



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS ANTONIO MARIZ- CAMPUS VII
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANA FLÁVIA FAUSTO ANGELIM

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS INDICADORES: UM ESTUDO DE
CASO COM OS PROFESSORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA -
CAMPUS VII**

**PATOS-PB
MAIO/2016**

ANA FLÁVIA FAUSTO ANGELIM

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS INDICADORES: UM ESTUDO DE CASO COM OS PROFESSORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - CAMPUS VII

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para à obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Recursos humanos.

Orientador: Prof. Me. Francisco Kleveny Soares da Silva

**PATOS-PB
MAIO/2016**

A582q Angelim, Ana Flávia Fausto
Qualidade de Vida no Trabalho e seus indicadores
[manuscrito] : um estudo de caso com os professores da
Universidade Estadual da Paraíba - Campus VII / Ana Flávia
Fausto Angelim. - 2016.
23 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Prof. Me. Francisco Kleveny Soares da Silva,
CCEA".

1. Professores de nível superior. 2. Qualidade de Vida no
Trabalho. 3. Satisfação do trabalhador. 4. QVT. I. Título.

21. ed. CDD 158.72

ANA FLÁVIA FAUSTO ANGELIM

QUALIDADE DE VIDA E SEUS INDICADORES: UM ESTUDO DE CASO COM OS
PROFESSORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA/CAMPUS VII

Trabalho de conclusão de curso apresentado a
Universidade Estadual da Paraíba, como requisito
parcial para a obtenção do título de bacharel em
Administração.

Área de concentração: Recursos humanos.

Aprovada em: 18/05/2016.

BANCA EXAMINADORA

Francisco Kleveny Soares da Silva
Prof. Ms. Francisco Kleveny Soares da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Joácio de Oliveira Costa
Prof. Esp. Joácio Oliveira Costa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ranieri Carlos Luz de Araújo
Prof. Esp. Ranieri Carlos Luz de Araújo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, autor da minha vida.

AGRADECIMENTO

Agradeço àquele que me permitiu tudo isso, ao longo de toda a minha vida, e, não somente nestes anos como universitária, dirijo a minha maior gratidão. Deus, mais do que me criar, deu propósito à minha vida. Vem dele tudo o que sou, o que tenho e o que espero.

Aos meus familiares que acreditaram em mim e me ajudaram no que foi preciso.

A todos os professores que fizeram parte da minha vida acadêmica e em especial ao meu orientador Francisco Kleveny, por exigir de mim muito mais do que eu suponha ser capaz de fazer.

Ao meu namorado Thales ofereço um agradecimento mais especial, por ter vivenciado comigo passo a passo todos os detalhes deste trabalho, ter me ajudado, durante toda coleta, por ter me dado todo o apoio que necessitava nos momentos difíceis, todo carinho, respeito, por ter me aturado nos momentos de estresse, e por tornar minha vida cada dia mais feliz.

Aos meus colegas de classe, em especial a minha dupla Aline Nascimento, pois pude encontrar em você uma verdadeira irmã. Obrigada por todo carinho, paciência e pelos momentos em que tanto aprendemos juntas.

Obrigada a todos que, mesmo não estando citados aqui, tanto contribuíram para a conclusão desta etapa.

*O que faz de qualquer número de pérolas
um colar, é o fio invisível que as une todas
numa certa ordem.*

Dom Helder Câmara

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS INDICADORES: UM ESTUDO DE CASO COM OS PROFESSORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA- CAMPUS VII

Ana Flávia Fausto Angelim¹
Francisco Kleveny Soares da Silva²

RESUMO

Para que as pessoas desenvolvam um trabalho de qualidade precisam estar motivadas e para isso precisam sentir-se satisfeitas com o trabalho que realizam e com o reconhecimento que recebem. A pesquisa possui como objetivo apresentar e discorrer fatores sobre Qualidade de Vida no Trabalho associado à vida dos professores da Universidade Estadual da Paraíba- Campus VII. Além disso, visa descrever o nível de qualidade de vida dos docentes, analisar a satisfação no ambiente de trabalho e, ainda, identificar possíveis causas de estresse dos professores atuantes em sala de aula. Para alcançar os objetivos foi realizada uma pesquisa de campo através da opinião de 40 (quarenta) professores da instituição, para a análise dos dados foram utilizados recursos estatísticos através do programa Excel, e ilustram-se esses dados através da apresentação em tabelas. Pode-se verificar que a percepção dos Professores apontou um elevado grau de satisfação para as variáveis qualidades de vida, autonomia no trabalho, conforto e motivação; percebe-se ainda que, as categorias remuneração, satisfação com o sono, tratamento entre os professores evidenciam resultados satisfatórios e ao mesmo tempo demonstram incertezas e insatisfação; o estudo evidencia elevado grau de insatisfação no critério carga horária, feedback, cansaço e prática de exercícios. Conclui-se que o diagnóstico da pesquisa será de suma importância para a Universidade, pois o estudo demonstra uma gama de informações que servirão de base para discussões e debates em prol de futuras melhorias no ambiente de trabalho e para o bem estar de todos que integram o quadro de Professores da Universidade.

Palavras-Chave: Professores. Qualidade de Vida. Satisfação.

1 INTRODUÇÃO

O contexto contemporâneo é marcado por constantes modificações. Esta situação tem um impacto direto sobre as organizações e sobre os indivíduos que ficam, a cada dia, mais sobrecarregados e com maiores dificuldades de fazer escolhas que lhes admitam buscar melhores condições de trabalho e qualidade de vida.

¹ Ana Flávia Fausto Angelim - Graduanda em administração. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) – Campus VII. E-mail: anaflaviaangelin@gmail.com.br

² Francisco Kleveny Soares da Silva - Professor orientador. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) Campus VII. E-mail: klevenydm@bol.com.br

A Qualidade de Vida no Trabalho busca o balanceamento entre as expectativas do indivíduo e da organização, por meio da interação entre as exigências e necessidades de ambas as partes, tendo em vista melhorias na satisfação das pessoas e melhores resultados organizacionais. Nas empresas a QVT passa a existir com a implantação de programas que contemplam melhores indicadores de desenvolvimento humano e alcance de resultados.

A Qualidade de Vida no Trabalho nasce nas organizações como uma tática de gestão que procura atender as necessidades coletivas e individuais dos trabalhadores. E por estar diretamente ligada aos fatores como a motivação, o bem estar social, a satisfação, físico, psicológico e com produtividade no trabalho.

O presente artigo constitui-se de uma pesquisa que aborda o tema Qualidade de vida do trabalho e seus indicadores. A organização objeto de estudo é denominada Universidade Estadual da Paraíba/Campus VII, mais precisamente atuante no ramo da educação pública na cidade de Patos-PB. O público alvo desta pesquisa são os professores que exercem atividades em sala de aula.

Sempre que se pretende falar em administração pública, a mesma pode ser entendida, de forma simplificada, como o governo em ação, necessitando da existência de leis que adéquem e permitam que a administração pública opere em prol da população (CARNEIRO, 2006).

A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isso depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. (CHIAVENATO, 2005)

Conforme Fernandes (1996) qualidade de vida no trabalho é definida como uma “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”.

Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e no crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidades, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades (ANDRADE, 2012).

Com base nesse contexto, as empresas começam a perceber as pessoas como seu recurso mais valioso, é o que alguns autores denominam de capital humano ou intelectual.

Frente ao tema, o trabalho vem com o seguinte questionamento: **Quais as possíveis razões de estresse e satisfação com a vida dos professores da UEPB/Campus VII?**

O objetivo geral deste estudo consiste em apresentar e discorrer fatores sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), visando abordar seus indicadores e sua associação com a vida dos professores em seu ambiente de trabalho, já os específicos são, descrever o nível de qualidade de vida dos professores, analisar o que leva a satisfação dos professores no ambiente de trabalho e identificar possíveis causas de estresse dos professores atuantes no campus.

O presente artigo justifica-se porque o seu desenvolvimento proporcionará à acadêmica uma oportunidade diferenciada de praticar os conhecimentos e teorias aprendidos em sala de aula, aplicando-os à realidade de uma organização pública. No entanto, esses estudos abordam conceitos de QVT, que servem de embasamento para mensurar a satisfação no âmbito do trabalho dos colaboradores que atuam em sala de aula na Universidade Estadual da Paraíba.

A opção de realizar o trabalho na Universidade ocorreu pelo fato de ampliar conhecimento sobre as várias informações coletadas, bem como a busca de anseios por mudanças e sugestões de melhorias direcionadas ao cargo desempenhado na estrutura organizacional da universidade. O professor, na prática cotidiana da Universidade, tem como desafio assegurar aos alunos o conhecimento e formação básica para o efetivo exercício da cidadania, o que implica no reconhecimento de seu desempenho profissional. Desenvolver a pesquisa em uma instituição de ensino assume um papel muito importante, pois as Universidades também são organizações que devem ser bem dirigidas e planejadas, e na medida em que se buscam profissionais cada vez mais capacitados, as empresas devem oferecer aos seus colaboradores condições e relações de trabalho capazes de satisfazer as suas necessidades.

Portanto, com este estudo pretende-se desenvolver e compreender novas atitudes e posturas que podem ser aplicadas para melhoria no trabalho, e tratá-los como elementos que impulsionam a organização, sendo que com isso trará uma oportunidade de conhecer melhor seus Professores. E a partir deste momento elaborar métodos que possam atender as necessidades e solucionar problemas com o quadro funcional, sempre com intuito de produzir mais com melhor qualidade, favorecendo tanto a organização como o funcionário.

A escolha da organização decorreu de oportunidades pessoais para desenvolver o estudo, bem como das características das condições de trabalho oferecidas aos professores e por se tratar de um grupo significativo na Universidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TERMO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde a existência humana a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem, mesmo que sob outros títulos, e outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação ou bem-estar para os colaboradores da organização.

As primeiras pesquisas sobre o tema surgem quando Eric Trist e colaboradores desenvolvem em Londres, a partir de 1950, estudos sobre a organização do trabalho, sob uma abordagem sócio técnica, procurando agrupar a revolução indivíduo-trabalho-organização com base na análise e reestruturação da tarefa, a fim de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. De acordo com Fernandes (1996), é a partir destes estudos que surge a denominação Qualidade de Vida no Trabalho. Conforme França et al. (2002), o tema é associado ao enfoque da psicologia do respectivo período, a partir de uma consideração de uma correlação entre estado de ânimo e produtividade, já se afirmando ser possível elevá-los mediante a melhoria das relações humanas.

Nesse mesmo tempo, nos Estados Unidos ocorrem registros de grandes esforços no sentido de modificarem as linhas de montagem das indústrias, a fim de melhorarem as condições de trabalho dos operários. Mas é a partir da década de 60 que o movimento QVT toma maior impulso, a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de realizar o trabalho e também de diminuir seus efeitos negativos sobre o trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2001). De acordo com Rodrigues (2002), é criada nos Estados Unidos a *National Commission on Productivity*, com a finalidade de elaborar estudos sobre causas da baixa produtividade nas indústrias norte-americanas e os aspectos relacionados à qualidade de vida do trabalhador.

A partir de 1974, segundo Tolfo e Piccinini (2001), ocorre uma diminuição do interesse pela QVT, em decorrência da preocupação com as questões econômicas, como a crise energética e o aumento da inflação. A questão da sobrevivência das empresas passa a ser um fator primordial, ficando em segundo plano os interesses dos trabalhadores, os quais voltam a ser discutidos em 1979, em decorrência do aumento da competitividade surgida principalmente pela força de atuação das empresas japonesas no mercado, na tentativa de conseguir alcançar maior envolvimento das pessoas com seu trabalho, e em consequência do aumento da produtividade.

De acordo com Fernandes (1996), a preocupação e o interesse pela QVT no Brasil surgem mais tarde, devido à implantação de Programas de Qualidade Total e expansão da globalização, que faz com que as empresas se deparem com a concorrência cada vez mais acirrada. Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), nos anos de 1990, a produção científica sobre o tema aumenta, com destaque para a Administração e a Psicologia, onde vários aspectos relacionados à QVT são abordados, tais como a conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos, saúde, estilo de vida e ambiente de trabalho, segurança, conflitos decorrentes das relações interpessoais, saúde mental, condições, organizações e relações de trabalho, indicadores empresariais e fatores críticos de gestão.

Para França (2004), a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho da sociedade moderna. Retrata ainda que, historicamente, o que se verifica na maioria das empresas são ações paliativas, aleatórias ou reativas as exigências de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável na última década do século XX, onde surgem novos paradigmas para questões de QVT. A autora identifica os vínculos e a estrutura da vida pessoal, fatores socioeconômicos, metas empresariais e pressões organizacionais como alguns dos principais fatores desencadeadores de ações de QVT na sociedade.

Na visão de Vasconcelos (2001), o desafio de tornar uma ferramenta gerencial efetiva deve a fim de realmente proporcionar melhor qualidade de vida aos trabalhadores, e não apenas mais um modismo passageiro. É um desafio que se torna cada vez mais desgastante, em função de inúmeras exigências do trabalho na atualidade, onde as pessoas cada vez trabalham mais e têm menos tempo para si.

Considerando que a temática Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo enfatizada nas últimas décadas de forma considerável por diversos autores, e em função da sua diversidade de definições, serão relacionados a seguir alguns de seus principais conceitos abrangência e importância.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): CONCEITO, ABRANGÊNCIA E IMPORTÂNCIA.

Conforme demonstra a revisão da literatura realizada, são muitas as definições e interpretações existentes sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho. Surge assim a necessidade um maior aprofundamento sobre o assunto. Segundo Fernandes (1996), não há um consenso entre os variados autores que estudaram o tema com relação a sua definição, mas todas as abordagens estão voltadas para a conciliação dos interesses das pessoas e das

organizações, visto que a melhora da satisfação do trabalhador está relacionada com melhorias também para as empresas.

Como enfatizam Wether e Davis (apud FERNANDES, 1996 p.42), o conceito de QVT é abrangente, visto o trabalho representar não apenas uma fonte de renda para as pessoas, mas um meio de atendimento de suas necessidades de toda ordem, com reflexos na sua qualidade de vida. Rodrigues (2002), entende que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, e afirma que a QVT tanto influencia como também é influenciada por aspectos da vida dentro e fora das organizações.

A Qualidade de Vida está associada uma preocupação maior com a saúde das pessoas, com o estresse, com o bem-estar no meio em que vivem e a Qualidade de Vida no Trabalho propõe uma interação da preocupação do indivíduo e da empresa em relação a fatores físicos, sociais, psicológicos, organizacionais com resultados tanto para as organizações como para as pessoas.

Na visão de Sucesso citado por Vasconcelos (2001) a QVT aborda fatores de forma mais específica e abrangente que se baseiam nos seguintes itens: Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; Orgulho pelo trabalho realizado; Vida emocional satisfatória; Auto estima; Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; Equilíbrio entre trabalho e lazer; Horários e condições de trabalho sensatos; Oportunidades e perspectivas de carreira; Possibilidade de uso do potencial; Respeito aos direitos; e Justiça nas recompensas.

Ainda, conforme Walton (apud FERNANDES, 1996, p.43), um dos principais expoentes no estudo sobre o tema, definiu Qualidade de Vida no Trabalho como sendo “uma expressão usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Para ele, a QVT depende do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de conciliar produtividade com QVT. Seu modelo de análise propõe oito dimensões que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos. São elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. Além de Walton, conforme expõe Fernandes (1996), outros autores desenvolveram modelos de indicadores que também contribuíram para com o tema, dentre os quais se destacam: Westley, Nadler e Lawler, Hackman e Oldham.

Cada autor possui seu conceito e forma de tratamento para a QVT, uns com opiniões mais conservadoras e outros com teorias mais abrangentes, embora pode-se avaliar que todos

chegam ao acordo de que a QVT está alistada com a motivação do colaborador. Desta forma, fica claro que, para os autores citados como exemplo neste trabalho a QVT é essencial para a motivação e satisfação das pessoas, e imprescindível para o acontecimento que as organizações buscam no mercado.

Deste modo, perante essa cobrança que o mercado de colaboradores tem exigido é indispensável que as empresas procurem o melhoramento dos artifícios e atividades para que seus cooperadores estejam atendidos e motivados a cumprir suas atividades, e, por conseguinte cheguem aos resultados com mais eficiência para a empresa.

2.3 TRABALHO NA PERSPECTIVA DO EDUCADOR/ PROFESSOR

O trabalho como professor conforme Dejours (apud FERNANDES e ROCHA, 2007, p. 34), é uma profissão que gera desgaste físico e mental, em consequência das exigências da profissão. Estes aspectos podem produzir impactos na QVT do professor, influenciando a qualidade do ensino e aprendizagem.

De acordo com Dias (2001), descreve que a educação estabelece para o professor na execução da sua tarefa, a competência em sua área de conhecimento, relações com colegas de trabalho e alunos, domínio da turma e o cumprimento de horários e datas que são fatores avaliativos de um bom profissional.

Os professores são cada vez mais exigidos a se qualificar para manter-se no mercado de trabalho. Conforme Oliveira (2008) as condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar um sobre esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas.

O trabalho do professor ou educador se converte no ato de ensinar. Segundo Freire (1995), “o processo de ensinar, que implica o de educar e vice-versa, envolve a paixão do conhecer e de passar o seu conhecimento”.

Com relação à formação do professor, ressalta-se que o ensino é em primeiro lugar um processo de transmissão de conhecimentos e de aquisição da cultura pública que a humanidade acumulou. Dentro dessa perspectiva Sacristan (1998) aponta o enfoque enciclopédico, que aborda o professor como um especialista, sendo que quanto mais conhecimento possui, melhor poderá desenvolver sua função de transmissão; e outro é o enfoque compreensivo, em que o professor deve ter um conhecimento criativo dos princípios e dos fatos de sua disciplina para atender o desenvolvimento compreensivo do aluno.

De acordo com Vasconcelos (2000) o professor deve possuir três capacidades igualmente desenvolvidas: ser bom transmissor de conhecimentos, bom crítico das relações socioculturais da sociedade do momento e do contexto histórico na qual está inserido, ser bom pesquisador, pois através de suas pesquisas e estudos vai inspirar seus alunos a criação de novos conhecimentos a partir da pesquisa.

O principal instrumento de trabalho dos professores é a voz e conforme Penteado (2003) é a categoria que mais apresenta problemas vocais. São várias as queixas de garganta raspando e ardendo; sensação estranha na garganta, de tensão no pescoço, voz mais fraca no final do dia. Existem alguns fatores que contribuem para esse desgaste, como a jornada excessiva de trabalho, onde o profissional utiliza a voz por muitas horas; o grande número de alunos em sala de aula, com isso o professor tem a necessidade de aumentar a intensidade de sua voz para ser ouvido por todos.

Portanto, segundo Tavares, Alves, Garbin, Silvestre e Pacheco (2007) ser professor é uma das profissões mais estressantes na atualidade. Geralmente as jornadas de trabalho dos professores são longas, com raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. No corre-corre os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimentam-se mal, e não há tempo para o lazer.

2.4 ESTRESSE E ORGANIZAÇÃO – INFLUÊNCIA NA QVT

O excesso de trabalho verificado na maioria das organizações, aliado à necessidade de produzir mais, leva o trabalhador a extrapolar seus limites para o trabalho. Neste caso não se fala em Qualidade de Vida no Trabalho e ainda ocorre a fadiga, o estresse e o cansaço, que prejudicam o indivíduo também fora do ambiente de trabalho.

O estresse, de acordo com Lipp (1998, apud WISNIENSKI e STEFANO, 2008 p. 10), significa uma reação do corpo humano, que pode ocorrer no nível físico ou psicológico, causada por situações que extrapolam a capacidade e habilidade de enfrentamento do indivíduo. A reação citada significa a adaptação da pessoa a uma situação nova, gerada pelo estímulo desafiador.

Moraes et al (2001) relatam que “a forma de organização das sociedades contemporâneas tem constituído solo fértil para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas e biológicas”. O estresse se destaca entre os males provocados pelas mudanças verificadas no estilo de vida da maioria das pessoas, que contribuem para que fiquem mais expostas a doenças ou saúde debilitada.

A modernidade acompanhada pelo consumo e pela busca das pessoas por lazer e diversão, contribuem para que a saúde das pessoas se torne mais frágil, sem resistência, sujeitando os indivíduos a males como o estresse. No mundo do trabalho, a carga excessiva e as pressões exercidas por desempenho e produção são os responsáveis pela maioria das situações de estresse e outros prejuízos à saúde do trabalhador verificados na atualidade.

Lipp (2001) conceitua estresse 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 irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Diante disso, infere-se que o estresse surge a partir de situações em que o indivíduo não está acostumado ou não goste de vivenciar. Em relação ao trabalho, tais situações estariam relacionadas com as pressões ou transtornos causados pelo excesso de trabalho ou pelo abuso de poder de superiores hierárquicos ou, ainda, pela má convivência com colegas de trabalho.

De acordo com Moraes et al (2001), “o estresse ocupacional pode ser vinculado ao ambiente de trabalho no qual o indivíduo está inserido”. Ou seja, está vinculado às diversas questões relacionadas ao trabalho e à organização, assim como aos aspectos ergonômicos e espaciais.

Chiavenato (1999) destaca três fontes potenciais de estresse, que são:

1. Fatores ambientais, como: incerteza econômica, política e tecnológica;
2. Fatores organizacionais: exigências da tarefa, do papel e interpessoais; estrutura e liderança organizacional; ruído ambiental; segurança e tranquilidade no trabalho; insatisfação pessoal e o estágio de vida da organização;
3. Fatores individuais: problemas pessoais, familiares, conjugais, legais e econômicos, além da personalidade do indivíduo.

Diante disso, verifica-se que o estresse causado pelas pressões do ambiente de trabalho tem potencial para desencadear problemas sérios na saúde do trabalhador, envolvendo vários aspectos de sua vida, como o ambiente de trabalho e a família.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta seção objetiva expor os procedimentos metodológicos seguidos para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos. Assim, os procedimentos metodológicos aplicados neste estudo serão fundamentados da seguinte forma:

- **Caracterização da Pesquisa:** Pesquisa empírica, tendo como método de procedimento, o estudo de caso;
- **Dados primários:** Pesquisa de campo através de questionário estruturado;
- **Dados secundários:** Pesquisas bibliográficas em livros da área e artigos científicos;
- **Método de abordagem:** Qualitativa, podendo apresentar evidências quantitativas;
- **Enfoque:** Descritivo e Exploratório.

O estudo de caso busca a compreensão de uma determinada situação em um contexto particular. Segundo Gil (2002), o estudo de caso é apropriado e utilizado com frequência em estudos exploratórios e descritivos. Além disso, o estudo de caso deve, de acordo com Severino (2007) “... ser apto a fundamentar uma generalização para situações análogas, autorizando influências...”, isto é, deve permitir posteriores comparações com outros contextos, verificando o que há de igual ou diferente. Assim, o método de estudo de caso não pretende realizar generalização analítica, que permitirá comparar os resultados da investigação com a teoria existente sobre o fenômeno (ACEVEDO E NOHARA, 2009). O estudo de caso também é indicado quando o controle que o investigador tem sobre os eventos é reduzido ou ainda quando o foco temporal está relacionado em fenômenos contemporâneos dentro do contexto de vida real (YIN, 2005).

Para Vergara (2004) o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, uma equipe, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Neste estudo trata-se dos professores da Universidade Estadual da Paraíba/Campus VII, na cidade de Patos/PB.

Como técnica de levantamento de dados e informações, foi utilizado um questionário fechado contendo 16 questões, aplicado a 40 professores da instituição estudada. Gil (1995) observa que “nas questões fechadas, apresenta-se ao respondente um conjunto de alternativas de resposta para que seja escolhida a que melhor representa sua situação ou ponto de vista”. O questionário elaborado para obtenção de dados da pesquisa de campo encontra-se em anexo no relatório. Sendo que foi dividido em duas partes: a primeira trata-se dos dados pessoais dos entrevistados que tem como objetivo definir o perfil dos professores e a segunda parte trata-se das questões adaptadas dos questionários QWL-78 e QWLQ-bref (Quality of Working Life

Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho), que propõe a investigação de categorias conceituais. A coleta de dados foi realizada durante o mês de Abril/2016 (ANEXO A).

Para Marconi e Lakatos (2005) "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador". Segundo os autores esse método apresenta as seguintes vantagens: método econômico e com bom rendimento quanto aos dados; abrange muitas pessoas simultaneamente; cobre geograficamente a área mais ampla; colhe respostas rápidas precisas; propicia maior liberdade nas respostas por conta do anonimato; minimiza riscos de distorção, pela não influência do pesquisador; favorece as respostas em hora mais adequada ao respondente e favorece uniformidade na avaliação, pela impessoalidade do instrumento.

A pesquisa bibliográfica é um estudo realizado ou desenvolvido a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A revisão da literatura compreende uma das seções mais longas e trabalhosas do relatório. Conforme Roesch (1996) a pesquisa bibliográfica implica, leitura, seleção e análise de textos relevantes ao tema do relatório. Duas abordagens facilitam estas tarefas, a primeira delas é a leitura eficiente e a segunda abordagem denomina-se leitura analítica, em que possibilita uma análise compreensiva do texto, facilitando o resumo e interpretação do texto de forma sistemática, dessa forma, constitui um método útil e rigoroso para a pesquisa.

Algumas dissertações colaboraram para a proposta de estudo e também serviram de referência para o projeto. Todo esse acervo bibliográfico em destaque e os que estão listados nas referências bibliográficas servirá como suporte para a seleção e proposta de análise dos tópicos, mais importante para a pesquisa.

Para desenvolver este trabalho foi sugerido, metodologicamente, uma abordagem quantitativa e qualitativa, sendo uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, como forma de proporcionar uma maior interação entre os pesquisadores e as pessoas envolvidas nas circunstâncias a serem examinadas.

No que se refere à abordagem do estudo, Bauer (2012), define que a pesquisa “qualitativa evita números com interpretações das realidades sociais e é considerada pesquisa soft” e já a pesquisa “quantitativa lida com números e usa modelos estatísticos para explicar os dados, e é considerada pesquisa hard”.

Quanto ao caráter descritivo, tem como principal objetivo a descrição das características de uma determinada população ou grupo como sua distribuição por idade, sexo dentre outras características. Ainda tem como finalidade a identificação das possíveis relações

entre as variáveis (GIL, 2010). Uma das vantagens deste tipo de pesquisa é o fato de permitir ao investigador a cobertura de diversos fenômenos. Já pesquisa exploratória tem “como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GIL, 2010).

4 RESULTADOS

A pesquisa realizou-se numa amostra de 40 (quarenta) no universo de 59 (cinquenta e nove) professores da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, Campus VII, num estudo de caso sobre a problemática da Qualidade de Vida no Trabalho e seus indicadores. A partir daí, os dados foram tabulados e posteriormente expostos com os respectivos percentuais e a análise descritiva dos mesmos.

Os dados foram inicialmente tabulados levando-se em consideração dados pessoais da amostra, seguidos dos dados que se refere aos fenômenos da pesquisa.

4.1 DADOS PESSOAIS

No que se refere ao gênero dos professores investigados, estão assim caracterizados, conforme tabela 1 a seguir.

Tabela 1: Gênero dos Professores

Variáveis	Frequência	%
Masculino	25	62,5
Feminino	15	37,5
Total Σ	40	100,0

FONTE: Patos nte: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEP– PB)

Os dados abordados na tabela 1 mostram que o gênero dos professores tem maior percentual ao sexo masculino com 62,5% e restante 37,5% do sexo feminino.

Quanto à faixa etária dos professores investigados variam dos 25 a mais de 40 anos de idade, conforme dados tabulados a seguir:

Tabela 2: Faixa etária dos professores

Variáveis	Frequência	%
Até 25 anos	03	7,5
De 26 a 35 anos	23	57,5
De 36 a 40 anos	07	17,5
Acima de 40 anos	07	17,5
Total Σ	40	100.0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Mediante dados enfocados na tabela 2, pode-se observar que a faixa etária com maior percentual encontra-se na classe de 26 a 35 anos de idades, como uma incidência perfazendo um percentual de 57,5%.

A seguir temos a tabela 3, em que demonstram os dados catalogados sobre a situação civil dos professores investigados no Campus VII, UEPB -Patos – PB. Os dados estão enfocados a seguir:

Tabela 3: Estado Civil

Variáveis	Frequência	%
Solteiro	11	27,5
Casado	24	60,0
Separado	03	7,5
Viúvo	01	2,5
União estável	01	2,5
Total Σ	40	100,00

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Nos dados abordados na tabela 3 observam-se que, dentre os professores o percentual maior incidência encontra-se nos casados com 60,0%.

Com a preocupação de saber a situação funcional dos professores na UEPB, Campus VII, procurou-se investigar se os professores eram nomeados através de concurso ou contratados. Assim os dados estão tabulados a seguir na tabela 4.

Tabela 4: Situação na Universidade

Variáveis	Frequência	%
Nomeados	17	42,5
Contratados	23	57,5
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Diante dos dados tabulados representados na tabela 4, percebe-se que grande parte dos professores ainda são contratados com um percentual de 57,5%, e o restante nomeados por concurso com 42,5%.

4.2 DADOS REFERENTE AO FENÔMENO DA PESQUISA

Os dados a seguir referem-se à investigação transcorrida na UEPB, Campus VII, cidade Patos – PB, que trata a respeito de sua qualidade de vida, satisfação no ambiente de trabalho e possíveis causas de estresse dos professores. Aos quais direcionam ao fenômeno da pesquisa que está focado nas tabelas a seguir.

Perguntou-se inicialmente aos professores: como você avalia sua qualidade de vida? Os dados estão assim distribuídos:

Tabela 5: Como você avalia sua qualidade de vida?

Variáveis	Frequência	%
Muito ruim	-	-
Ruim	03	7,5
Nem ruim nem bom	03	7,5
Boa	28	70,0
Muito boa	06	15,0
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados expostos na tabela 5 demonstram os percentuais dos resultados sobre qualidade de vida dos professores investigados. Teve com maior frequência o item ‘boa’ com um percentual de 70%, apesar de alguns considerarem ruim com 7,5%.

No que se refere ainda sobre a qualidade de vida dos professores, os mesmos enfocaram sobre dois questionamentos, com os mesmos itens: o quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária; bem como, o quão saudável é seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos). Os dados estão delineados na tabela 6 a seguir, com os respectivos percentuais.

Tabela 6: Refere sobre a qualidade de vida dos professores

Questionamentos/Variáveis	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	06 15,0%	21 52,5%	09 22,5%	04 10,0%	- -
Quão saudável é seu ambiente de trabalho (clima, barulho, poluição, atrativos)?	04 10,0%	15 37,5%	12 30,0%	09 22,5%	- -

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Apresenta-se na tabela 6, dois questionamentos com respectivos percentuais os quais demonstram a qualidade de vida dos professores. No que se refere a quem precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária, teve a variável ‘muito pouco’ com maior frequência de 52,5% e, quão saudável é seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos) com maior frequência também a variável ‘muito pouco’ com maior frequência de 37,5%.

Desse grupo procurou-se saber em que medida avalia seu sono. As informações enfocadas pelos professores variam conforme dados abordados na tabela 7.

Tabela 7: Em que medida você avalia seu sono?

Variáveis	Frequência	%
Muito ruim	04	10,0
Ruim	05	12,5
Média	16	40,0
Bom	15	37,5
Muito bom	-	-
Total Σ	40	100,00

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Conforme dados expostos na tabela 7 observam-se que o sono dos professores é avaliado com maior frequência nas variáveis 'média' e 'bom', com 40% e 37,5%, respectivamente.

Desse modo, procuraram-se saber dos professores sobre satisfação no ambiente de trabalho. Os dados estão expostos na tabela 8 a seguir:

Tabela 8: Como você avalia sua autonomia no trabalho?

Variáveis	Frequência	%
Muito baixa	-	-
Baixa	02	5,0
Média	10	25,0
Boa	18	45,0
Muito boa	10	25,0
Total Σ	40	100,00

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados na tabela 8 enfatizam a autonomia dos professores em seu trabalho. Os mesmos avaliam com maior frequência para a variável 'boa' com 45%.

Quanto à carga horária de trabalho diário dos professores, os mesmos avaliaram conforme dados na tabela a seguir:

Tabela 9: Como você avalia sua carga horária de trabalho diário?

Variáveis	Frequência	%
Muito baixa	01	2,5
Baixa	-	-
Média	14	35,0
Alta	20	50,0
Muito alta	05	12,5
Total Σ	40	100,00

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os percentuais enfocados na tabela 9 mostram que 50% dos professores afirmam que sua carga horária é 'alta' em suas atividades docentes nesse local de trabalho.

Para que se pudessem verificar como esses professores eram motivados em seu trabalho, procura-se que os mesmos avaliassem tal questionamento, conforme dados na tabela a seguir:

Tabela 10: Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

Variáveis	Frequência	%
Muito baixa	02	5,0
Baixa	04	10,0
Média	08	20,0
Alta	16	40,0
Muito alta	10	25,0
Total Σ	40	100,00

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados enfocados na tabela 10 demonstram que os professores são bastante motivados para realizarem seus trabalhos, com um índice de 60%, na variável ‘alta’ em sua avaliação.

Com a preocupação de como os professores avaliam a igualdade de tratamento entre seus colegas de trabalho. Os dados estão enfatizados na tabela 11 a seguir.

Tabela 11: Como você avalia a igualdade de tratamento entre os professores?

Variáveis	Frequência	%
Muito baixa	01	2,5
Baixa	08	20,0
Média	07	17,2
Boa	20	50,0
Muito boa	04	10,0
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados da tabela 11 mostram que basicamente metade dos professores afirma ser boa interação social entre seus colegas de trabalho, com um percentual de 50%.

Quanto ao questionamento que enfoca a organização que possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais, destacam-se os dados na tabela e gráfico 12.

Tabela 12: A organização possibilita a construção de uma Carreira e/ou de avanços salariais?

Variáveis	Frequência	%
Nunca	09	22,5
Raramente	02	5,0
Às vezes	16	40,0
Quase sempre	08	20,0
Sempre	05	12,5
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados enfocados na tabela 12 apresentam percentuais que procura saber se a organização do Campus VII possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais, as quais destacam a variável às vezes com 40,0%, dos professores.

No questionamento que trata de como você avalia sua remuneração pelo trabalho. Os dados coletados estão expostos na tabela 13 com os respectivos percentuais.

Tabela 13: Como você avalia sua remuneração pelo trabalho?

Variáveis	Frequência	%
Muito ruim	01	2,5
Ruim	05	12,5
Media	17	42,5
Boa	15	37,5
Muito boa	02	5,0
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados tabulados mostram que 42,5% dos professores avaliam sua remuneração pelo trabalho de forma ‘média’, bem como, muito próximo desse posicionamento tem-se a variável considerada ‘boa’ com 37,5%, nessa avaliação dos professores investigados.

Os dados a seguir tratam do questionamento que aborda se o professor encontra-se satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre seu trabalho. Desse modo as informações coletadas estão tabuladas as seguir.

Tabela 14: Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela a organização sobre seu trabalho?

Variáveis	Frequência	%
Nada	02	5,0
Pouco	17	42,5
Médio	16	40,0
Bastante	05	12,5
Completamente	-	-
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados tabulados mostram que 42,5% dos professores afirmam ‘pouco’ satisfeito com o feedback, ou seja, a retroalimentação dada pela organização sobre seu trabalho, e com 40% os professores se mostra ‘médio’ essa retroalimentação.

Os próximos dados tratam do questionamento que enfoca sobre em que medida os professores se sentem confortáveis no seu ambiente de trabalho. Assim, a tabela 15 a seguir aborda os dados coletados.

Tabela 15: Em que medida você se sente confortável no seu ambiente de trabalho?

Variáveis	Frequência	%
Nada	01	2,5
Pouco	05	12,5
Médio	12	30,0
Bastante	22	55,0
Completamente	-	-
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados na tabela 15 enfocam que 55,0% dos professores se sentem bastante confortável em seu ambiente de trabalho, demonstrando assim, um ambiente favorável pra desenvolverem suas atividades docentes.

Desse modo, o estudo buscou seguir seu objetivo no qual aborda os questionamentos 13; 14. 15 e 16, relacionados ao nível de estresse e as possíveis causas que o provocam.

Para tanto, os dados na tabela 16, trata-se ao final do trabalho, o quanto os professores se sentem cansados. Teve-se como resultado:

Tabela 16: Ao final do trabalho, o quanto você se sente cansado?

Variáveis	Frequência	%
Nada	-	-
Muito pouco	-	-
Mais ou menos	14	35,0
Bastante	26	65,0
Extremamente	-	-
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados na tabela 16 mostram que 35,0% e, 65,0% dos professores ao final do trabalho se sentem cansados ‘mais ou menos’ e, “bastante” respectivamente.

Os dados na tabela 17 caracterizam também o objetivo de estudo que enfoca o quanto os professores conseguem se concentrar no seu trabalho. Assim, os dados estão tabulados.

Tabela 17: Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?

Variáveis	Frequência	%
Nada	01	2,5
Muito pouco	04	10,0
Média	16	40,0
Muito	19	47,5
Extremamente	-	-
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados na tabela 17 demonstram que 40,0% e, 47,5% dos professores afirmam que conseguem se concentrarem no seu trabalho de forma ‘média’ e ‘muito’ respectivamente.

Os dados na tabela 18 aborda outro questionamento relacionado ao nível de estresse dos professores procurando saber se os mesmos praticam exercício físico regularmente. Teve como resultado a tabela a seguir.

Tabela 18: Você pratica exercício físico regular?

Variáveis	Frequência	%
Nada	19	47,5
Muito pouco	08	20,0
Mais ou menos	08	20,0
Muito	05	12,5
Extremamente	-	-
Total Σ	40	100,0

FONTE: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Os dados enfocados na tabela 18 demonstram que basicamente a metade dos professores não praticam exercícios físicos, com percentual de 47,5%.

Tabela 19 a seguir efetiva o objetivo do estudo em tratar o quão os professores se encontram satisfeitos no que diz respeito ao seu sono. Teve-se com resultados:

Tabela 19: Quão satisfeito você está com seu sono?

Variáveis	Frequência	%
Muito insatisfeito	04	10,0
Insatisfeito	11	27,5
Nem satisfeito nem insatisfeito	09	22,5
Satisfeito	14	35,0
Muito Satisfeito	02	5,0
Total Σ	40	100,0

Fonte: pesquisa *In Locus* (Campus – VII – UEPB - Patos – PB)

Temos então os resultados na tabela 19, que demonstram que 35,0% dos professores estão satisfeitos com o seu sono, apesar de um percentual significativo não estar satisfeito com 27,5%.

Portanto, espera-se que as discussões pertinentes à problemática do estudo possam favorecer num aprofundamento melhor, dada a importância de tratar da qualidade de vida e seus indicadores, tendo como parâmetro um estudo de caso junto aos professores da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB - Campus VII, Patos – PB.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo buscou avaliar a QVT dos professores de uma Universidade Estadual, levando em consideração aspectos significativos relacionados ao contexto interno da organização, bem como o contexto familiar, social e econômico aos quais as pessoas estão inseridas, e que devido a sua importância, devem ser consideradas pela organização a fim de alcançar melhores resultados em seus programas de QVT. Portanto se estabeleceu como objetivo principal desta pesquisa apresentar e discorrer fatores sobre a qualidade de vida no trabalho, visando abordar seus indicadores e sua associação com a vida dos professores em seu ambiente de trabalho, e a partir dos resultados, apresentar algumas sugestões de ações que possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos mesmos. Porém, tendo em vista que as preocupações em torno do tema envolvem aspectos de vida também fora do trabalho, como condições de saúde, ambiente físico conforme verificado através da pesquisa, e estes afetam significante a Qualidade de Vida dos professores, é preciso uma busca pela ampliação do conceito, e uma adaptação para a realidade em questão.

Pode-se verificar a partir dos resultados diferenças no que tange a satisfação quanto aos fatores analisados em cada uma das dimensões, visto que a maioria das variáveis apresentaram fatores tanto satisfatórios quanto insatisfatórios. A pesquisa apontou que os pesquisados consideram como fatores bastante satisfatórios: as variáveis de qualidade de vida, conforto, medida do sono, autonomia, motivação e concentração no trabalho.

Foram considerados como fatores negativos os relacionados às condições de trabalho, principalmente no que se refere a carga horária de trabalho excessiva e ao cansaço físico após as atividades exercidas. As categorias remuneração, satisfação com o sono, tratamento entre os professores, e ainda a possibilidade da organização de construir uma carreira e/ou de avanços de salários, evidenciam resultados satisfatórios e ao mesmo tempo demonstram incertezas e insatisfação. Ainda com relação aos fatores não satisfatórios foram apontados: satisfação com o feedback (retroalimentação) dado pela instituição, remuneração e prática de exercícios.

Pode-se perceber que as dimensões e fatores relacionados à realização do indivíduo como profissional necessitam de atenção por parte da organização, e que os problemas encontram-se principalmente na sua estrutura organizacional. Desta forma, a instituição tem a possibilidade de visualizar os pontos críticos afim de melhorar à qualidade de vida no trabalho de seus professores, bem como responder melhor as suas expectativas. Assim, seguem abaixo algumas sugestões de ações de melhoria:

- Dispor por parte da organização de um programa específico de Qualidade de vida no trabalho e ainda, verba para a prática de atividades anti-estresse em todas as dependências da instituição;
- A implementação de um novo plano de carreira, cargos e salários, bem como a redução da carga horária dos professores;
- Um processo de avaliação contínua dos fatores de ambiente de trabalho e formas de organizar e desenvolver nas equipes que, se modificados, poderiam contribuir para melhorar as condições de trabalho e desempenho dos professores;
- A disseminação de uma cultura organizacional centrada em valores e idéias que preconize o bem-estar, a satisfação e a valorização dos professores, como sendo um dos principais protagonistas dos resultados;

A partir do exposto, conclui-se que os objetivos do presente estudo foram alcançados, na medida em que se conseguiu apresentar e discorrer fatores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho associado à vida dos professores da Universidade.

Através da avaliação dos indicadores de QVT investigados, pretendeu-se fornecer subsídios a ações relacionadas com a melhoria da qualidade de vida no trabalho na UEPB, condição fundamental para que os professores sintam-se estimulados à participação e ao envolvimento com todas as atividades relacionadas ao seu trabalho e à instituição, contribuindo, desta forma, para o sucesso do Programa de Qualidade Total, para o alcance das metas organizacionais, para o oferecimento de serviços de melhor qualidade, para seu efetivo desenvolvimento e realização profissional e pessoal.

Por fim, espera-se que a realização deste estudo possa contribuir para a gestão mais eficaz dos recursos humanos da organização, bem como se constituir em estímulo para futuras pesquisas na área. Porém, mesmo que o trabalho consiga apenas suscitar reflexão acerca da importância da satisfação dos professores com sua qualidade de vida em situação de trabalho para o desempenho das organizações, acredita-se justificada sua realização.

ABSTRACT

For the people to develop a quality work needs to be motivated and for that they need to feel satisfied with the work that you/they accomplish and with the recognition that you/they receive. The research possesses as objective presents and to discourse factors about Quality of Life in the Work associated to the teachers' of Paraíba Campus/VII. State University life. Besides, it seeks to describe the level of quality of the teachers' life, to analyze the satisfaction in the work atmosphere and, still, to identify possible causes of the active teachers' stress in classroom. To reach the objectives a field research it was accomplished through the rising of the 40 (forty) teachers' of the institution opinion, for the analysis of the data statistical resources were used through the program Excel, and those data are illustrated through the presentation in tables. It can be verified that the perception of the Teachers pointed a high satisfaction degree for the variables life quality, autonomy in the work, comfort and motivation; it is noticed although, the categories remuneration, satisfaction with the sleep, treatment among the teachers evidences satisfactory results and at the same time they demonstrate uncertainties and dissatisfaction; the study evidences high dissatisfaction degree in the criterion workload, feedback, fatigue and practice of exercises. It is ended that the diagnosis of the research will be of addition importance for the University, because the study demonstrates a range of information that you/they will serve as base for discussions and debates on behalf of future improvements in the work atmosphere and for the good to be of all that integrate the picture of Teachers of the University.

Keywords: Teachers. Quality of Life. Satisfaction.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Cláudia Rosa, NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no Curso de Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Faber S/A indústria química**. Monografia, 52 f (pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

CARNEIRO, Margareth F. Santos. **Gestão Pública: o papel do planejamento estratégico, gerenciamento de portfólio, programas e projetos e dos escritórios de projetos na modernização da gestão pública**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. Disponível em <<http://books.google.com.br/booksgestaopublica>>.

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

DIAS, Giseld. Sallon. **A qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de Empresas: a relação de uma universidade pública e uma privada**. Porto Alegre, 2001.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.; ALVES L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. V. 25, n. 3, Jul/Set. 2009. Disponível em: http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872_08-arquivo.pdf. Acesso em: 23 abr 2016.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi et al. **As pessoas na organização**. 4. ed. São Paulo. Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

FREIRE, Paulo. **Professora sim, tia não**. São Paulo: Olho d'Água, 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** - 1. Ed. 12. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012.

LIPP, M. E. N. (org.) **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco.** Campinas: Papirus, 2001.

MORAES, L. F. R. de et al. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/frame_enanpad2001.html-RT359>. Acesso em: 20 abr. 2016.

OLIVEIRA, Adriele P., Oliveira, Adriana L. **Viver para estudar: Análise da qualidade de vida de professores universitários.** XVII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação. Departamento de Psicologia Universidade de Taubaté. Taubaté, 2008.

PENTEADO, R. Z. **Aspectos de Qualidade de vida e subjetividade na promoção da saúde vocal do professor.** Tese (Doutorado em Saúde Pública) FSP/ USP São Paulo, 2003.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis; Vozes, 2002

SACRISTAN, Gimeno; GÓMEZ, A. I. Perez. **Compreender e transformar o ensino.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TAVARES, Elmi; ALVES, Fernanda A.; GARBIN, Luciana; SILVESTRE, Maria Lucia e PACHECO, Ricardo D. **Projeto de Qualidade de Vida: Combate ao Estresse do Professor.** Campinas, 2007. Universidade Estadual de Campinas.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre Teoria e a Prática.** **Revista de Administração Contemporânea.** V. 5, n. 1, Jan./Abr. 2001. Disponível em: http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_452.pdf. Acesso em 29 de Abr. 2016.

VASCONCELOS, Maria L. M. Carvalho. **A formação do professor no ensino superior.** São Paulo: Pioneira, 2000.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar, 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, Jan./Mar. 2001. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt_origem.pdf>. Acesso em: 29 Abr. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXO A – Questionário de qualidade de vida, satisfação no ambiente de trabalho e nível de estresse

1. DADOS PESSOAIS:

GÊNERO: () Feminino () Masculino

2. FAIXA ETÁRIA:

Até 25 anos () De 26 a 35 anos () De 36 a 40 () Acima de 40 anos ()

3. ESTADO CIVIL:

() solteiro () casado () separado () viúvo () união estável

4. SITUAÇÃO NA UNIVERSIDADE: () nomeado () contratado

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, satisfação no ambiente de trabalho e possíveis causas de estresse. **Por favor, responda a todas as questões.**

QUALIDADE DE VIDA

1. Como você avalia sua qualidade de vida?				
[] muito ruim	[] ruim	[] nem ruim nem bom	[] boa	[] muito boa

2. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?				
[] nada	[] muito pouco	[] mais ou menos	[] bastante	[] extremamente

3. Quão saudável é seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?				
[] nada	[] muito pouco	[] mais ou menos	[] bastante	[] extremamente

4. Em que medida você avalia seu sono?				
[] muito ruim	[] ruim	[] média	[] bom	[] muito bom

SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

5. Como você avalia sua autonomia no trabalho?				
[] muito baixa	[] baixa	[] média	[] boa	[] muito boa

6. Como você avalia sua carga horária de trabalho diário?				
<input type="checkbox"/> muito baixa	<input type="checkbox"/> baixa	<input type="checkbox"/> média	<input type="checkbox"/> alta	<input type="checkbox"/> muito alta

7. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
<input type="checkbox"/> muito baixa	<input type="checkbox"/> baixa	<input type="checkbox"/> média	<input type="checkbox"/> alta	<input type="checkbox"/> muito alta

8. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os professores?				
<input type="checkbox"/> muito baixa	<input type="checkbox"/> baixa	<input type="checkbox"/> média	<input type="checkbox"/> boa	<input type="checkbox"/> muito boa

9. A organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais?				
<input type="checkbox"/> nunca	<input type="checkbox"/> raramente	<input type="checkbox"/> às vezes	<input type="checkbox"/> quase sempre	<input type="checkbox"/> sempre

10. Como você avalia sua remuneração pelo trabalho?				
<input type="checkbox"/> muito ruim	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> média	<input type="checkbox"/> boa	<input type="checkbox"/> muito boa

11. Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela a organização sobre seu trabalho?				
<input type="checkbox"/> nada	<input type="checkbox"/> pouco	<input type="checkbox"/> médio	<input type="checkbox"/> bastante	<input type="checkbox"/> completamente

12. Em que medida você se sente confortável no seu ambiente de trabalho?				
<input type="checkbox"/> nada	<input type="checkbox"/> muito pouco	<input type="checkbox"/> mais ou menos	<input type="checkbox"/> bastante	<input type="checkbox"/> extremamente

NÍVEL DE ESTRESSE (POSSÍVEIS CAUSAS)

13. Ao final do trabalho, o quanto você se sente cansado?				
<input type="checkbox"/> nada	<input type="checkbox"/> muito pouco	<input type="checkbox"/> mais ou menos	<input type="checkbox"/> bastante	<input type="checkbox"/> extremamente

14. Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
<input type="checkbox"/> nada	<input type="checkbox"/> muito pouco	<input type="checkbox"/> média	<input type="checkbox"/> muito	<input type="checkbox"/> extremamente

15. Você pratica exercício físico regular?				
<input type="checkbox"/> nada	<input type="checkbox"/> muito pouco	<input type="checkbox"/> mais ou menos	<input type="checkbox"/> bastante	<input type="checkbox"/> extremamente

16. Quão satisfeito você está com seu sono?				
<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito satisfeito