituição. Destacando, os critérios de organização do trabalho, encaixando tanto entre os maiores indicadores (54% satisfeitos) e descon sideradores (46% entre insatisfeitos e indiferentes) à QVT, e ao critério de comunicação com indicadores positivos (46%) e descon siderações (54% entre insatisfeitos e indiferentes); com isso, devem ser abordados separadamente estes critérios.

Outro ponto a ser considerado são os números de indiferentes, sendo que nos critérios de saúde (29%), imagem da organização (28%), participação, compensação e comunicação (respectivamente 25%), encontram-se grandes percentuais nesta escala, o que inviabiliza uma análise aprofundada sobre os critérios. Podemos identificar na linha de tendência a prevalência da média entre 54% e 12%, ou seja, 33% seriam a média de cada critério, considerado a escala, não satisfeito e pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito; ocorrendo um número considerável de indiferentes.

Enquanto os critérios de comunicação e imagem da organização são os que mais apresentaram equilíbrio entre insatisfeitos e satisfeitos, revelando-se estes os pontos a serem considerados na promoção da satisfação com a QVT.

6.3. Interpretações dos Discursos Quanto aos Questionamentos Relevantes Encontrados Acerca da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT Entre os Docentes

Para as interpretações dos discursos da análise lexical do grupo de documentos, contendo as 06 entrevistas realizadas entre os Chefes e/ou substitutos das UAES da UFG/RC. Prevaleceu o intuito de analisar e montar a frequência, somente dos termos que indicavam os critérios da QVT, ou seja, visou-se interpretar qual a frequência que os nomes destes critérios apareceram no grupo de entrevistas. Logo, isso permitiu evidenciar os termos que mais apareceram nos discursos, ou melhor, neste caso os critérios que mais destacaram nos discursos.

Para tanto, segue Tabela 11, que apresenta estes dados em valor absoluto e em frequência relativa (%).

Tabela 11: Análise lexical dos discursos com base nos critérios da QVT

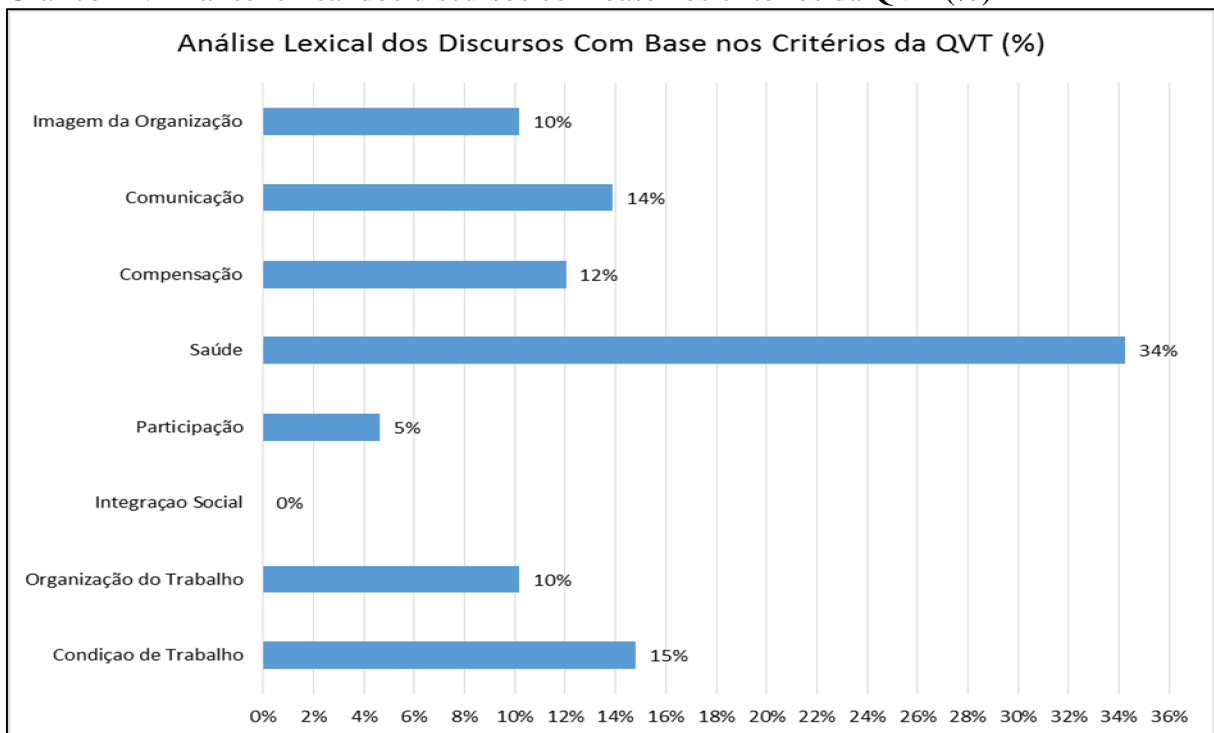
CRITÉRIO	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Condições de Trabalho	16	15%
Organização do Trabalho	11	10%
Integração Social	0	0%
Participação	5	5%
Saúde	37	34%
Compensação	13	12%
Comunicação	15	14%
Imagem da Organização	11	10%
	108	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Contudo, nesta análise ocorreu à combinação entre termos que foram similares ou se familiarizavam dentro dos discursos, como: compensação e salário, condição e condições de trabalho, participação e autonomia, comunicação e informação, imagem da organização e responsabilidade social e ambiental, nos demais critérios não houve combinações.

Podemos visualizar no Gráfico 11, que o critério saúde apresentou maior frequência e também grande representatividade perante os demais critérios, seguindo da compensação e empatado, condições de trabalho e comunicação. Vale destacar que não ocorreu evidências do critério de integração social, e os demais critérios apresentaram baixa frequência.

Gráfico 11: Análise lexical dos discursos com base nos critérios da QVT (%)



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Posteriormente, visando através da análise do discurso direcionar os questionamentos abordados ao grupo de entrevistados conforme roteiro semiestruturado, que permitiram comparações e relatos, seja através de evidências ou do próprio discurso; objetivando uma complementação para esta pesquisa.

Os entrevistados quando abordados foram quanto a, qual a percepção destes com relação ao número de indiferentes nesta pesquisa, o Docente 04, descreveu o que de fato veio a categorizar um dos critérios da QVT, ao definir que *com relação aos dados que terão número de indiferentes, a saúde foi o mais relevante, assim em termos de insatisfação entre os docentes entrevistados é algo preocupante.*

O Docente 05 apresentou um paralelo, onde este acrescentou que:

[...] eu trabalho há anos na Universidade, nós no curso nunca sentamos para conversar sobre isso, então um colega comenta com outro sobre isso no corredor, fala isso ou aquilo, sempre um colega reclamando de uma situação de saúde, muitas vezes ele está reclamando também de suas condições de trabalho, muitas vezes você tem notícias de um colega afastado por algum motivo e tal, mas nós nunca discutimos isso. Fica parecendo que o problema da instituição é um problema, assim, do Governo ou da Reitoria, ou seja, nós não somos a instituição, nós que trabalhamos nela, estamos aqui e não discutimos.

Opostamente, o Docente 01, destacou que *é gente demais para você informar, opinião de mais, quando a gente participa dessas reuniões, você vê o tanto de contra informações tem.* Sendo que o Docente 03 discordou, uma vez, em seu discurso *como chefe eu acho que nós não temos nenhuma pesquisa, nenhum levantamento de dados em relação aos docentes, que de um modo geral, o que acaba acontecendo é que nós temos reclamações, mas essas reclamações não foram quantificadas.*

Enquanto no critério de compensação, considerou o Docente 02, em relação aos indiferentes, que:

Lá fora paga muito melhor do que dentro da Universidade, então estas pessoas estariam muito satisfeitas com o salário aqui, e também tem muita gente que é preparado, tem doutorado, você passa uma vida estudando para estar dentro da faculdade, então quando você compara, às vezes, com outras áreas, e percebe que está sendo mal remunerado.

Por fim, acrescentou o Docente 06, de forma clara e alarmante, que:

[...] o professor está desaminado, ele vem aqui pelo salário dele, então sou funcionário aqui há 21 anos, digamos que a motivação que levava os professores do gabinete para sala de aula hoje caiu dramaticamente, então eu vejo professores que davam aulas sorrindo e passavam conversando, hoje eles passam sem sorrir e mal cumprimentam desmotivação, por exemplo, precisam fazer uma pesquisa de campo, não tem carro, não tem motorista, ele tem que comprar o material do bolso dele e quando consegue comprar, não chega no prazo.

Com base nas ações, nas percepções dos entrevistados, que podem melhorar o número de insatisfeitos nesta pesquisa, os docentes em seus discursos destacaram evidências que tais insatisfações possuem várias raízes, que cresceram e enraizaram com o tempo. O Docente 06 destacou com relação a este questionamento, que:

Sinceramente, somente uma palavra para definir as insatisfações, autonomia, no caso temos que ter mais autonomia; por exemplo, a regional não tem autonomia, de pegar uma pessoa que está com problemas de saúde para avaliar, e lá em Goiânia você vê isso, você imagina a pessoa doente e adoecendo, precisa de autonomia, precisa de organização, precisa de uma postura hierárquica, precisa de profissional capacitado para avaliar estas questões e esse vai ser um departamento cheio, futuramente vai ter mais pessoas com problemas, e o estresse é o maior deles. Um dia eu vi um professor quase discutindo com um aluno, quase brigando, é o estresse.

Percebendo assim, como referenciado, que o estresse é um causador do adoecimento e da falta de saúde. Com relação aos demais critérios da QVT evidenciou o Docente 03, de forma sucinta, que é preciso *fazer um planejamento institucional direcionando as ações que são mais críticas [...], comunicação, saúde e organização, porque a compensação é algo que independe muito da gente [...] dependemos das negociações do Governo Federal*. Neste sentido acrescentou o Docente 02, que *a Universidade pode ser mais transparente, ter uma área de divulgação mais informativa e para todos*.

Contrariamente, o Docente 01, relatou:

Agora hoje, um professor universitário que está reclamando de condições de trabalho aqui na UFG, ele pode não estar na melhor das situações, mas ele tem condições, ruim está quem é professor na UERJ, o pessoal da Estadual do Rio de Janeiro, estão com os salários atrasados, quer dizer o próprio servidor público do Estado do Rio de Janeiro; esses têm que reclamar agora a gente que está recebendo todo mês direitinho recebe um bom salário tem condições de trabalho, tem um ambiente bom, olha Universidade, quando eu cheguei aqui, igual eu te falei, a gente ficava os cinco professores em uma sala menor do que essa aqui, o primeiro computador que tivemos lá nessa sala era meu, eu trouxe de casa pra gente trabalhar, hoje todo mundo tem um computador.

Uma comparação evolutiva da Universidade e/ou com outra instituição de ensino, que de certa forma, traz sua reflexão e deixa novas premissas. Considerando-se as questões voltadas para a saúde do docente, compensação e de certa forma, participação, o Docente 05, referenciou que:

As pessoas percebem isso, que não há políticas neste sentido, não há exames, não há controle, não há orientação, e eu percebo que há uma intensificação maior do trabalho, você tem que publicar a carreira do docente agora é por produtividade, você vai publicar não vai querer dar aula, dependendo da revista a pontuação por hora/aula é bem mais baixa em comparação, caso de chefia também dá mais pontuação, publicar e cargo de chefiam são o que pontuam mais hoje.

De fato, todos os discursos levaram a premissa e podemos concluir, conforme Docente 04, que *se a gente organizar, tiver ações referentes à saúde, principalmente, melhorar o índice de insatisfações com relação à saúde dos docentes, de certa forma, vai refletir nos outros índices, tanto de indiferentes e insatisfeitos, quanto de pouco satisfeitos.*

6.4. Ações Propostas Diante dos Resultados

Partindo-se, da necessidade e da existência da qualidade em nossas vidas, pois *a qualidade não é nem pensamento nem matéria, mas uma terceira entidade independente das duas [...] sabe-se que ela existe* (PIRSIG, 1974 *apud* CARVALHO e PALADINI, 2012, p. 09), abrangendo-se dimensões pessoais e profissionais; principalmente, frente às mudanças que a sociedade contemporânea está sujeita, sendo os estudos que contemplaram seja a qualidade em si, a QV ou a QVT primordiais para o amadurecimento tanto das relações de trabalho, quanto da manutenção e da prevenção da saúde do trabalhador.

E em virtude da necessidade de adoção e aplicabilidade de práticas de QVT nas organizações, tendo em vista a relação latente em todas as sociedades entre o processo de adoecimento dos trabalhadores em consequência o trabalho, espera-se que os resultados da pesquisa possam oferecer subsídios para novos estudos e discussões quanto à QVT. Visando ainda a promover benefícios atrelados a implementações, de ações de QVT do docente na UFG/RC, e que essas possam ser estendidas a todo o quadro de docente, o que consequentemente, incidirá em um ambiente com mais QV, assim como no aumento da qualidade do serviço prestado, além de redução do absenteísmo e estresse atrelados às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

De acordo com Ellmer, Santos e Batiz (2016, p. 01), *o bem-estar no trabalho tem sido usado para designar consequências subjetivas da ausência de Qualidade de Vida no Trabalho*. Limongi-França e Rodrigues (2005) afirmam que o desenvolvimento de medidas e promoção da QVT ocorrem a partir da humanização e aplicabilidade de ações constantes e efetivas nas unidades de trabalho, a fim de alinhar os objetivos organizacionais e às condições de trabalho e às necessidades dos trabalhadores, na perspectiva do bem-estar e de segurança, tanto físico como mental; a fim de que a qualidade do serviço prestado, ou dos processos de produção possam atingir melhores padrões qualitativos, bem como reduzir os entraves, absenteísmos e adoecimentos decorrentes do trabalho.

Destacou o Docente 06, com considerações acerca da saúde do docente:

Eu acredito que com relação à saúde o que mais tem é o estresse, por exemplo, por equipamento que não funciona material de boa qualidade tipo não existe estas coisas, condições de acesso, apesar que aqui agora está melhorando a questão de acesso, questão da cobrança por parte do gestor, e essa cobrança é pontual, o professor quando chega à chefia, muitas vezes ele chega com problemas e sendo que querem a solução dos problemas.

Uma característica interessante encontrada no estudo é que as escolhas e mudanças de trajeto profissional são influenciadas pela ampliação da visão sobre a QVT e na perspectiva da busca por esta (LIMONGI-FRANÇA, 2007). Uma das considerações neste sentido e que também trazem em seu discurso novas premissas, é o relato do Docente 05, pode ser que a *pessoa que cansou, a idade, o tempo de trabalho, talvez uma pessoa nova não estaria indiferente, mas a pessoa mais velha não acredita na possibilidade de melhoria [...], isso é ruim, se você tem a percepção positiva ou negativa, você anima um processo de mudança.*

Os resultados encontrados trazem considerações em situação crítica a necessidade de ponderações nos critérios de saúde, de compensação e de imagem da empresa.

Nos resultados apresentados quanto a saúde, direcionar esforços para garantir a assistência aos funcionários, ampliando está a família e a saúde ocupacional sejam através de campanhas de conscientização, palestras, orientações, entre outras ações, que prevaleçam o interesse da instituição e dos docentes, bem como da comunidade acadêmica, para a promoção da QVT. Conforme Docente 04, que acrescentou as sugestões com relação à saúde, *ginastica laboral que é utilizada na indústria poderia ajudar a pessoa parar um pouquinho, pensar na saúde e depois voltar a trabalhar. Ter equipe para cuidar da saúde, dos funcionários assim como na indústria.*

Considerando que não ocorrem ações de conscientização sobre a saúde, desconsiderado a baixa qualidade da assistência à saúde, gerando também na despreocupação com a saúde ocupacional. Tal análise descreveu uma baixa preocupação com a saúde e com as ferramentas precursoras de sua promoção, portanto, as primeiras ações, mesmo que isoladas, deveriam ser direcionadas sempre pela instituição para prevenção das doenças ocupacionais, permitindo-se também o cumprimento das legislações vigentes.

Funcionário doente não trabalha, acaba enrolando a empresa, falta muito, vive de atestado médico e outros. Nesse caso, o funcionário torna-se improdutivo para a empresa, além de causar prejuízos. Por isso, é muito importante a saúde no trabalho, cabe as empresas cuidar para que seus colaboradores estejam com saúde, o funcionário sadio tende a render muito mais e quem ganha com isso é a própria empresa. O assunto do trabalho é qualidade de vida no trabalho, e para se ter boa qualidade de vida é preciso ter saúde (BA *et al*, 2014, p. 243).

Em relação à compensação, Ferreira (1996), enfatiza que este indicador objetiva levantar o grau de satisfação dos funcionários em relação a práticas de trabalho e política de remuneração, incluindo os seguintes itens: remuneração (equidade interna e externa), gratificações (remuneração variável), benefícios (oferecidos pela empresa e em relação a outras empresas). Evidenciando, que os desgostos com os benéficos oferecidos pela instituição podem ocorrer devido às dificuldades de ascensão no serviço público e/ou mesmo a inconsistência de um plano de carreira que permita sanar as desigualdades.

A imagem da organização objetiva em investigar o conceito que os funcionários têm da organização, tendo em vista aspectos como identificação, imagem interna e externa, responsabilidade comunitária (FROSSARD, 2009, p. 19). Os pontos, responsabilidade social e ambiental e preocupação com a qualidade dos serviços prestados, revelaram considerações importantes acerca da percepção da QVT. Identificou como ausentes ações que transmitam responsabilidade social e ambiental por parte da instituição, sendo, que está carência reflete na comunidade acadêmica e na sociedade, sendo a instituição a precursora de conhecimentos, fica a atalhar a ética e o compromisso socioambiental.

Desta forma, pode-se concluir que existem fatores intervenientes na qualidade de vida das pessoas quando em situação de trabalho e que, dependendo do seu competente gerenciamento, proporcionarão condições favoráveis imprescindíveis ao melhor desempenho e produtividade, o que ratifica a relevância da qualidade de vida do trabalhador para as empresas. Apesar de não haver um consenso na definição do termo qualidade de vida no trabalho, há um ponto em comum: de que ela é importante para a empresa e para o trabalhador. Por isso, práticas de qualidade de vida no trabalho têm tido relevância na gestão estratégica de pessoas, sendo desenvolvidas e implementadas em diversas organizações atuais (FROSSARD, 2009, p. 48).

Sendo enfatizando no discurso do Docente 01, cabível de considerações, que *a cidade vê com bons olhos a Universidade, porque é uma Universidade Pública, facilita para os filhos estudarem na região e atrai gente de outras regiões, também financeiramente ela é positiva.*

Por fim, recomenda-se, *tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho* (BA et al, 2014, p. 243), a criação e divulgação tanto de programas como de projetos em QVT, juntamente, com toda comunidade acadêmica; buscando-se através da percepção na satisfação com QVT, analisar está plenamente para a geração de atributos necessários para melhoria nos levantamentos e análise realizados de forma insatisfatória e/ou negativa, garantindo um trabalhador e um serviço/produto com qualidade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de inúmeras contribuições ao tema, entre estudiosos e pesquisadores, são insanáveis as possibilidades e direcionadores da QVT, até mesmo, pelo fato das distinções de cada organização, que possui sua personalidade, refletindo na imagem, nos valores, no clima e no comprometimento entre os envolvidos. Com o levantamento do referencial teórico percebemos que os programas e os modelos de QVT ainda são poucos difundidos e confundidos, o que se prova através do pouco conhecimento dos sujeitos da pesquisa sobre QVT, bem como de seus conceitos, como também sobre DORT e doença cardiovascular.

De forma geral, verificou-se que os docentes, sujeitos à percepção da satisfação com a QVT, demonstraram insatisfação, apesar de alguns aspectos (critérios) positivos, existem a necessidade imediata de intervenção, em função dos níveis críticos de critérios como saúde, compensação e organização do trabalho; não desconsiderando os demais critérios e destacando que em nenhum aspecto os questionamentos abordados foram evidenciados ou aproximados do ideal. Entre os aspectos melhores avaliados, tivemos a integração social, a condição de trabalho e a participação, que não chegaram a representar 80% entre os satisfeitos e muitos satisfeitos; paralelamente, caminharam os critérios de comunicação e imagem da organização, com uma equidade aproximada entre insatisfeitos e satisfeitos.

Em quase todo estudo, ou seja, na maioria dos questionamentos o número de indiferentes foi significativo, inviabilizando a formulação de uma análise mais conclusiva. Sabendo-se, que os questionamentos permitiram considerações, das quais caberia uma análise sucinta de cada e de suas variáveis. Sendo que o Docente 05 esclareceu bem este ponto, ao destacar que a *indiferença pode até ser uma insatisfação maior que as outras, porque quando você está indiferente você tira muitas deduções*.

Logo, as contribuições deste foram permitir analisar, utilizando o Modelo de Walton (1973) validado por Frossard (2009), quanto à percepção dos docentes em relação à satisfação com a QVT na referida instituição, visando assim melhorias na QV destes, que em jornadas árduas de trabalho, atualizações acadêmicas, vida pessoal, acabam por não prevenir os desgastes profissionais. E, no intuito de verificar a promoção da QVT, sendo está o elo entre organização e indivíduos, que mutuamente, deveriam trabalhar pelo bem comum de todos, produzir bem e com boa QVT.

Como principais limitações deste estudo têm o percentual da amostra, ou melhor, o tamanho; que diante do curto período de coleta de dados, em face aos prazos exigidos e ao recesso da instituição, não contemplou um número maior de sujeitos. O que também não

desconsidera a relevância dos dados e análises aqui tratados, apenas considera-se, matematicamente, que uma amostra maior seria mais significativa e com menor erro.

Um fator importante é que a maior frequência entre os afastamentos e licenças, com base no levantamento de informações no DP da UFG/RC indica que é para tratamento da própria saúde, demonstrando que a falta de ações preventivas já está gerando a necessidade de ações corretivas para a manutenção da saúde dos docentes.

Uma boa consideração é classificar os critérios, em ordem decrescente com relação ao percentual de satisfeitos, portanto, a melhor percepção da satisfação da QVT, está direcionada com a integração (75%), seguida das condições de trabalho (66%), em terceiro a participação (60%), a quarta percepção relacionada à organização do trabalho (54%), a quinta com a comunicação (46%), em sexto e sétimo, temos empatado, a compensação e imagem da organização (38%) e em oitavo a saúde (17%). Portanto, podemos concluir que a maior insatisfação com relação à QVT na referida instituição está relacionada a critérios de saúde, o que torna preocupante e necessária avaliação com prevenção da saúde dos trabalhadores.

Podemos destacar as contribuições que este estudo propôs, pelo discurso do Docente 03, ao relatar que este estudo *se torna importante porque ele começa a dar um diagnóstico para aonde à gente realmente deve interagir nessas situações; imagem, comunicação e de saúde; como pontos críticos [...] nesse aspecto eu acho que, realmente, seu trabalho é importante porque vem contribuir.*

Concluindo a necessidade de uma análise no serviço público da UFG/RC, com ações que possam vir ser aplicadas, espera-se ainda que essa pesquisa promova o despertar da essencialidade da utilização da QVT na referida instituição, e a partir disso, gradativamente possa ocorrer mudanças em diversos âmbitos que envolvam o ambiente, as práticas diárias, a ergonomia, segurança, dentre outros fatores, considerados nos critérios da QVT.

8. REFERÊNCIAS

AFONSO, H. Prevenir e combater o stress. *Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Administração*, n. 81, mar. 2006. 16 p. Disponível em: <<http://www.stal.pt/jornal/artigo.asp?id=807>>. Acesso em: 13 jul. 2016, 14:19:47.

ALGARTE, W.; QUINTANILHA, D. *A história da qualidade e o programa brasileiro de qualidade e produtividade*. Rio de Janeiro: INMETRO/SENAI, 2000.

ANDERY, M. A. P. A. Comportamento e cultura na perspectiva da análise do comportamento. *Revista Perspectivas*, v. 02, n. 02, p. 203-217, 2011.

BA, S. A. C. Garimpendo os aspectos da apreensão e de funcionamento da qualidade de vida em uma microempresa do interior goiano. *XX SemeAd*. n. 12, 2009. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/12semead/resultado/trabalhosPDF/989.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2016, 20:29:04.

BA, S. A. C. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo da percepção dos funcionários de um cartório de registros. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*. In: 3º Congresso Ibero-Americano de Investigação Qualitativa, v. 3, p. 241-247, 2014.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Edições 70: Rio de Janeiro, 2002.

BERNARDO, K. M.; EVANGELISTA, R. A.; BUENO, A. A. Dimensões da Responsabilidade pela Qualidade de Vida no Trabalho. Do Individual ao Institucional: Uma ação coletiva. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*. In: 3º Congresso Ibero-Americano de Investigação Qualitativa, v. 3, p. 55-59, 2014.

BOISVERT, M. *La qualité de la vie au travail*. Ottawa: Agence d'Arc, 1980.

BUENO, M. *Gestão pela qualidade total: uma estratégia administrativa*. Portal dos Psicólogos, 2004. 3 p. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt>>. Acesso em: 25 mar. 2016, 19:58:03.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Sintomas de estresse em trabalhadores de cinco núcleos de saúde da família. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 12, n. 1, p. 14-21, jan./fev. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692004000100003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 15 abr. 2016, 08:17:44.

CARVALHO, A. V. de; SERAFIM, O. C. G. *Administração de recursos humanos*. v. 2. São Paulo: Pioneira, 1995.

_____. _____. v. 2. São Paulo: Ed Pioneira, 2002.

CARVALHO, M. M. de; PALADINI, E. P. (org). *Gestão da qualidade: teoria e casos*. 2. ed. Rio de Janeiro: CAMPUS, 2012.

CODO, W. *Educação, carinho e trabalho*. Petrópolis - RJ: Editora Vozes, 1999.

CONTI, F. Teste de hipóteses e significância. *Laboratório de Informática, ICB ó UFPA*, p. 1-5, out. 2009.

CURADO, L. *et al.* Percepção da qualidade de vida no trabalho em professores universitários Lopes. *II Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão da UniEVANGÉLICA, Anais do IX Seminário de PBIC*, Anápolis-GO, v. 1, 2011. 4 p.

DEMING, W. E. *Qualidade: a revolução da administração*. Rio de Janeiro: Editora Marques Saraiva, 1990.

DEMO, Pedro. *Metodologia científica em ciências sociais*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

ELLMER A.; SANTOS, A. J dos; BATIZ, E. C. Análise da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho entre professores, com o objetivo de equipe e satisfação profissional. *Revista Espacios*, v. 37, n. 29, p. 1, 2016. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a16v37n29/16372901.html>>. Acesso em: 21 out. 2016, 18:44:26.

FERNADES, C. A; CORONADO, A. B. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional. *Artigos. Dinheiro, Administradores.com*, 2008. 10 p. Disponível em: < <https://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>>. Acesso em: 20 jul. 2017, 12:17:46.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador-BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada nos trabalhadores*. 2. ed. Brasília: Paralelo, 2012.

FERREIRA, M. C., SOUZA, M. A. de; SILVA, C. A. da. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, P. L. *Estatística descritiva e inferencial: breves notas*. Faculdade de Econômica: Universidade Coimbra, 2005.

FIORELLI, J. O. *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Revista Eletrônica Sistema & Gestão*, v. 4, n. 2, p. 136-154, mai./ago. 2009.

FROSSARD, M. C. *Qualidade de vida no serviço público ó um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis ó ANP*. Dissertação de Mestrado em Administração Pública. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. 140 p. Disponível em: <www.bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3294/maiby.pdf?sequece=1>. Acesso em: 07 jul. 2017, 14:22:07.

GARVIN, D. A. *Gerenciando a qualidade: a visão estratégica e competitiva*. Tradução de João Ferreira Bezerra de Souza. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 1992.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, mai./ago. 2005.

GIDDENS, A. *Novas regras do método sociológico*. Lisboa: Gradiva, 2012.

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

_____. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLEMAN, D. *Verdades simples, mentiras essenciais: a psicologia da auto-ilusão*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.

GORDIA, A. P. *et al.* Qualidade de vida: contexto histórico, definição e fatores associados. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 3, n. 1, p. 40-52, jan./jun. 2011.

HAHN, M. S. Promoção da saúde e terapia ocupacional. *Revista CETO*, 1. ed., p. 10-13, 1995. Disponível em: <http://www.ceto.pro.br/revistas/01/03-centro01_hanh_1995.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2017, 10:11:45.

HATTORI, W. T.; YAMAMOTO, M. E. Evolução do comportamento humano: psicologia evolucionista. *Estud. Biol., Ambientes Divers*, v. 34, n. 83, p. 101-112, jul./dez. 2012.

HONÓRIO, L. C; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 57-66, abr./jun. 2001.

IBGE. In: Cidades@. *Ferramenta de Sistema*. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=520510>>. Acesso: 09 set. 2016, 15:13:07.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIMA, I. S. Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Opinião*, Centro de Ciências Econômicas, Jurídicas e Sociais, Canoas, p.135-140, jan-jun. 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

_____. *Práticas de recursos humanos: conceitos ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Qualidade de vida no trabalho ó QVT ó Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. 4. reimp. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. _____. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIPP, M. N. *Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papirus, 1996.

LITIM, M. Quality of life at work and quality of work. *PubMed*, v. 790, p.9-27, 2014 Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25619093>>. Acesso em: 12 ago. 2016, 17:46:18.

MARINS, L. *Livre-se dos ôcorvosö*. São Paulo: Harbra, 2003.

MARRAS, J. P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of worklife: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, v. 77, n. 2, p. 333-368, jun. 2006.

MEDEIROS, L. R; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão Contemporânea*, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011.

MOLLER, C. *O lado humano da qualidade: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento de pessoas*. São Paulo: Pioneira, 1992.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F.G. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

NIOSH. Research Compendium: The NIOSH Total Worker Health Program: Seminal Research Papers. *Department of Health and Human Services, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, DHHS (NIOSH)*, Washington, DC, US, n. 146, p. 1-214, may. 2012.

NÓVOA, A. Formação de professores e profissão docente. In: NÓVOA, A. (Coord.). Os professores e a sua formação. *Publicações Dom Quixote de Inovação Educacional*, Lisboa, p. 13-33, 1992.

OCDE. *Organização para a cooperação e desenvolvimento económico*. Paris: OCDE, 1990.

OGATA, A. J.; O'DONNELL, M. P. *Promoção da saúde nas empresas*. Instituto de Estudos de Saúde Suplementar, 2013. 40 p.

OLIVEIRA, M. F. de. *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração*. Catalão: UFG, 2011.

OMS. *Promoción de lasalud*. In: Glossário. Genebra: OMS, 1998.

_____. *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais*. Tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. 32 p. Disponível em <http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2017; 22:17:15.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudo de Psicologia*, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2016, 21:55:18.

PNCQ (Programa Nacional de Controle da Qualidade). *NR 17 ó Ergonomia*. 2017. 14 p. Disponível em: <https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%2017%20-%20ERGONOMIA.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2017, 15:25:35.

RECHZIEGEL, W.; VANALLE, R. M. Qualidade de vida no trabalho e a gestão da qualidade total. *Revista de Negócios*, v. 4, n. 4, p. 31-37, 1999.

REIS, A.; MANSINI, G.; LEITE, F. *Promoção de saúde nas empresas: casos de sucesso*. Instituto de Estudos de Saúde Suplementar. [s/d] 63 p. Disponível em: <www.iess.org.br/promosaudecasosucessoieess.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2017, 13:10:54.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica - RIC*, Cairu, v. 2, p. 75-96, jun. 2015.

RIEGER, E. A vida na empresa: Walton como modelo para reelaboração da cultura organizacional. *Faces Revista*, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 49-65, jul./dez. 2002.

RIOS, F; SANCHEZ, J. C. *Manual de práticas de psicologia organizacional*. Salamanca: Amaru Editora, 1997.

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. Tradução: Reynaldo Marcodes. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____. _____. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, S. K. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1998.

ROCHA, S. de S. L.; FELLI, V. E. A. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. *Revista Latino-am Enfermagem*, v. 12, n. 1, p. 28-2, jan./fev. 2004.

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

_____. *Qualidade de vida no trabalho*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

ROSA, A. B. *A qualidade de vida no trabalho em uma Universidade de Tocantins: um estudo de caso*. Monografia de Graduação em Administração. Universidade de Brasília. Palmas, 2012.

SÁ JÚNIOR, G. D. de; SOUZA NETO, E. N. de. Qualidade de vida no trabalho - QVT: produção de conhecimento no Brasil no período de 2006 a 2016. *RESAC - Revista Eletrônica Sociedade Administração e Contemporaneidade*, ano 4, v. 5, p. 56-111, nov. 2016.

SANTOS, E. G. dos; MATTOS, T. S. de; PINTO, R. S. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto ó UFPEL. *IX Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária da América do Sul*. In: II Congresso Internacional IGLU. Florianópolis, dez. 2011. 14 p.

SCHUCH, C. *Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos professores da Universidade de Planalto Catarinense*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 20, n. 2, p. 580-588, 2004.

SELYE, H. *Sufrimiento*. Valencia - Espanha: Científica Médica, 1926.

SIMIONATO, M. *Competências emocionais: o diferencial competitivo no trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 2006.

SOBRAL, F.; PECCI, A. *Teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Prentice-Hall, 2008.

SOUZA, J. J.; BASTOS, A. V. B. Programa de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. *Revista de Administração*, v. 15, n. 2, p. 408-421, mai./ago. 2009.

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

STONER, J. A. F.; FREEMAN, E. R. *Administração*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

TANG, K. C. *Health promotion evaluation component evaluation protocol. Health Promotion Project Management Lecture*, 2000.

TIMOSSI, L. da S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-403, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *RAC*, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

TST. *Principais causas de afastamentos do trabalho entre homens e mulheres empregados na iniciativa privada*. In: 2º Boletim Quadrimestral Sobre Benefícios por Incapacidade. Publicação em: 14 dez. 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 06 mar. 2016, 08:19:33.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. Visão introdutória de qualidade de vida no Trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 41-46, jul. 1990.

VOLPI, J. H. Somatização: a memória emocional ancorada no corpo. *Centro Reichiano*, Curitiba, p. 1-9, 2004. Disponível em: <www.centroreichiano.com.br/artigos>. Acesso em: 18 jul. 2016, 10:11:12.

VILARTA, R.; BOCCALETTO, E. M. A. *Atividade física e qualidade de vida na escola: conceitos e aplicações dirigidos à graduação em educação física*. Campinas: IPES Editorial, 2008.

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

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

9. ANEXOS

Anexo A: Instrumento de Coleta Para Mensuração da Qualidade de Vida - QVT Conforme Modelo Walton (1973) Adaptado e Validado por Frossard (2009)

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA MENSURAÇÃO DA QVT

Caro participante,

O presente questionário tem o objetivo de identificar alguns aspectos tangentes à QV- Qualidade de Vida docente na UFG/RC, e faz parte de uma pesquisa para apresentação de uma percepção sobre a satisfação com relação à QVT ó Qualidade de Vida no Trabalho.

Salienta-se que o cunho da pesquisa é acadêmico, e as informações levantadas serão essenciais para o desenvolvimento da dissertação de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional. Neste sentido, gostaria de contar com sua participação e mencionar que todos os dados levantados serão confidenciais, bem como que o acesso às informações se restringirá apenas à pesquisadora, motivo pelo qual saliento e comprometo-me com o sigilo em todo o processo. Não obstante, ressalto que todos os dados serão trabalhados de forma agrupada, motivo pelo qual o presente questionário não possui em sua formulação dados de identificação como nome ou número de matrícula.

PARTE I - Dados Sociodemográficos

1.1: Qual seu gênero?

- Masculino
 Feminino

1.2: Idade?

- De 19 a 29 anos
 De 30 a 39 anos
 De 40 a 49 anos
 50 ou mais

1.3: Estado civil:

- Solteiro
 Casado
 Outros

14: Tempo de docência?

- 5 a 10 anos
 11 a 15 anos
 Mais de 15 anos

1.5: Jornada de trabalho semana na UFG/RC:

- 20 horas
 40 horas
 Dedicção exclusiva

1.6: Possui outras fontes de renda como docente?

- Sim
 Não

1.7: Jornada de trabalho semanal em outras instituições?

- Sim
 Não

1.8: Fontes de renda somadas, equivalente a:

- Até R\$ 5000,00
 Entre R\$ 5000,00 a R\$ 10000,00
 Acima de R\$ 10000,00

1.9: Pratica alguma atividade física?

- Sim
 Não

1.9.a. Se sim, a qual frequência?

1.10. Como avalia sua saúde?

- Boa
 Razoável
 Ruim

1.11: Sofre de alguma DORT?

- Sim
 Não

1.12: Sofre de alguma doença cardiovascular?

- Sim
 Não

QUESTIONARIO WALTON (1973) ADAPTADO DE FROSSARD (2009)

PARTE II - Questionário QVT

Instruções para o preenchimento do questionário:

1. Não precisa se identificar.
2. Marque sua resposta com um X. Escolha somente uma por questão.
3. Responda todas as alternativas. Não deixe nenhuma em branco.
4. As perguntas se referem ao ambiente de trabalho.
5. A escala apresentada envolve cinco pontos, representando o nível da satisfação.

NS	Não satisfeito
PS	Pouco satisfeito
I	Indiferente
S	Satisfeito
MS	Muito satisfeito

1. Em relação a limpeza do seu ambiente de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

2. Em relação a arrumação do ambiente de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

3. Com relação a segurança no local de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

4. Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

5. Quanto ao ritmo de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

6. Sobre as tarefas executadas no dia-a-dia, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

7. Quanto ao seu relacionamento com a sua chefia, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

8. Quanto aos relacionamentos interpessoais, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

9. Quanto ao reconhecimento do trabalho por incentivos não-financeiros, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

10. Sobre o uso da criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

11. Em relação a repercussão das suas idéias e sugestões nas tarefas de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

12. Quanto a preocupação e investimento em treinamento e capacitação, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

13. Com relação a assistência a saúde, no ambiente de trabalho, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

14. Sobre a preocupação da instituição com a sua saúde ocupacional, você está:

<input type="checkbox"/>	NS	<input type="checkbox"/>	PS	<input type="checkbox"/>	I	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	MS
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------

15. Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

16. Comparando sua remuneração com a dos demais servidores da instituição, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

17. Comparando sua remuneração, com a paga por outras instituições públicas e privadas, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

18. Sobre os benefícios oferecidos pela instituição, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

19. Comparando os benefícios oferecidos pela instituição com os oferecidos por outras instituições, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

20. Quanto a transparência, publicidade e conhecimento das metas institucionais, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

21. Quanto a negociação e conhecimento das suas metas individuais, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

22. Quanto a clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

23. Quanto ao fluxo de informações (facilidade de acesso e clareza nas informações), você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

24. Como você percebe a imagem da instituição diante de seus servidores?

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

25. Como você percebe a imagem da instituição diante da sociedade brasileira e do mundo?

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

26. Qual sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental da instituição?

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

27. Qual sua satisfação com a preocupação da instituição com a qualidade dos serviços prestados a sociedade?

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

28. Sobre sua qualidade de vida na instituição, você está:

	NS		PS		I		S		MS
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

Anexo B: Termo de Anuência



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* – MESTRADO
EM GESTÃO ORGANIZACIONAL



TERMO DE ANUÊNCIA

O Diretor da Regional Catalão (GO) da Universidade Federal de Goiás está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado “PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM MODELO DE QVT QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE NO SERVIÇO PÚBLICO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS / REGIONAL CATALÃO UFV – RC”, coordenado pela pesquisadora Daniela Cristina Félix Santana, desenvolvido em conjunto com os pesquisadores Dr. Serigne Ababacar Cisse Ba e Dr. Marcos Bueno na Universidade Federal de Goiás.

A Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão (GO) assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados durante os meses entre Outubro e Novembro de 2017.

Declaramos ciência de que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa, e requeremos o compromisso dos pesquisadores responsáveis com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados.

Catalão, 12 de junho de 2017.

Thiago Jabur Bittar
Diretor da Regional Catalão
Portaria nº 0987 de 28/02/2014.

Thiago Jabur Bittar
Diretor da Regional Catalão (GO)

Anexo C: Parecer do Comitê de Ética



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM MODELO DE QVT - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE NO SERVIÇO PÚBLICO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS / REGIONAL CATALÃO - UFG - RC.

Pesquisador: DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 67846317.5.0000.5083

Instituição Proponente: Campus Catalão

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.154.888

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa intitulada "Proposta De Implantação De Um Modelo De Qvt - Qualidade De Vida No Trabalho Docente No Serviço Público Na Universidade Federal De Goiás / Regional Catalão - UFG - RC", sob a responsabilidade de Daniela Cristina Félix Santana, discente do PPG em Gestão Organizacional da UFG (Regional Catalão), sob a orientação e co-orientação dos professores Dr. Sengne Ababacar Cisse Ba e Marcos Bueno. A autora do projeto afirma que "pesquisas atreladas à qualidade e aos processos organizacionais que envolvem o mundo do trabalho, se mostram muito relevantes, necessitando sempre de maiores estudos. O aumento da qualidade é pautado na valorização e na motivação do capital humano, tendo em vista que as pessoas são responsáveis pelos processos específicos de uma instituição, bem como são a razão da existência das organizações. Com isso, as organizações promovem influências diretas e indiretas na qualidade do serviço prestado, como exemplo, na qualidade do trabalho, o reflete nos resultados". A pesquisadora tem como objeto de estudo a avaliação da QVT - Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Regional Catalão da UFG.

Objetivo da Pesquisa:

O projeto apresenta como objetivo primário ou geral: Abordar um diagnóstico situacional sobre a promoção da QVT existentes no seio do quadro de docentes efetivos da UFG/RC. Como Objetivos

Endereço: Prédio da Retoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1363 **E-mail:** cep.ceps.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.154.888

Secundários, são apresentados os seguintes: levantar a situação atual das ações de promoção de QVT e os programas de promoção da saúde ocupacional existentes para docentes efetivos da UFG/RC; verificar a percepção dos docentes com relação ao nível de saúde associados à QVT; identificar a percepção dos docentes quanto às ações da instituição no que se refere à QVT; e, descrever considerações a propósito de um possível diagnóstico situacional sobre a promoção da QVT.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos Riscos, a autora afirma que "os participantes não estarão expostos a riscos físicos, psicológicos, sociais e educacionais. Cabe mencionar que, sendo percebido algum dano ou risco à saúde física ou psicológica, assim como à integridade dos participantes, a pesquisa será imediatamente suspensa". Como Benefícios, são colocados os seguintes: "A presente pesquisa proporcionará benefícios aos entrevistados, bem como a instituição analisada, tendo em vista o aferimento da necessidade da implantação de um modelo de QVT no serviço público da UFG/RC, tendo sua relevância na atualidade."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Segundo a autora, quanto à metodologia, "salienta-se que foram adotados três tipos de estudos para a presente pesquisa, sendo: Estudo 1: A pesquisa bibliográfica de estudos relacionados à temática. Estudo 2: Levantamento junto ao Recursos Humanos – RH da UFG/RC. Estudo 3: Pesquisa de campo (estudo de caso) [...] a realização do estudo de caso se dará através de uma pesquisa de campo de cunho quali-quantitativo, descritiva, exploratória e explicativa; tendo como instrumento de coleta um questionário pré-elaborado e amparado pelo modelo de Walton (1973), o qual deverá ser distribuído entre os participantes, na perspectiva de se recolher os dados relevantes para posterior tabulação, análise e apresentação dos resultados. Tal modelo emprega oito critérios com vários aspectos, sendo capazes de satisfazer, intrinsecamente e extrinsecamente, as necessidades humanas."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo encontra-se instruído com os seguintes documentos: modelo de TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Protocolo de Informações Básicas, Folha de Rosto do CONEP, Termo de Compromisso da pesquisadora e de seus orientadores, Termo de Anuência devidamente assinado, cronograma das fases da pesquisa, incluindo coleta de dados somente a partir de outubro/17. Quanto ao Projeto, foi apresentado. Os termos (de Compromisso, de Anuência e TCLE) foram apresentados em papel timbrado da UFG e com data de junho/17.

Endereço: Prédio da Rectoria Térreo Cx. Postal 131
 Bairro: Campus Samambaia CEP: 74.001-970
 UF: GO Município: GOIÂNIA
 Telefone: (62)3521-1215 Fax: (62)3521-1169 E-mail: cep.prpi.ufg@gmail.com



Coordenação do Parecer: 2.154.888

Recomendações:

Todas as recomendações mencionadas no primeiro parecer foram atendidas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisadora atendeu as recomendações apresentadas no primeiro parecer. Reviu o TCLE, citando riscos e benefícios e colocou o documento em papel timbrado da instituição. Os Termos de Compromisso e de Anuência foram apresentados com datas de junho de 2017. Quanto ao Termo de Anuência, foi apresentado em papel timbrado e com a data de acordo com o período de coleta de dados. O projeto original foi apresentado. Quanto à Folha de Rosto, a assinatura foi feita pela sub-coordenadora da UAECGEN, com carimbo. O cronograma foi revisto e reapresentado, tendo o início do período de coleta de dados previsto para outubro de 2017. Apenas no Protocolo de Informações gerais, o cronograma não está apresentado com as mesmas datas.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UFG considera o presente protocolo APROVADO, o mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao CEP-UFG o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS n. 466/12. O prazo para entrega do Relatório é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa, prevista para setembro de 2017.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_910688.pdf	12/06/2017 15:13:29		Aceito
Declaração de Pesquisadores	TCCEP.pdf	12/06/2017 15:07:54	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	CECEP.pdf	12/06/2017 15:01:48	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TACEP.pdf	12/06/2017 14:51:19	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	12/06/2017 14:51:02	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
 Bairro: Campus Samambaia CEP: 74.001-970
 UF: GO Município: GOIÂNIA
 Telefone: (62)3521-1215 Fax: (62)3521-1163 E-mail: cep.ppi.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.154.688

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJCEP.pdf	12/06/2017 14:50:25	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
Cronograma	CCEP.docx	12/06/2017 14:49:55	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
Folha de Rosto	FRC.pdf	12/06/2017 14:18:50	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
Outros	QUES.docx	27/04/2017 15:01:15	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito
Orçamento	ORCEP.docx	27/04/2017 15:00:06	DANIELA CRISTINA FELIX SANTANA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIANIA, 04 de Julho de 2017

Assinado por:
João Batista de Souza
(Coordenador)

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cep.prgf.ufg@gmail.com

10. APÊNDICES

Apêndice A: Levantamento de Informações Junto o DP da UFG/RC

LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES ó DP/UFG/RC

1. Número total de docentes.
2. Número de docentes efetivos.
3. Número de docentes substitutos.
4. Número de docentes afastados por licença médica.
5. Número de docentes afastados por outros motivos.
6. Regimes de trabalho dos docentes.
7. Quantos em cada regime.
8. Total de docentes em relação aos cargos: professor adjunto, professor assistente, professor associado, professor titular e professor auxiliar.
9. Docentes efetivos/cargo de chefia.

Apêndice B: Roteiro de Entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Título: QUALIDADE VIDA NO TRABALHO (QVT): Uma Percepção Entre Docentes da Universidade Federal de Goiás (UFG/RC)

Orientador: Prof. Dr. Serigne Ababaca Cissé Ba

Coorientador: Prof. Dr. Marcos Bueno

Orientanda: Daniela Cristina Félix Santana

Identificação:

Nome:

Idade:

Sexo: M () F ()

Tempo de trabalho como Chefe/Subchefe da UAES:

Com base nos dados apresentados, temos entre os indiferentes considerando cada critério respectivamente; 12% em condições de trabalho, 13% em organização, 12% em integração social, 25% em participação, 29% em saúde, 25% em compensação, 25% em comunicação e 28% em imagem da organização. Qual sua percepção com relação a estes números de indiferentes nesta pesquisa sobre a QVT entre os docentes?

Neste sentido e também em conformidade com os dados apresentados, temos entre os não satisfeitos e pouco satisfeitos respectivamente; 22% em condições de trabalho, 33% em organização do trabalho, 13% em integração social, 15% em participação, 54% em saúde, 37% em compensação, 29% em comunicação e 34% em imagem da organização. Quais ações na sua percepção podem melhorar estes números de insatisfeitos nesta pesquisa sobre a QVT entre os docentes?

Apêndice C: Termo de Compromisso Livre e Esclarecimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ó TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada **Proposta de Implantação de Um Modelo de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho Docente no Serviço Público na Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão - UFG/RC**. Meu nome é Daniela Cristina Félix Santana, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Administração. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado (a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (danielacristina_felix@hotmail.com) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (64) 99909-1004/(64)3442-5250. Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFG, pelo telefone (62)3521-1215.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

O presente estudo visa à realização de uma pesquisa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, e tem como objetivo ponderar uma análise desta no serviço público da Universidade Federal de Goiás, na Regional Catalão ó UFG/RC. Uma vez, que na atualidade é de grande relevância o entendimento quanto aos fenômenos atrelados à vida do professor e as consequências decorrentes desse processo. Assim, se pode observar o crescente aumento nos últimos anos quanto ao interesse pelo aprofundamento da investigação da QVT, bem como sua relação entre o capital e o trabalho e a saúde e o adoecimento, além dos fenômenos atrelados ou decorrentes dos processos comportamentais e culturais, com vistas à avaliação dos efeitos de tais fenômenos.

Para realização da pesquisa, será realizado um levantamento de informações documentais junto ao Departamento Pessoal - DP, bem como desenvolvimento de um Estudo de Caso, através de uma pesquisa de cunho quantitativa, decritiva, tendo como instrumento um questionário pré-elaborado, amparado pelo modelo de Walton (1973), para ser distribuído entre os participantes, no intuito da coleta de dados, tabulação, análise e apresentação dos

resultados. Essa pesquisa procederá na coleta de dados tangentes à QVT do docente, na UFG/RC, onde os participantes serão convidados a preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; bem como, informados quanto à preservação de sua identidade, tendo em vista o caráter sigiloso e os princípios éticos que envolvem a pesquisa. Logo, os sujeitos não estarão expostos a riscos físicos, psicológicos, sociais e educacionais.

Por fim, cabe ainda mencionar que os convidados ao preenchimento dos questionários se encontram amparados no direito de total liberdade para recusa, anulação do consentimento, retirada qualquer frase utilizada na presente pesquisa, bem como não preenchimento de questões que, por ventura, possam lhes causar qualquer constrangimento, sem penalização alguma. Em caso de ocorrência de algum prejuízo para os participantes quanto à participação na pesquisa, esses possuem direitos legais, no que se refere ao pleito de indenização (reparação a danos imediatos e futuros).

2. Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,, inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado **Proposta de Implantação de Um Modelo de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho Docente no Serviço Público na Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão - UFG/RC**. Informo ser maior de 18 anos e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora responsável Daniela Cristina Félix Santana, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação neste projeto de pesquisa.

Catalão, de de 2017.

Assinatura por extenso do(a) participante

DANIELA CRISTINA FÉLIX SANTANA
Pesquisadora responsável

Apêndice D: Termo de Riscos

TERMO DE RISCOS

RISCOS: A presente pesquisa procederá na coleta de dados tangentes à QVT do docente na UFG/RC, no campo de estudo do projeto anexo, a partir do levantamento de informações e questionários semiestruturados. Assim, salienta-se que os dados levantados se referem à realidade da QVT na organização citada, e não dos entrevistados na pesquisa. Cabe salientar que a percepção dos participantes se faz necessária, a fim de que seja comparada a realidade encontrada com os dados levantados em documentos da instituição. Haja vista, o desenvolvimento da QVT reflete diretamente nas atividades docente e na vida pessoal. Dessa forma, os participantes serão convidados a preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como informados quanto à preservação de sua identidade, tendo em vista o caráter sigiloso e os princípios éticos que envolvem a pesquisa. Logo, os sujeitos não estarão expostos a riscos físicos, psicológicos, sociais e educacionais. Cabe mencionar que, sendo percebido algum dano ou risco à saúde física ou psicológica, assim como à integridade dos participantes, a pesquisa será imediatamente suspensa. Por fim, salienta-se o envio de uma carta de anuência de autorização de pesquisa aos dirigentes da instituição que compõe o campo de estudo dessa pesquisa, a qual teve o intuito da solicitação de permissão formal referente à coleta de dados e realização da pesquisa por meio de entrevistas.

BENEFÍCIOS: A presente pesquisa proporcionará benefícios aos entrevistados, bem como a instituição analisada, tendo em vista o aferimento da necessidade da implantação de um modelo de QVT no serviço público da UFG/RC, tendo sua relevância na atualidade.

DESFECHO PRIMÁRIO: Essa pesquisa obterá resultados atrelados à realidade dos processos de QVT na instituição analisada, a partir do levantamento de dados e descrição das relações entre trabalho e adoecimento, buscando identificar a efetividade da QVT na RC, através da comparação entre dados estatísticos de absenteísmos e afastamento médico, bem como questionário semiestruturado.