

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL NO INTERIOR DO ESTADO DE RONDÔNIA

QUALITY OF LIFE AT WORK OF TEACHERS AT A FEDERAL UNIVERSITY WITHIN THE STATE OF RONDÔNIA.

ROSANA DE OLIVEIRA NUNES^{1*}, JAQUES WAISBERG², GIZELDA MONTEIRO DA SILVA³

1. Mestranda em Ciências da Saúde pelo IAMSPE/SP, Brasil; 2. Orientador, Doutorado em Técnicas Operatórias e Cirurgia pela Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (EPM-UNIFESP), Pós-doutorado e livre docência pela Disciplina de Gastroenterologia Cirúrgica do Departamento de Cirurgia da EPM-UNIFESP, Brasil. Professor Titular da Disciplina de Cirurgia Geral e do Aparelho Digestivo da FMABC, Coordenador do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências da Saúde do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (IAMSPE), Pró-Reitor de Pós-Graduação do IAMSPE, Brasil; 3. Coorientadora, Doutorado em Educação pela Universidade de São Paulo (USP), Brasil. Docente e orientadora do Programa de Mestrado em Ciências da Saúde do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (IAMSPE), Brasil.

* Rua Projetada A, 1646, Alto da Boa Vista I, Cacoal, Rondônia, Brasil. CEP: 76.960-970. rosana.o.n@hotmail.com

Artigo extraído parte da dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde IAMSPE/SP

Recebido em 12/05/2017. Aceito para publicação em 24/05/2017

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho refere-se a um conjunto de condições que levam as pessoas à satisfação e ao bem-estar dentro do contexto de trabalho. O presente estudo tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos docentes de uma universidade federal no interior de Rondônia. Para este fim, utilizou-se um questionário baseado no modelo de Walton, com o objetivo de obter informações a respeito da satisfação dos trabalhadores, que permitisse tal avaliação. Foram analisadas as oito dimensões separadamente. A amostra foi constituída por 31 profissionais docentes escolhidos aleatoriamente. Os principais achados da pesquisa revelaram que os profissionais entrevistados apresentam um bom nível de satisfação. Dentre os oito critérios pesquisados, os indicadores ambientes físico e saudável, material e equipamento, equidade externa e perspectiva de avanço salarial tiveram menor satisfação. A motivação para a pesquisa surgiu do interesse em refletir sobre a relação entre a qualidade de vida pessoal e no trabalho, considerando profissionais com grau mínimo de qualificação e experiência profissional, características marcantes no ensino superior.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, docentes universitários, satisfação.

ABSTRACT

The quality of life at work refers to a set of conditions that lead the satisfaction and well-being of people within the work context. The objective of this study is to evaluate the quality of life at work of the professors at a federal university in the interior of Rondônia. It was used a questionnaire based on the model of

Walton, with the aim of obtaining information about the satisfaction of workers that allowed such an assessment. Eight dimensions were analyzed separately. The sample consisted of 31 professional professors randomly selected. The main findings of the survey revealed that the professional teachers interviewed have a good level of satisfaction. Among the eight criteria surveyed, the indicators physical environments and healthy, material and equipment, foreign equity and prospect of advancing wages had lower satisfaction. The motivation for the research arose from the interest in reflecting on the relationship between the quality of personal life and at work, whereas professionals with minimum degree of qualification and professional experience, remarkable characteristics in higher education.

KEYWORDS: Quality of life at work, university professors, satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o homem vem buscando a satisfação das suas necessidades pessoais pelo trabalho. Vão desde a sobrevivência até a busca por acumular riquezas¹. Ao satisfazer uma necessidade, seus objetivos direcionam-se para uma nova busca, bem como para novas relações sociais com o trabalho. Segundo SILVA *et al.* (2014)², o trabalho passa a ser uma representação dos períodos da sociedade, que é parte integrante do processo de trabalho.

O termo qualidade de vida no trabalho vem sendo abordado por vários autores, devido sua relevância nas áreas acadêmicas, bem como na área empresarial. Suas variáveis e aplicações ainda são discutidas; não se trata apenas de mais uma ferramenta administrativa, mas de

modelo de gestão voltado às necessidades das pessoas e das organizações no século XXI³. Foi utilizado por Louis Davis na década de 70 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas⁴.

Para que os trabalhadores realizem suas atividades, de modo a obterem satisfação e motivação, é necessário que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho confortável e seguro. É importante também que sejam realizadas interação e socialização no ambiente de trabalho para a satisfação dos colaboradores com a organização⁵.

A qualidade de vida no ambiente profissional envolve a avaliação do nível de saúde dos colaboradores, seu estilo de vida e do clima organizacional como um todo. Devem ser oferecidos programas que proporcionem benefícios, tanto na vida profissional, como na vida pessoal. Os mesmos devem ser incentivados, tendo em vista melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho⁶.

A qualidade de vida no trabalho busca tornar a organização mais humanizada no sentido mais amplo, ou seja, capaz de criar e potencializar espaços de discussão que possam envolver gestores e os trabalhadores da classe em estudo, sensibilizando a todos no sentido de promover o desenvolvimento educacional mediante políticas e ações que fortaleçam a cultura da humanização e a gestão participativa⁷.

Envolvem condições e ambientes de trabalho e de vida favoráveis, aspectos como o equilíbrio da família/trabalho de vida, a autorrealização, a remuneração e o comportamento de supervisão⁸.

Para o desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores se preocupem com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores⁵. Podemos considerar também que a remuneração e os benefícios sociais são uma das principais funções da organização e merecem atenção especial dos gestores da empresa⁹.

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentemente de cargo que exercem na empresa. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Faz-se necessário que a organização saiba identificar as causas que afetem a qualidade de vida no trabalho⁷.

Um bom lugar para se trabalhar possibilita que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, amigos, entre outras. A importância da QVT é mais que mera política de redução de custos, pois a mesma possibilita o bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha⁷.

A gestão da QVT define a capacidade da organização em administrar um conjunto de ações, implantando programas de melhorias e inovações no ambiente de trabalho.

As práticas também devem estar alinhadas na cultura organizacional, com prioridade para o bem-estar dos indivíduos e da organização. Os novos desafios no trabalho têm instigado as pessoas a procurarem uma melhor estruturação nas atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho³.

Ao ser planejada e proposta a referida pesquisa, tinha-se por hipótese a verificação de resultados que diferissem daqueles obtidos por estudos anteriores e já teoricamente referenciados, pelo fato de o estado de Rondônia ser um estado relativamente novo e pertencente a uma região menos desenvolvida do país, se comparada às regiões Sudeste e Sul, ambas com maior renome no campo do ensino superior. A verificação da realidade por meio da percepção dos docentes, independentemente das variáveis dos indivíduos, além de informar, objetivava possibilitar a instituição a garantir melhorias na QVT, ampliando a valorização de seus docentes, caso fosse necessário.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo é resultado de pesquisa de abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo e corte transversal realizada em uma universidade federal do interior de Rondônia. A população do estudo foi constituída pelo quadro de profissionais dos cursos existentes na referida universidade. A amostragem correspondeu ao quantitativo de 31 profissionais, de ambos os sexos, dos cursos oferecidos pela instituição. Para seleção da amostra foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão: que estejam em atividade no momento da coleta; que estejam no quadro da referida instituição e que consentam em participar da pesquisa. No que concerne aos critérios de exclusão, ter-se-ão os profissionais aposentados e os que se recusarem a participar do estudo.

A coleta de dados foi realizada no mês junho de 2013, por meio dos questionários contendo questões fechadas, sendo as variáveis: gênero, faixa etária, estado civil, tempo de atuação e titulação, construída pela própria pesquisadora e, o outro questionário Qualidade de Vida no Trabalho, baseado no modelo de Walton⁷.

Para a coleta dos dados, a pesquisadora teve contato pessoal com a reitora do campus da instituição de ensino superior, apresentando seu projeto de pesquisa com a explicação dos seus objetivos e do instrumento de coleta de dados. Após a liberação pela reitora do campus, os docentes foram convidados a participarem da pesquisa, porém teriam a liberdade de participar ou não do estudo e de desistir dele em qualquer momento da investigação, sem que isso lhes ocasionasse qualquer constrangimento. Os participantes foram informados de que seus nomes e os dados fornecidos seriam mantidos no anonimato. Foi entregue a cada docente o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e, só após a assinatura, dar-se-ia início à pesquisa. Os questionários

foram entregues aos docentes, contendo questões pertinentes aos objetivos propostos pelo estudo, sendo os participantes esclarecidos a respeito da contribuição da pesquisa. Os participantes tiveram dois dias para responderem e devolverem os questionários à pesquisadora.

O presente estudo foi desenvolvido atendendo os preceitos éticos contidos na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde averiguada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, registrado sob o número de Protocolo CEP/HC/UFG nº 160/09 da Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal-RO.

Os dados quantitativos oriundos do questionário foram tratados estatisticamente e analisados com o auxílio do banco de dados construído em formato Excel. Para realização das tabelas descritivas e aplicações de testes estatísticos, foi utilizada a Microsoft Office Excel 2013.

Um dos modelos mais utilizados atualmente dentro das organizações é o modelo de Walton, por se tratar tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo na área da qualidade de vida no trabalho. Walton associou o maior número de dimensões (oito) para avaliar a QVT, de acordo com a figura a seguir:

Crítérios	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho
1. Compensação justa e adequada	Remuneração justa e adequada
	Equidade interna
	Equidade externa
2. Condição de trabalho	Jornada de trabalho
	Carga horária
	Stress
	Ambiente físico
	Ambiente saudável
	Material e equipamento
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Significado da tarefa
	Identidade da tarefa
	Retroinformação
	Variedade da habilidade
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Segurança no emprego
	Crescimento pessoal
	Perspectiva de avanço salarial
5. Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção aos trabalhadores
	Liberdade de expressão
	Normas e rotinas
	Privacidade pessoal
7. Trabalho e espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
	Estabilidade de horário
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa
	Responsabilidade social pelos trabalhadores
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade social pelos serviços

Figura 1: Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973). **Fonte:** Walton (1973)⁷.

3. RESULTADOS

Mediante os resultados obtidos, observou-se que a empresa possui 52 funcionários, sendo a amostra composta por 31 colaboradores de ambos os sexos. O perfil sociodemográfico (gênero, faixa etária, estado civil, tempo de atuação e titulação) dos docentes participantes está exposto na Tabela 1.

Quanto ao gênero, verificou-se que 67,74% dos sujeitos da pesquisa são do sexo feminino, e 32,26% são do sexo masculino. Em relação à faixa etária, observa-se que a maioria dos docentes pesquisados possui idade entre 46 a 60 anos (45,16%). No que concerne ao estado civil dos docentes da instituição, averiguou-se que a maior parte dos entrevistados são casados 43,33%. Dentre os docentes participantes um não respondeu quanto ao estado civil. Dos trinta e um participantes, 48,38% possuem título de doutor (a). E, quanto ao tempo de atuação dos docentes na instituição, 54,84% tem mais de cinco anos na empresa.

Tabela 1. Características sociodemográficas dos docentes da Instituição Pública.

Variável	Classes	Instituição Pública	
		n	%
Gênero	Masculino	10	32,26
	Feminino	21	67,74
Faixa etária	< 25 anos	0	0,00
	26 a 35 anos	8	25,81
	36 a 45 anos	3	9,68
	46 a 60 anos	14	45,16
	> 60 anos	6	19,35
Estado civil*	Solteiro	8	26,66
	Casado	13	43,33
	Divorciado	5	16,67
	Viúvo	2	6,67
	Outro	2	6,67
Tempo de atuação	< 2 anos	5	16,13
	2 a 5 anos	9	29,03
	> 5 anos	17	54,84
Titulação acadêmica	Especialista	8	25,81
	Mestre	8	25,81
	Doutor	15	48,38

* Ausência de uma resposta na instituição pública em relação ao estado civil. **Fonte:** Questionário respondido pelos docentes.

Na Figura 2 - Compensação Justa e Adequada, o resultado demonstra que há certa insatisfação do indicador equidade externa. O percentual obtido nos mostra que o salário não é equivalente ao de outros profissionais que

desenvolvem as mesmas atividades em outras empresas. Vale ressaltar que nos indicadores “remuneração adequada” e “equidade interna” obteve-se satisfação por parte dos docentes.

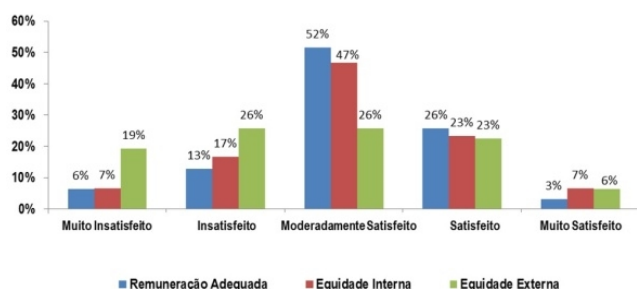


Figura 2. Compensação justa e adequada.

Analisando-se a Figura 3 - Condições de Trabalho, os docentes da instituição pública mostraram-se, em média, satisfeitos. A jornada de trabalho, a sua carga horária, enfim, as horas destinadas à execução de suas atividades são suficientes para o desenvolvimento das suas atribuições, não havendo estresse no desempenho de suas atividades. Porém, quanto ao ambiente físico, percebe-se um pouco de insatisfação e, quando mencionado o ambiente saudável, bem como a questão de materiais e equipamentos, resulta-se em conceito insatisfatório e muito insatisfatório. Na visão dos docentes participantes da pesquisa, a instituição não proporciona um ambiente de trabalho que garanta as condições de segurança e saúde em relação aos riscos de acidente e/ou doença, bem como não há material e equipamento necessário para um melhor desempenho em seu trabalho docente.

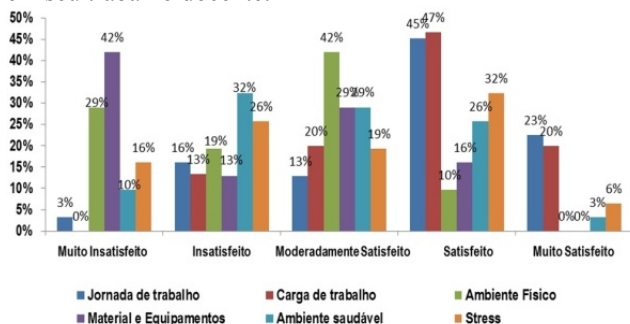


Figura 3. Condições de trabalho.

De acordo com a figura 4 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades - observa-se que os indicadores desta dimensão tiveram um resultado positivo com relação à satisfação em relação à qualidade de vida. Resultado este significativo, pois dentre os indicadores podemos mencionar com destaques todos: autonomia, significado de tarefa, identidade da tarefa, retroinformação e variabilidade da tarefa.

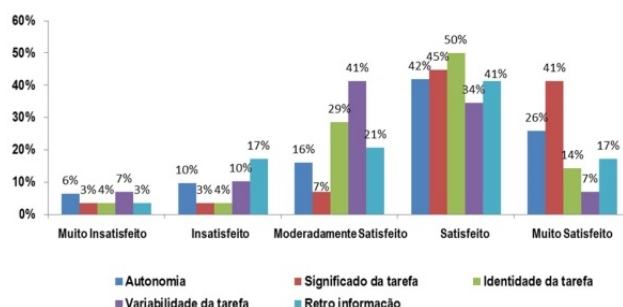


Figura 4. Uso e Desenvolvimento de Capacidades.

Os docentes da instituição pública revelaram-se, em média, satisfeitos quanto ao critério “oportunidade de crescimento e segurança” (Figura 5), considerando que a empresa oferece oportunidade de carreira, fator de segurança no emprego e crescimento pessoal. Porém, quanto à perspectiva de avanço salarial, percebe-se que os docentes estão um pouco insatisfeitos. Em média não há uma expectativa de aumento salarial, a não ser quando estes passam por um processo de mudança de titulação, bem como quando participem de projetos contendo bolsas.

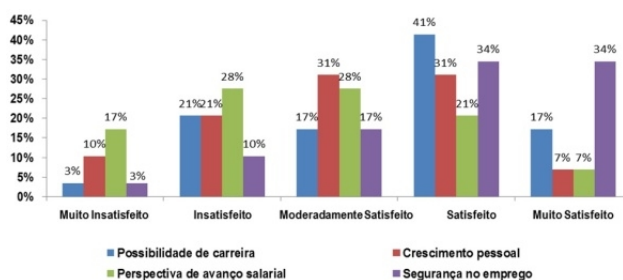


Figura 5. Oportunidade de Crescimento e Segurança.

Igualdade de oportunidade, relacionamento e senso comunitário constituíram fatores da Integração Social na Empresa (Figura 6), com os quais os docentes da instituição pública demonstraram estar, em média, satisfeitos. Quanto à igualdade de oportunidade, mais de 50% dos docentes mostraram-se satisfeitos. Não há discriminação quanto à raça, sexo, religião, estilo de vida e aparência. Quanto ao relacionamento, demonstra-se existir apoio socioemocional, abertura interpessoal, companheirismo e respeito às individualidades e senso comunitário.

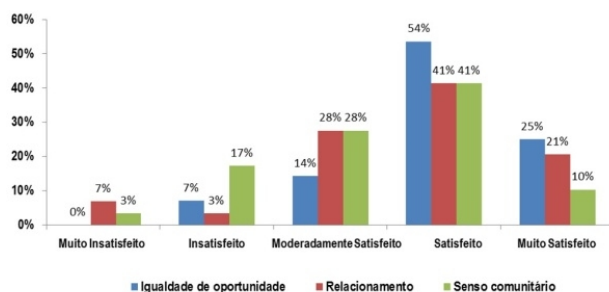


Figura 6. Integração Social na Empresa

No critério “Constitucionalismo” (Figura 7), observa-se satisfação dos docentes participantes. Consideram que a empresa cumpre com as normas e regras previstas pela legislação trabalhista. Em seu ambiente de trabalho é permitido expor ideias e programar sugestões, tendo então liberdade para expressarem suas opiniões. São estabelecidas normas para o desenvolvimento do seu trabalho, bem como há respeito à privacidade e há liberdade no ambiente de trabalho.

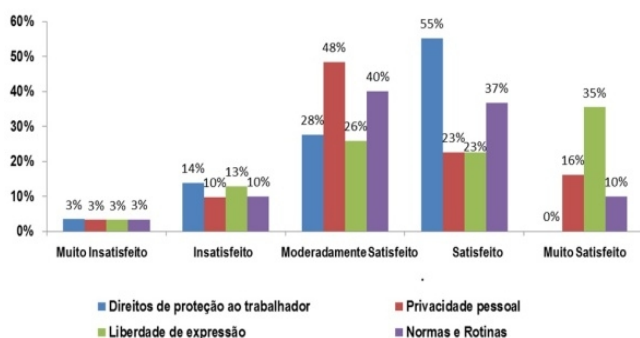


Figura 7. Constitucionalismo.

No critério “Trabalho e espaço total de vida” (Figura 8), os docentes da instituição pública apresentaram-se, em média, satisfeitos quanto aos fatores do papel balanceado no trabalho, bem como quanto à estabilidade de horários. Há um equilíbrio entre os horários da sua carga horária de trabalho e a de sua vida pessoal e as exigências de sua carreira profissional, considerando ter tempo para convívio familiar.

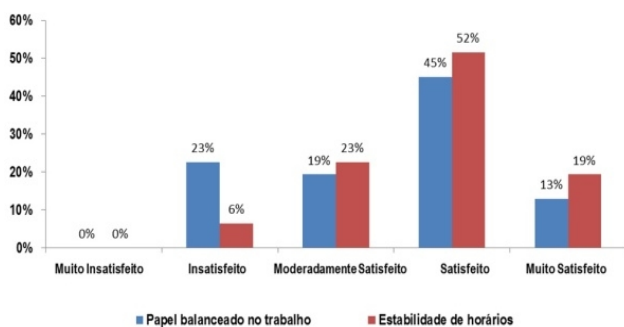


Figura 8. Trabalho e Espaço Total da Vida.

Na Figura 9 - Relevância Social da Vida no Trabalho: conclui-se que os docentes estão satisfeitos de uma forma geral com todos os seus indicadores. A imagem da instituição está bem representada, há reconhecimento e valorização da instituição pela sociedade. Há satisfação em relação às responsabilidades sociais: serviços, trabalhadores e empresa.

4. DISCUSSÃO

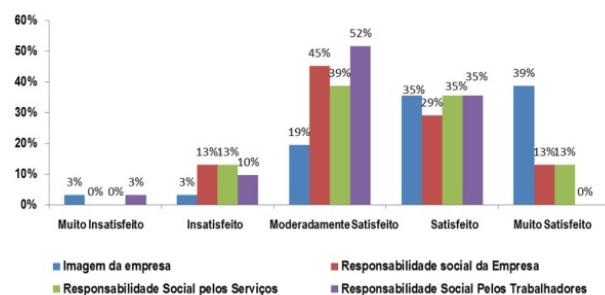


Figura 9. Relevância Social do Trabalho na Vida.

Dos trinta e um docentes participantes da pesquisa, 67,74% eram do sexo feminino e 32,26% eram do sexo masculino. Em um estudo, relacionado à capacidade para o trabalho, verificou-se também uma maioria de trabalhadores do sexo feminino (62,2% dos indivíduos), dados que vão ao encontro da presente pesquisa¹⁰. Verificou-se essa predominância também em outra pesquisa cujo objetivo era avaliar a capacidade para o trabalho e as suas implicações na saúde e na satisfação docente: numa amostra de 703 professores, a prevalência também foi do sexo feminino, sendo 563 (80,1%) deste sexo e 140 (19,9%) do sexo masculino¹¹.

Constatou-se que, a maioria dos participantes da pesquisa está na faixa etária entre 46 e 60 anos (45,16%). Esta faixa etária é considerada ainda como produtiva. As pessoas com mais de quarenta anos têm maior experiência e atuam no ensino ou entre outras áreas¹².

Quanto ao estado civil dos docentes universitários participantes, a maioria é casada - 43,33%. Em um estudo realizado com professores universitários descreveu-se que estes trabalhadores são, em sua maioria, mulheres (68,6%) e casados (59,7%)¹³. Também foram encontrados estudos em que 73,33% dos professores de ensino superior são casados¹⁴. Tais dados ressaltam o que foi encontrado nos resultados mencionados no estudo.

Em relação ao tempo de serviço na empresa, a maioria dos docentes participantes da pesquisa tem mais de cinco anos na instituição. Este achado vem ao encontro do estudo de Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso¹⁵.

Quanto à titulação, ressalta-se que a elevada formação docente despontou como resultado positivo da política institucional de qualificação dos professores das instituições de ensino superior¹⁶. Nos últimos anos, algumas instituições criaram programas de incentivo à formação docente (cursos de pós-graduação interinstitucional e liberação do docente para cursos em outras instituições)¹⁷. O Censo da Educação Superior em 2010 delineou que, percentualmente, houve elevação no número de docentes em relação ao título de doutorado (123,1%), seguida de crescimento na titulação de mestrado (99,6%) e da categoria “até especialização” (23,2%)¹⁸.

De acordo com os dados obtidos com aplicação do

questionário de qualidade de vida no trabalho, baseado no modelo de Richard Walton, segue discussão quanto à visão dos docentes participantes de uma universidade federal no interior do estado de Rondônia.

No critério “compensação justa e adequada”, obteve-se um índice satisfatório quanto à remuneração e a equidade interna; porém quanto à equidade externa, os percentuais obtidos nos conceitos “moderadamente satisfeito” e “insatisfeito” foram iguais. A equidade externa se dá quando a remuneração de um trabalhador de outra organização do mesmo porte e setor é igual ou muito parecida à remuneração percebida pelos empregados da organização pesquisada, quando executam tarefas semelhantes¹⁹. Percebe-se certa insatisfação por parte dos docentes à equidade salarial externa, ou seja, o valor do salário da classe comparada aos padrões salariais pagos por outras organizações. Foram encontrados dados parecidos em relação à avaliação desta dimensão²⁰. A remuneração deve ser bem administrada para manter um bom relacionamento entre a empresa e o empregador²¹.

Quanto ao critério “condições de trabalho”, também houve indicadores com conceitos satisfatórios, como “jornada de trabalho” e “carga horária”; o indicador “ambiente físico” teve conceito moderadamente satisfeito. “Ambiente saudável” e “material e equipamento” tiveram os conceitos insatisfatórios e muito insatisfatórios, o que pode acarretar grandes consequências para a Instituição. A satisfação do funcionário com seu trabalho e, principalmente, com o ambiente de trabalho, resultará em maior motivação, acarretando lucros para a empresa²², ou prejuízos, no caso de funcionários insatisfeitos. Esses fatores também são enfatizados, citando que a falta de infraestruturas, de equipamentos e de meios necessários para o trabalho da docência constituem-se realidade nas Instituições do país²³. Esse fator é revelado no estudo por meio da insatisfação dos docentes da Instituição Pública, que normalmente não veem mudanças em seu ambiente de trabalho, ficando as mesmas restritas às suas aulas teóricas, por não haver investimentos em seus laboratórios, ou até mesmo não haver laboratórios. Um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente na produção e incentivo motivacional de seus colaboradores²⁴. As condições de trabalho é um dos fatores que mais influência na Qualidade de Vida no Trabalho⁷.

Em relação ao resultado obtido pelo critério “uso e desenvolvimento de capacidades”, todos os indicadores obtiveram conceitos moderadamente satisfatório, satisfatório e muito satisfatório. Com relação este critério, os pesquisados indicam um bom nível de satisfação, ou seja, que a instituição estudada atende aos critérios estabelecidos no modelo Walton para a qualidade de vida no trabalho. Acrescenta que, para ser bem sucedido, é indispensável ser criativo, proativo, empreendedor²⁴.

Para o critério “oportunidade de crescimento e segurança” somente o indicador “perspectiva de avanço salarial” merece atenção. Percebe-se que os participantes da pesquisa não possuem expectativa de melhor salário. Os conceitos para este indicador foram: moderadamente satisfeito e insatisfeito, 28% cada, e 17% muito insatisfeito. É importante que a instituição atente-se para esta questão mencionada, pois poderá influenciar de alguma maneira na qualidade de vida. Faz-se necessário verificar as oportunidades que são oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, como também para segurança no emprego²⁵.

Quanto aos critérios “integração social na empresa”, “constitucionalismo”, “trabalho e espaço total de vida” e, “relevância social do trabalho na vida”, todos os seus indicadores apresentaram conceitos moderadamente satisfatório, satisfatório e muito satisfatório. Quanto a esses critérios e indicadores, a pesquisa revela um bom nível de satisfação entre os pesquisados, o que se reflete positivamente na qualidade de vida no trabalho dos docentes da universidade federal. A integração social na empresa dificulta a discriminação quanto à raça, gênero, credo e nível de conhecimento, e privilegia o respeito às diferenças. Isso permite que a instituição desenvolva suas atividades dentro de um clima organizacional satisfatório. As novas representações de gestão de QVT exploram a organização como um todo²⁶.

5. CONCLUSÃO

O resultado esperado, de que a realidade se distanciasse de estudos já realizados, não se confirmou, visto que, no geral, os participantes da pesquisa apresentaram-se satisfeitos quanto à maioria dos critérios analisados na avaliação da QVT.

A qualidade de vida no trabalho é um dos desafios do ambiente atual das organizações. As organizações precisam estar atentas à qualidade de vida das pessoas que dela fazem parte, pois isso reflete diretamente nos resultados da empresa. A QVT resulta em contentamento, realização profissional e pessoal, visto que o trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas.

Para as empresas, é vantagem proporcionar a QVT, pois contarão com funcionários mais engajados em suas atividades, o que refletirá na qualidade dos seus serviços. Além disso, preocupar-se com a QVT é uma estratégia inteligente das instituições que desejam manter sua equipe de trabalho.

Conforme a pesquisa realizada, os programas que buscam pela qualidade total devem, também, inserir a QVT, uma vez que consiste em motivação para que seus colaboradores comprometam-se com seu trabalho. É importante que as empresas priorizem a sua equipe, o elemento vivo dentro da organização, que traz dinamismo, flexibilidade e inovação.

Conclui-se que os profissionais pesquisados apresentam um nível de satisfação favorável nos critérios analisados, exceto em alguns indicadores, acima mencionados. Sugere-se que os gestores da instituição evidenciem aos seus docentes os pontos positivos revelados neste estudo para contribuição à qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores e organizem ações para melhoria nos indicadores de menor satisfação.

REFERÊNCIAS

- [1] Vieira MVP, De Alcântara DS. Prevalência de dor lombar crônica em trabalhadores de enfermagem: revisão bibliográfica. *Amazonia: Science & Health*. 2013;1(3):49-55.
- [2] Silva A.R.S *ea.* Sistematização da Assistência de Enfermagem em Trabalhadores com Distúrbios Osteomusculares. *Caderno de Graduação-Ciência Biológicas e da Saúde- FACIPE*. 2014;1(3):35-45.
- [3] Limong-França AC. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas; 2003.
- [4] Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14ª ed. Campus, editor. Rio de Janeiro 1999.
- [5] Bortolozo A, Santana DD, editors. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica; 2011.
- [6] Organização Mundial de Saúde. Divisão de Saúde Mental. Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida -WHOQOL. 2010.
- [7] Walton RE. Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto? São Paulo: Atlas; 1973.
- [8] Huang TC, Lawler J, Lei CY. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*. 2007;35(6):735-50.
- [9] Marras JP. Administração da Remuneração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning; 2002.
- [10] Machado AG, Anjos VD. Análise do índice de capacidade para o trabalho em funcionários da gerência de assistência nutricional da fundação Santa Casa de Misericórdia do estado do Pará. Bahia: Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia). Universidade da Amazônia - UNAMA, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - CCBS; 2009.
- [11] Castelo-Branco MCA. Capacidade para o trabalho e a satisfação docente. 2014;7(1):27-41.
- [12] Guerrer FJL, Bianchi ERF. Caracterização do estresse nos enfermeiros de terapia intensiva. *Rev Esc Enferm USP*. 2008;42(2):355-62.
- [13] Carlotto MS, Câmara SG. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*. 2008;39:152-8.
- [14] Ilha FRS, Krug HN. O Professor de educação física e sua participação na gestão escolar: contribuições para a formação profissional. *Revista E-Curriculum*. 2008;4(1).
- [15] Ribeiro LA, Santana LCd. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista Científica - RIC Cairu*. 2015:75-96.
- [16] Terra FS, Secco IAO, Robazzi MLCC. Perfil dos docentes de cursos de graduação em enfermagem de universidades públicas e privadas. *Rev enferm UERJ*. 2011;19(1):26-33.
- [17] Araújo TM. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. *Rev baiana saúde pública*. 2005;29:6-21.
- [18] Ministério da Educação. Divulgação dos principais resultados do Censo da Educação Superior 2010. INEP; 2010.
- [19] Rocha SK. Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso no Setor Textil. UFSC. Florianópolis 1998.
- [20] Di Lascio RH. Modelo para a análise da qualidade de vida no trabalho dos profissionais dos serviços de enfermagem em Hospital Pediátrico. Florianópolis: Dissertação(Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina; 2003.
- [21] Limong-França AC. Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas; 2010.
- [22] Quilici RFM, Xavier AAP, editors. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. *Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*; 2006, outubro; Fortaleza, CE.
- [23] Silva MALd. Qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental dos professores universitários: Um estudo comparativo entre instituições públicas e privadas em belo horizonte. Santa Catarina: Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, do Centro Tecnológico, da Universidade Federal de Santa Catarina.; 2002.
- [24] Chiavenato I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2010.
- [25] Carvalho VRd. Qualidade de vida no trabalho. In OLIVEIRA, Otavio J. (Org.) *Gestão de Qualidade: Tópicos Avançados*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning; 2011.
- [26] Oliveira OJ. *Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados*. São Paulo: Thomson; 2006.