



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba
Brasil

Oliveira Filho, Sandro; Souza, Washington; Paiva, Juarez; Momo, Denise; de Lima Padilha, Yuri
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM OS DOCENTES DO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS DA UFRN.

Revista de Administração da Unimep, vol. 11, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 100-118

Universidade Metodista de Piracicaba

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273729371005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM OS
DOCENTES DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS DA UFRN.**

***QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY WITH TEACHERS ON DEPARTMENT
OF ADMINISTRATIVE SCIENCE FROM UFRN***

Sandro Oliveira Filho *sandro_marcilio@yahoo.com.br*

Washington Souza *wsouza@ufrnet.br*

Juarez Paiva *juarez.paiva@ig.com.br*

Denise Momo *denisecmomo@yahoo.com.br*

Yuri de Lima Padilha *yuri.padilha@gmail.com*

Endereço Eletrônico deste artigo: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submissionEditing/485>

Resumo

O artigo se propõe a identificar os atributos descritivos e valorativos de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando os aspectos conceituais previstos nos modelos teóricos, bem como analisar até que ponto os atributos apontados por professores do Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos. Para tanto, realizou-se um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. Para realizar este estudo qualitativo, o instrumento de coleta de dados foi o formulário de pesquisa semi-estruturado. A fim de analisar os dados utilizou-se uma das técnicas de análise de conteúdo, a análise categorial. No tocante às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, mereceu maior destaque, por parte dos professores, o relacionamento com os discentes, como algo que lhes causa maior prazer e satisfação. O fator de grande incidência nas causas insatisfatórias é o relacionamento com outros docentes. Através do estudo dos atributos valorativos, buscou-se desvendar o que os respondentes consideram como aspectos mais importantes ao desenvolvimento de suas atividades, sob a perspectiva de que o trabalho deve conter e não contém no momento. A maioria dos docentes colaboradores da pesquisa demonstrou anseios por melhorias infra-estruturais. Outros atributos valorados pelos professores estão atrelados às relações interpessoais, no que concerne ao

intercâmbio entre professores e alunos do Brasil e do exterior, visando ao fomento de mudanças nas atuais metodologias de ensino aplicadas; e a interdisciplinaridade, como forma de impulsionar os debates acadêmicos e incentivar os professores da graduação a pesquisarem e produzirem mais.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; fatores motivacionais; docência no ensino superior.

Abstract

This article propose to identify the descriptive and valuated attributes about Quality of life at work, it introduces the conceptual aspects presented in theoretical models, as well as it analyzes until that point the attributes pointed for teachers of by superior public schools are contemplated, conceptually, in the models. For this, it was accomplished a case study with professors to the university are behold, in conceptual mode, in the model. To do this, there was realized an affair study with the teachers on department of administrative science from UFRN. To realize this qualitative study, the collect instrument of data using collection was the semi-structured survey from. In specific analyzing, the data using content analysis technique, the categorical analysis. With regard to publish related them to the work environment, the beast concept, on the part of the teachers, the relationship with learns, as something that cause them great pleasure and satisfaction. The most important factor in no satisfaction incidence causes in the rapport with the teachers. Through the study of the attributes with value by teachers are coupled to interpersonal relationship, find the exchange between teacher and students in Brazil and out there with a view to the promotion of changes in teaching methodologies applied; and interdisciplinary as a rout to boost the academic debates and encourage teachers graduation to search and produce more.

Keywords: Quality of life at work; motivational factors; higher education teaching

Artigo recebido em: 21/06/2012

Artigo aprovado em: 24/07/2013

1 - Introdução

Hodiernamente, não restam dúvidas acerca da influência operada pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na produtividade dos integrantes de uma organização. Diante desse quadro, no qual a QVT atua como instrumento de gestão, as organizações têm procurado passar por reformulações capazes de ampliar a satisfatividade de seus trabalhadores, e com isso, melhor atender às exigências do ambiente em que estão inseridas, que se apresentam cada vez mais complexas e em maior quantidade.

Em vista dessa realidade, o presente artigo tem por escopo realizar um estudo de caso com profissionais do âmbito educacional, especificamente com os docentes que compõem o Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. O artigo se propõe a identificar os atributos descritivos e valorativos de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando os aspectos conceituais previstos nos modelos teóricos, bem como analisar até que ponto os atributos apontados pelos professores de Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos teóricos de QVT descritos na literatura acadêmica.

Ressalta-se a inquietação que assola gestores de órgãos públicos no que diz respeito à produtividade de seus servidores, pois basicamente o que se tem de concreto acerca desta questão é o alto índice de queixas, por parte da população, quanto à falta de qualidade e sucateamento dos serviços públicos de uma maneira geral. Muitas são as buscas de caminhos e soluções que apontem para ações e medidas que recuperem a credibilidade do serviço público, no entanto, existe uma aresta a ser explorada quanto às condições, às perspectivas e à natureza sócio-econômico-cultural dos servidores que estão a serviço da própria Administração Pública.

Todavia, além de vislumbrar projetos e políticas de ação, devem ser estudados os fatores que interferem na QVT, pois, é fato a inexistência de um trabalho voltado a questionar ou apurar quais as questões que interferem do ponto de vista motivacional, na produção dos funcionários públicos. Além de bons salários, faz-se necessário ofertar um bom ambiente de trabalho, planos de carreira, educação corporativa, flexibilidade de horários e demais fatores que proporcionem uma satisfação no trabalho.

Ademais, recomenda-se aos gestores proporcionar aos seus servidores autonomia de atuação e condições para contribuir na busca de alternativas e estratégias, através da liberdade de expressão, para que todos os membros do corpo acadêmico, inseridos no Departamento, possam

dar contribuição sobre os diferentes assuntos envolvendo a Instituição de Ensino Superior. Tais elementos demarcam a diferença entre conseguir manter e desenvolver o capital intelectual no setor, além de atrair outros talentos do mercado ou perdê-los para outras organizações, públicas ou privadas, as quais lhes proporcionem melhores condições de desenvolvimento das potencialidades.

Portanto, sem uma política adequada de Qualidade de Vida no Trabalho, as organizações terão dificuldades em executar suas metas e objetivos, já que não irão dispor de pessoas motivadas para o desenvolvimento do trabalho e, conseqüentemente, isso terá reflexos mais profundos, uma vez que, não estarão atendendo a expectativa da sociedade de formar cidadãos capacitados para enfrentar o mercado de trabalho.

2 – Contextualizando a Discussão

2.1 - A evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ao longo dos tempos

Data de muito tempo a existência de questões acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Desde o período pré-histórico há uma preocupação do homem no que concerne ao assunto em pauta, uma vez que, para se proteger do frio e demais moléstias, ele descobriu o fogo, elemento que o ajudava a se manter aquecido, além de deixá-lo longe de predadores. Desenvolveu armas e técnicas para caçar e, ainda, vivia em grupos sob divisão de tarefas, isto é, o homem seria o responsável por encontrar alimentos e proteger a si próprio e ao grupo das ameaças existentes. Ao passo que seria incumbida à mulher a responsabilidade de cuidar das crianças, da reprodução e da preparação dos alimentos.

Nos anos de 1800, Robert Owen ficou conhecido pela preocupação com o bem estar de seus funcionários, adotando práticas administrativas voltadas para o resultado, mas com a preocupação na qualidade de vida de seus funcionários. Através da análise dos resultados econômicos, em sua fábrica, Owen chegou à constatação, que a ação social junto aos funcionários, eleva a qualidade de vida das pessoas, indiretamente a empresa aumenta o seu ganho econômico. Para que isso aconteça, os donos de fábricas devem ir além da preocupação com o bom funcionamento de suas máquinas, focando sua atenção também para os funcionários, treinando, tratando os mesmos com generosidade, tendo preocupação com a saúde, moradia,

educação, lazer, entre outros. Os programas de qualidade de vida hoje adotados pela área de gestão de pessoas nas organizações, são reflexos das práticas adotadas por Owen em sua fábrica (SOUZA e OLIVEIRA, 2006).

Andrew Ure, pensador e entusiasta do processo manufatureiro, adicionou os aspectos humanos em “The Philosophy of manufactures” (A Filosofia das Fábricas), e acrescentou um novo fator, o humano. Para isso ele oferecia chá quente, tratamento médico, remuneração pelas doenças. Tanto as idéias de Robert Owen quanto Andrew Ure foram, de forma bastante tímida, sendo aceitas e incorporadas nas indústrias por serem paternalistas demais, entretanto, não tangem o mérito central: reconhecer a situação de trabalho das pessoas.

Para Rodrigues (1994), no decorrer no século XIX, existiu uma imensa preocupação com a questão da monotonia, resultado das constantes especializações, bem como com a motivação econômica e as melhorias no ambiente de trabalho, porém foram feitos poucos estudos – considerados superficiais, pois, na verdade, seriam mais práticos que teóricos. Ainda que não interferisse no processo produtivo, nem houvesse mudanças significativas no trabalho, os trabalhadores começaram a ter mais atenção por parte dos dirigentes de empresas da época. As organizações tornaram-se essencialmente burocráticas, passaram a adotar padrões rígidos de cargos, possuíam uma hierarquia de comando e de comunicação verticalizada. Esses padrões foram ganhando mais força no início do século XX, quando surgiu a primeira escola de Administração: A escola científica, com Ford e Taylor.

2.2 – Os estudos sobre a satisfação do indivíduo no trabalho

A primeira experiência na área do comportamento humano no trabalho se deu em 1927, nos estudos feitos por Elton Mayo, no Distrito de Hawthorne, em Chicago, na fábrica Western Electric. Inicialmente o estudo de Mayo tinha como objetivo identificar se a iluminação influenciava na produtividade, nos índices de fadiga e acidentes (GIL, 2007). Os resultados da experiência de Hawthorne demonstraram que a produtividade dependia de fatores comportamentais informais, definidos pelos grupos de trabalho, influenciados pela sua cultura e pelos seus hábitos. Na existência de conflitos entre as regras impostas pela empresa, e os padrões informais instituídos pelos funcionários, a tendência era diminuir a produtividade (KWASNICKA, 2003).

Elton Mayo realizou pesquisas através de entrevistas não-dirigidas, que se baseia na premissa que o trabalhador fale livremente. Miler e Form tiveram as seguintes conclusões acerca dos estudos de Mayo: o trabalho é uma atividade grupal; a necessidade de reconhecimento, segurança e senso moral do operário afetam mais a produtividade do que as condições físicas sob as quais ele trabalha; grupos informais dentro da fábrica exercem grande controle social sobre os hábitos no trabalho e atitudes do operário individual.

O trabalho de Abraham Maslow, que define a hierarquia das necessidades humana, serve como base para estudos motivacionais. Conforme Maslow, as necessidades humanas podem ser hierarquizadas, desde as mais básicas consideradas fisiológicas, até as mais complexas como a estima e auto realização, seguindo uma escala de cinco necessidades: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto realização, portanto um nível está condicionado ao suprimento da necessidade anterior alcançada. Essa hierarquia é conhecida pela pirâmide de Maslow, que serve como ferramenta para orientar os administradores, em relação ao entendimento das necessidades de seus trabalhadores. (CABRAL et al., 2010)

Rodrigues (1994) afirma que McGregor observou em seus estudos, que as pessoas encaravam o trabalho de forma punitiva, ou seja, não havia indícios de QVT. Com base nessa premissa, aliado as teorias da administração científica, o referido autor pode concluir que o ser humano, de forma genérica tem aversão ao trabalho e que as pessoas necessitam serem controladas e coagidas. Em geral, o homem prefere ser “manipulado” a ter responsabilidades. Essas são as premissas da Teoria X. McGregor disserta ainda, sobre outra perspectiva para enxergar o funcionário dentro da organização, especificamente a empresa. Essa maneira ficou conhecida como a Teoria Y, onde os seus aspectos são: o esforço mecânico é tão natural quanto como o jogo ou o descanso; o homem dispõe a ser dirigido vista do controle externo; os compromissos com os objetivos estão ligados a recompensas; o ser humano busca responsabilidades; a imaginação e a criatividade das pessoas são melhores do que o modo como estão sendo utilizadas.

Há ainda Herzberg, que apresentou enorme contribuição nos avanços dos estudos sobre a QVT. Após estudar várias teorias e pensamentos, ele verificou que o trabalho poderia ser influenciado sobre dois fatores. Primeiramente, os fatores motivacionais, em que o indivíduo se motiva psicologicamente através do reconhecimento, do trabalho em si, das responsabilidades, do

desenvolvimento de suas habilidades e do desafio, esses seriam os aspectos de realização os quais ele definiu como fatores intrínsecos. E, também, os fatores higiênicos, ou fatores extrínsecos, pois se localizam no ambiente que rodeia as pessoas e abrange as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho, tais como a política e a administração da empresa, condições de trabalho, salários, status e segurança, supervisão, as relações interpessoais com os supervisores.

Segundo Maximiano (2006), esse dois fatores seriam “extremos opostos”, isto é, não necessariamente a falta de um implicaria na insatisfação do outro. Para o referido autor, na teoria de Herzberg há duas réguas distintas com escalas de zero a dez, “são processos diferentes influenciados por fatores diferentes”. Isso significa afirmar que o oposto da satisfação não seria a insatisfação, e sim a não-satisfação, e vice-versa. Contudo os fatores higiênicos são importantes para se criar uma atmosfera mais agradável dentro da organização, melhorando as relações com os colegas, clima psicológico e material mais saudável, o tratamento recebido pelo supervisor, além de possuir um ambiente físico mais homogêneo.

Cabe lembrar que os mesmos hoje são lembrados, estudados e suas postulações permanecem atuais. Foi com base nesses estudos que nasceu a 2ª escola da administração, a Escola das Relações Humanas.

2.3 – Aspectos e concepções sobre QVT

Apesar de ser considerado um tema novo na literatura nacional, verifica-se uma preocupação, mesmo que de forma tímida, acerca de como organizar o trabalho desde o início do século passado. Contudo, segundo Fernandes (1996) a origem da denominação “qualidade de vida no trabalho – QVT” é dada a Eric Trist e aos seus colaboradores que, em 1950, no “Tavistock Institute”, em Londres, desenvolveram pesquisas que deram início a uma abordagem sócio-técnica na relação indivíduo-trabalho-organização, com o intuito de promover a satisfação do funcionário no trabalho, dessa forma, buscava-se tornar a vida dos trabalhadores menos desgastante. Clutterbuck e Craine (1993, p. 119) afirmam que para tal estudo, o instituto contou com um grupo interdisciplinar composto por psicólogos, psiquiatras, sociólogos, antropólogos, os quais objetivavam estudar os problemas relacionados à mudança organizacional e societária, bem como a mudança pessoal.

Todavia, somente em meados da década de 60, nos Estados Unidos, que se despertou o interesse com a QVT. Criaram-se então alguns institutos como “National Commission on Productivity” e o “National Center for Productivity and Quality of Work Life” que tiveram o objetivo de analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias norte-americanas e ainda a qualidade de vida dos trabalhadores nas suas atividades (FERNANDES, 1996). Como destaca Nadler e Lawler (1993, p. 21), a ênfase ao desenvolvimento da QVT ocorreu por volta de 1969 a 1974 e foi influenciada pela preocupação da sociedade norte-americana com os efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores bem como com as formas de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho. Para Rodrigues (1998, p.77), “nesta época, a QVT seguiu uma abordagem sócio-técnica”.

Em meados da década de 70, por fatores externos e globais, o desenvolvimento com questões voltadas a QVT foi suprimido. Segundo Rodrigues (1998, p.78), “as organizações preocupavam-se e tinham as suas atenções voltadas para a alta inflação e a substituição do petróleo [...], implicando considerável queda de interesse por QVT”.

Somente foi retomado o interesse pelo assunto, a partir do momento em que o mercado internacional aqueceu novamente fazendo com que, dessa forma, aumentasse a competição entre as mesmas, e o foco das atenções se voltasse para as técnicas japonesas de como administrar. Tais técnicas foram difundidas, posteriormente, nas organizações do Ocidente, em especial, as norte-americanas (RODRIGUES, 1998). Isso se deve, principalmente pelo fato da queda na competitividade dos EUA e da constatação de que o compromisso com o trabalho era menor do que em outros países (NADLER e LAWLER, 1993).

Resumidamente, Fernandes (1996) destaca o trabalho de Nadler e Lawler, que examinou o crescimento do conceito de QVT ao longo do tempo (Quadro 1).

QUADRO 1: Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICA OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a Qualidade de Vida no trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho, tornar o trabalho cada vez mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas como integração social e técnicas.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Termos - administração participativa e democracia industrial – eram ditos como ideais do movimento.
5 – QVT como tudo (1979 a 1980)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

FONTE: Nadler e Lawler apud Fernandes, 1996, p. 42.

Tais conceituações tão distintas sobre QVT demonstram a necessidade de se fazer uma vasta revisão na literatura, para que se possam contemplar as dinâmicas inerentes a este conceito e técnica de gestão, considerando-se que as pessoas e organizações mudam constantemente.

Ainda assim, percebe-se que mesmo diante de enfoques tão distintos sobre QVT há um ponto de convergência entre os autores. Fernandes (1996, p. 43) observou bem isso, a referida autora acredita que esta abordagem caminha para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, isto é, “ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora

também a produtividade da empresa”. Dessa forma, os estudos sobre esse tema, bem como a implantação de programas dessa natureza, poderiam proporcionar benefícios, tanto para a organização, alcançando-se, desse modo, a conciliação dos interesses e objetivos dos empregados e empregadores. (EL-AOUAR, 2002, p. 32).

A QVT sempre produz um ambiente mais humanizado, proporcionando as pessoas o desenvolvimento das suas potencialidades. “A hipótese básica do trabalho humanizado é que ele torna-se mais valioso quando promove o melhor ajustamento entre os funcionários, tarefas, tecnologias, e ambiente” (DAVIS e NEWSTRON, 1996). Assim, todo programa de gestão da qualidade total deve ter como base a melhor qualidade de vida dos indivíduos, e não se restringindo a qualidade dos processos produtivos. “Verifica-se que quando ocorre desequilíbrio entre investidores tecnológicos em detrimento dos cuidados com o fator humano, o desempenho do cliente interno fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, inviabilizando as estratégias voltadas para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços” (FERNANDES, 1996).

Em relação ao ambiente universitário Lima e Lima-Filho (2009), analisam as condições de trabalho e saúde dos professores universitários, com o intuito de verificar as relações entre o trabalho docente, e as condições do meio em que é desempenhado. Os dados da pesquisa com 189 docentes de uma universidade federal revelaram que os professores apresentam sintomas advindos da exaustão emocional, como estresse, fadiga mental, insônia, nervosismo, dentre outros. Essa pesquisa reflete a realidade vivida pelos professores universitários, aonde os processos de trabalho nessa área interferem na saúde dos professores e consequentemente na qualidade de vida.

Pesquisa feita por Rocha e Fernandes (2007), sobre a qualidade de vida dos professores de ensino fundamental, identificou dentre os 91 professores pesquisados, que as condições de saúde no ambiente de trabalho devem ser revistas, pois atingiu um valor médio de 62,62, dos entrevistados. Esse valor médio indica que os docentes precisam melhorar a qualidade de vida no tocante a saúde nas suas atividades da docência, pois poderá repercutir no afastamento de suas atividades laborais.

3. Metodologia

3.1 – Caracterização da pesquisa

O presente estudo visou verificar a partir da investigação da atividade educacional desenvolvida por profissionais específicos, quais sejam os professores de Ensino Público de nível Superior, até que ponto os atributos descritivos e valorativos de Qualidade de Vida no Trabalho estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos teóricos descritos na literatura acadêmica.

Desse modo, quanto à tipologia o estudo pode ser classificado de duas formas. Primeiramente, no tocante aos meios, trata-se de uma pesquisa de campo, já que coletou dados no espaço de trabalho dos profissionais de Educação. Outro modo, em relação aos fins, o estudo foi essencialmente descritivo, visto que mapeou opiniões e atitudes dos profissionais de educação em relação aos atributos descritivos e valorativos de QVT, além de estabelecer relação entre os mesmos, sendo classificado, ainda, subtipo estudo de caso (VERGARA, 2000).

A população de uma pesquisa é o agregado de todos os casos que se enquadram num conjunto de especificações previamente estabelecidas. De acordo com Vergara (2000), a população é um conjunto de elementos que possuem as características que serão objetos de estudo. Dessa forma, a população dessa pesquisa compreende os profissionais de educação do ensino superior, mais especificamente, os quarenta e sete professores que compõem o corpo docente do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um formulário de pesquisa semi-estruturado que se apresenta como um dos principais meios para que o pesquisador possa realizar a coleta de dados dentro de um enfoque qualitativo. El-Aouar (2002, p. 66) assevera que “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o respondente alcance a liberdade e a espontaneidade necessária, enriquecendo a investigação”, devendo, pois, partir “de certos questionamentos básicos, apoiados, em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa” (TRIVIÑOS 1987, p. 146) fazendo com que o respondente passe a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa a partir de sua linha espontânea de pensamentos e de suas experiências.

Os dados foram analisados qualitativamente. Para isso, utilizou-se o procedimento metodológico proposto por Bardin (1977, p. 21), em uma das técnicas da *análise de conteúdo* denominada *análise categorial*.

Essa técnica, para Quivy e Campenhoudt (1998, p. 226), freqüentemente é aplicada com utilidade, como complemento de outros métodos, fazendo parte de uma das variantes da análise de conteúdo apresentado por Bardin denominadas análises temáticas, que busca “revelar as representações sociais ou juízos dos locutores a partir do exame de certos elementos constitutivos do discurso”. A análise categorial, conforme expõe os autores

Consiste em calcular e comparar as freqüências de certas características (na maior parte das vezes, os temas evocados) previamente agrupadas em categorias significativas. Baseia-se na hipótese segundo a qual uma característica é tanto mais freqüentemente citada quanto mais importante for para o locutor.

Para a operacionalização dessa técnica, Bardin (apud TRIVIÑOS, 1977) sugere três etapas e seus respectivos procedimentos, que foram seguidos na análise dos dados desta pesquisa. Estas etapas são:

- Pré-análise: nessa fase, foram coletadas informações através de um formulário de pesquisa contendo sete perguntas, uma fechada e seis abertas. O material coletado foi processado manualmente, tendo em vista o caráter subjetivo das respostas e a importância de uma análise cuidadosa do seu conteúdo. Assim, as informações foram submetidas, inicialmente, a um exame amplo, em que se buscou identificar o conteúdo geral apresentado pelos participantes. Em um segundo momento, procedeu-se a uma análise mais atenta para identificar a diversidade dos temas constantes nas respostas dos atores, identificando-se vários atributos de QVT, que foram reunidos em categorias analíticas em uma categoria auxiliar.

- Descrição analítica: aqui se deu a categorização das informações, utilizando-se como unidade de registro o critério temático, no intuito de responder às sete questões de pesquisas propostas. A partir daí, foram elencados temas coincidentes e divergentes, mas representativos das opiniões dos sujeitos.

- Interpretação referencial: nessa fase procedeu-se a uma interpretação mais detalhada das informações, explorando-se cada categoria individualmente, buscando-se identificar o

conteúdo manifesto dos respondentes e as relações deste com as conceituações previstas nos modelos teóricos sobre a QVT.

Faz-se necessário destacar que tanto na análise e interpretação dos resultados, quanto na ponderação atribuída a cada uma das respostas, está presente a subjetividade do pesquisador, fenômeno inerente à Ciência, em especial àquelas voltadas para o estudo do homem social. O quadro a seguir demonstra os resultados da pesquisa realizada com o corpo docente do DEPAD.

QUADRO 11 – Atributos descritivos e valorativos na visão do corpo docente do DEPAD.

Quanto à titulação: Mestrado – 12 Doutorado – 7 Graduação – 1 Especialização – 1	Quanto à titulação: Permanente – 18 Substituto – 3
1 Causas de maior prazer e satisfação? Relacionamento com docentes – 4 Relacionamento com discentes – 21 Relacionamento com terceirizados – Infra-estrutura – 3 Limpeza do setor - Processo ensino-aprendizagem – 4 Outros -	2 Causas de maior insatisfação Relacionamento com docentes – 4 Relacionamento com discentes – 9 Relacionamento com terceirizados – Infra-estrutura – 15 Limpeza do setor - 2 Processo ensino-aprendizagem – 2 Outros – 2

3 Aspectos que não precisam mudar Relacionamento com docentes – Relacionamento com discentes – 2 Relacionamento com terceirizados – Infra-estrutura - 9 Limpeza do setor – Processo ensino-aprendizagem – 4 Outros – 7	4 Aspectos que necessitam de mudanças Relacionamento com docentes – Relacionamento com discentes – Relacionamento com terceirizados – Infra-estrutura – 17 Limpeza do setor - Processo ensino-aprendizagem – 2 Outros – 3
5 Aspectos deveriam ser extintos Relacionamento com docentes – 2 Relacionamento com discentes – Relacionamento com terceirizados – 1 Infra-estrutura – 5 Limpeza do setor - Processo ensino-aprendizagem – Outros – 9	6 Situação almejada (Atributos valorativos) Relacionamento com docentes – 4 Relacionamento com discentes – 1 Relacionamento com terceirizados – 1 Infra-estrutura – 23 Limpeza do setor - Processo ensino-aprendizagem – 2 Outros – 3

Fonte: Dados da pesquisa

4 – Análise e Discussão dos Resultados

4.1 – Os Atributos Descritivos

Dos 21 docentes que colaboraram com a pesquisa, no que se refere à titulação, a maior incidência foi de professores permanentes e com mestrado. Cabe ressaltar, contudo, que uma parcela significativa era constituída de doutores.

No tocante às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, mereceu maior destaque, por parte dos professores, o relacionamento com os discentes, como algo que lhes causa maior prazer e satisfação. Maximiano (2006), ao abordar a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, assevera que as relações interpessoais são fatores extrínsecos ou higiênicos, que apenas influenciam o estado de satisfação com as condições dentro das quais o trabalho é realizado. Ou seja, para Herzberg esses fatores higiênicos somente reduzem a insatisfação e “criam um clima psicológico e material saudável”, melhorando, dessa forma, o clima organizacional.

Outro fator de grande incidência nas causas insatisfatórias é o relacionamento com outros docentes. Tal posicionamento é explicado quando se analisam separadas as duas classes de professores: os pertencentes ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) e os não pertencentes a este. Percebe-se que há um afastamento nas relações interpessoais entre os educadores que fazem parte somente do Curso de Graduação em Administração.

4.2 – Os Atributos Valorativos

Através do estudo dos atributos valorativos, buscou-se desvendar o que os respondentes consideram como aspectos mais importantes ao desenvolvimento de suas atividades, sob a perspectiva de que o trabalho deve conter e não contém no momento. Nesse íterim, não se pretendeu colher resultados utópicos, mas tão somente informações palpáveis, isto é, que são passíveis de ser alcançados para otimizar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Quase que a unanimidade dos docentes colaboradores da pesquisa demonstrou anseios por melhorias infra-estruturais, no que se refere à *salas de aulas climatizadas e com recursos áudio visuais, lousas brancas e internet sem fio*. Devem ser reiteradas aqui as mesmas considerações feitas acerca da gestão dos ativos da UFRN e da desvalorização da profissão de professor no cenário nacional, anteriormente feitas quando se falou dos elementos que os docentes consideram que deveriam ser banidos.

O segundo e último atributo valorado pelos professores, estão atrelados às relações interpessoais, no que concerne ao intercâmbio entre professores e alunos do Brasil e do exterior, visando ao fomento de mudanças nas atuais metodologias de ensino aplicadas; e interdisciplinaridade, como forma de impulsionar os debates acadêmicos e incentivar os professores da graduação a pesquisarem mais e produzirem mais.

A pesquisa revelou a preocupação dos professores com as relações interpessoais, sendo a interatividade entre eles condição *sine qua non* para aumentar a QVT. Outro dado revelador, a que se deve fazer ressalva, está no fato de não existir a formação de um grupo coeso como se verifica com aqueles que compõem o PPGA.

Segundo Werther e Dawis (1983) uma grande parcela dos indivíduos relaciona a Qualidade de Vida no Trabalho com um cargo atraente, desafiador e compensador, contudo, a questão da insatisfação do trabalhador não está restrita à reestruturação do cargo. Os autores

supracitados afirmam ainda, que sob a ótica do cargo que cada indivíduo possui, a QVT é uma ponte entre as pessoas e a organização.

5 - Conclusão

O principal objetivo da QVT é tentar sanar, tanto quanto possível, questões relacionadas à fadiga, tanto física quanto mental do trabalhador, convergindo com interesses organizacionais, como afirma Limongi-França (2007). De acordo com a autora supracitada, é importante tratar a gestão empresarial e a qualidade de vida de forma mais interligada, avaliando-se a imagem da unidade e autopercepção de Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa revelou os atributos ou indicadores de QVT existentes para os profissionais de educação, como também, até que ponto esses atributos estão contemplados nos modelos teóricos aqui apresentados. Ao mencionarem os indicadores de QVT, não raro, os educadores o faziam de modo a contemplar, simultaneamente, tanto aspectos satisfacentes quanto insatisfacentes.

Foram apreciados, não apenas os atributos de QVT, mas também a maneira como os mesmos se apresentaram para os professores do DEPAD (de maneira positiva e/ou negativa), no que diz respeito à realidade atualmente vivenciada por eles e, ainda, a forma como eles imaginam que deveria ser. Isso permitiu que o pesquisador fizesse ponderações que foram além dos objetivos deste trabalho, considerando, dentro do contexto, as experiências de vida, os resultados empíricos e a fundamentação teórica apresentada.

Outrossim, ao se analisar os atributos descritivos, os quais representam a realidade da QVT vivenciada pelos professores do DEPAD, percebeu-se em relação ao ambiente de trabalho que os educadores demonstraram o relacionamento com os discentes como algo que lhes causa maior prazer e satisfação.

Aparentemente paradoxal, o relacionamento com os docentes, são também motivos de maior insatisfação entre o grupo pesquisado. Tendo maior incidência entre os professores não pertencentes ao PPGA, este se mostrou sutilmente ser um grupo mais coeso, ao passo que no DEPAD os profissionais queixam-se, constantemente, das fendas existentes no relacionamento interpessoal.

Tais fatos nos permitem questionar até que ponto o DEPAD aplica os preceitos clássicos de gestão e de relação de trabalho, advindos do *taylorismo e fordismo*, implicando cumprimento de obrigações rígidas no cotidiano do trabalho. Outra questão que surge, é a de verificar se esse fato faz parte da cultura organizacional desse departamento. Nesse sentido, pode-se afirmar que a vocação para ensinar e transmitir possui caráter produtivo, transcendendo as vias organizacionais e se difundindo para todo o meio social de uma nação, formando novos profissionais capazes de tornar a sociedade mais justa e igualitária.

Quanto à infra-estrutura, um indicador muito citado pela maioria dos profissionais como ponto de insatisfação, foi a falta de recursos e equipamentos adequados para que os mesmos possam desenvolver suas atividades dentro de sala de aula, aplicando metodologias de ensino diferenciadas.

Vale ressaltar, que a maior incidência de insatisfação com relação aos equipamentos e recursos se deu entre os professores que não fazem parte do PPGA, visto que estes dispõem de um aparato tecnológico mais avançado. Os professores do Programa de Pós-Graduação em Administração estão envolvidos em projetos de pesquisa e/ou extensão, que por sua vez, são subsidiadas por empresas ou órgãos que necessitam de melhorias em suas estruturas, fornecendo a esses professores todos os recursos necessários para que possam realizar um estudo adequado sobre determinado tema.

No que se refere aos atributos descritivos contemplados pelos respondentes, a burocracia foi vista como algo que deveria ser extinta do DEPAD, visto que tal fator diminui substancialmente a autonomia dos professores, no que diz respeito à reserva de salas mais bem aparelhadas, metodologias arcaicas de aulas, aplicação de provas e afins. Apesar de tantas situações antagônicas, os profissionais de ensino, gostam de seu trabalho. Além disso, tentam, ao entrar em sala de aula, sanar o máximo possível essas adversidades encontradas dentro do ambiente de trabalho.

Os atributos valorativos são os indicadores os quais os professores desejariam ver contemplados dentro do seu ambiente de trabalho. Quase que a unanimidade dos docentes colaboradores da pesquisa demonstrou anseios por melhorias infra-estruturais, no que se refere a salas de aulas climatizadas, recursos áudio visuais, lousas brancas e internet sem fio.

A pesquisa revelou a preocupação dos professores com as relações interpessoais, sendo a interatividade entre eles condição *sine qua non* para aumentar a QVT. Outro dado revelador, a que se deve fazer ressalva, está no fato de não existir a formação de um grupo coeso entre aqueles que fazem parte somente do DEPAD, o que se verifica com os que compõem o PPGA.

A busca por desenvolvimento de potencialidades faz com que o nível intelectual e cultural do Departamento aumente, e, conseqüentemente, o nível acadêmico também. Esse fato ficou evidenciado nessa pesquisa, já que, alguns professores fazem parte do corpo docente, porém, encontram-se momentaneamente desligados do DEPAD, por estarem, por exemplo, realizando cursos de especialização, mestrado ou doutorados em outras cidades ou países.

Referências

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- CABRAL, Ana Maria Lopes, et al. A evolução da área de gestão de pessoas. **Jornal Eletrônico**: Faculdades Integradas Vianna Junior. Juiz de Fora. Maio 2010.
- CLUTTERBUCK, David e CRAINER, Stuart. **Grandes Administradores**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993.
- EL-AOUAR, Walid Abbas. **Musica, Trabalho e Qualidade de Vida nas Organizações**: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho de profissionais de musica em Natal/RN. 2002. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRN, Natal, 2002.
- FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996 115p il.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.
- KWASNICKA, Eunice Lavaca. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça e LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciência e Cognição**. Rio de Janeiro, v.14, n. 3, p. 62-82, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da escola científica a competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- NADLER, David A.; Edward E. **Quality of Work Life**: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, v.7, n.11, p.20-30. Winter, 1993.
- QUIVY, Raimond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Tradução por João Minhoto Marques, Maria Amália Mendes, Maria Carvalho. 2 ed. Lisboa: Gradiva, 1998. Tradução de: Manuel de recherche em sciences sociales.
- ROCHA, Vera Maria da; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 57, n. 1, p.23-27, 2007.
- RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 1998. 206p. il.
- SOUZA, Washington José; OLIVEIRA, Marcos Dias de. Fundamentos da Gestão Social na Revolução Industrial: leituras e críticas aos ideais de Robert Owen. **Revista Organização & Sociedade**. Bahia. v.13, n.39, p. 59-76, Outubro/Dezembro 2006.
- TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
-