

Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada

MARIZETH ANTUNES BARROS*

Resumo: Este trabalho trata da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e trabalho docente. Tem como objetivo compreender o significado de QVT atribuído pelos professores de uma Instituição de Ensino Superior Privada (IESP). Faz uma análise dos conceitos de QVT apontados na literatura e apresenta o significado de QVT atribuído pelos docentes. A pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem qualitativa, foi feita com quatro docentes do ensino superior, após ser elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta de dados foi feita por meio de um questionário eletrônico e os dados foram analisados através da técnica análise de conteúdo. Os resultados apontaram para a subjetividade do conceito de QVT e o entendimento de que os programas de QVT podem trazer maior satisfação aos colaboradores e beneficiar as pessoas e a organização. Os significados atribuídos pelos docentes estão de acordo com a literatura, apontando para a satisfação com o trabalho, ambiente de trabalho, atendimento de expectativas, recompensas financeiras, relacionamento com colegas e impactos do trabalho na vida pessoal. As diversas concepções acerca do construto demonstram a necessidade de gestores identificarem esses atributos para o direcionamento de ações e práticas organizacionais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho docente; Ambiente organizacional.

Abstract: This paper deals with the Quality of Work Life (QWL) and teaching work. It aims to understand the meaning of QVT assigned by teachers of an Institution of Private Higher Education. Analyzes of QWL concepts found in the literature and presents the meaning of QVT assigned by teachers. The exploratory and descriptive research with a qualitative approach was made with four higher education teachers, after being drawn up a Informed Consent Form (ICF). Data collection was done by means of an electronic questionnaire and data were analyzed using content analysis technique. The results pointed to the subjectivity of the concept of QWL and the understanding that the QWL programs can bring greater satisfaction to employees and benefit people and the organization. The meanings attributed by teachers are according to the literature, pointing to job satisfaction, work environment, customer expectations, financial rewards, relationships with colleagues and impacts of work in personal life. The different conceptions of the construct demonstrate the need for managers to identify those attributes for targeting actions and organizational practices.

Key words: Quality of Life at Work; Teaching work; Organizational environment.



* MARIZETH ANTUNES BARROS é Mestre em Administração.



Equilíbrio Vida e Trabalho

Fonte: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/>

1. Introdução

As mudanças trazidas, principalmente, pela introdução de novas tecnologias de informação e comunicação afetam a esfera pessoal e profissional, influenciando o modo como as pessoas desenvolvem suas atividades, se relacionam e interagem dentro e fora do ambiente organizacional.

As exigências de permanente atualização, muitos afazeres e agilidade são algumas demandas presentes no dia-a-dia de qualquer profissional. Tais exigências conformam o perfil do trabalhador moderno, fazendo com que atividades profissionais e pessoais estejam cada vez mais mescladas. Essa mistura faz com que seja difícil distinguir o tempo dedicado à vida pessoal e ao trabalho

É neste ambiente que surgem preocupações, por parte de gestores e pesquisadores, em relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Com base em estudos nesta área, observa-se que o conceito de QVT é um conceito amplo, multivariado e carregado de subjetividade.

Como qualquer profissional, os professores universitários têm uma rotina intensa, independentemente do tipo de organização a qual estejam vinculados. A rotina dos docentes envolve a preparação e a realização das aulas, além de atender outras demandas decorrentes da função.

Muitos docentes estão vinculados a mais de uma instituição, podendo acumular outras funções, como coordenação de cursos, de estágio e outras. Além disso, existem docentes que acumulam funções no serviço público e há ainda aqueles que trabalham em empresas ou são profissionais autônomos.

A partir dessas reflexões, surgiram algumas inquietações que culminaram no seguinte problema para este estudo: “Qual o significado de qualidade de vida no trabalho na visão de docentes de uma Instituição de Ensino Superior Privada (IESP)?

De acordo com os estudos realizados sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), entende-se que esse conceito é subjetivo e varia de acordo com a

percepção de cada indivíduo, seus valores e significados atribuídos.

Assim, o objetivo deste estudo é compreender o significado de QVT atribuído pelos professores de uma IESP. Para tanto, busca-se analisar os diversos conceitos de QVT apontados na literatura e apresentar o significado de QVT atribuído pelos docentes.

Diante do problema e dos objetivos propostos, o presente estudo encontra-se estruturado da seguinte maneira: esta introdução, o referencial teórico com enfoque nas concepções teóricas sobre QVT e trabalho docente, a metodologia, a apresentação e análise dos dados e as considerações finais.

2. A Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens teóricas e trabalho docente

A QVT e o trabalho docente em IESP possibilitam um debate em torno de dois temas que de forma isolada já são bastante abrangentes, podendo encaminhar discussões em torno da categoria trabalho, mercantilização da educação, gestão e ambiente organizacional, o modo como os gestores conduzem suas práticas nas organizações em busca da satisfação de seus empregados, dentre outras.

Tendo em vista as limitações deste estudo, a discussão aqui proposta entende o docente como um profissional que vivencia em seu trabalho as exigências do mundo moderno e que desenvolve atividades diversas fora do ambiente de sala de aula. Desse modo, o trabalho docente ultrapassa o ambiente organizacional, fazendo com que seja necessário pensar a QVT de maneira mais ampla em relação às necessidades humanas.

Conforme Fernandes e Gutierrez (1988, p. 32) “a qualidade de vida no trabalho é afetada [...] por elementos

comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas, aos modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho [...]”. Ou seja, o significado atribuído pelas pessoas sobre QVT varia de acordo com a percepção individual, o ambiente e as condições de trabalho.

2.1. A QVT a partir das concepções teóricas

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores a partir dos trabalhos desenvolvidos, em 1950, no Tavistock Institute. Esses estudos apresentavam uma abordagem sócio técnica da organização e a expressão QVT foi utilizada para representar experiências baseadas “na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa” (FERNANDES, 1996, p.39).

A evolução do conceito de QVT pode ser vista a partir do estudo de Fernandes (1996), no qual são apresentados os diversos conceitos ao longo do tempo. Desde a década de 1960 até meados da década de 1980.

Tal estudo mostra a QVT como uma variável (1959 a 1972), como uma abordagem (1969 a 1974), como um método (1972 a 1975), como um movimento (1975 a 1980), como tudo (1979 a 1982) e como nada (futuro). Fernandes (1996, p. 40) assegura que não existe uma definição consensual para a expressão QVT e que este conceito abarca “[...] além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.”

Os diversos estudos sobre QVT podem ser vistos sob o olhar de autores, como Westley (1979), Walton (1975), Limongi-França (2004), dentre outros. Embora estes abordem a QVT de diferentes maneiras, é possível verificar a convergência de ideias no tocante aos resultados positivos obtidos a partir da implantação de programas de QVT. Os programas de QVT, ao mesmo tempo em que podem proporcionar melhoria no trabalho, podem trazer maior satisfação aos colaboradores, fazendo com que haja um compromisso maior com os objetivos da organização. Consequentemente, isso afetará o desempenho destes colaboradores e os resultados organizacionais.

Walton (1975), propôs um modelo com oito critérios por meio dos quais se pode avaliar as dimensões da QVT. Os oito critérios são: compensação justa e adequada, condições de trabalho saudáveis e seguras, uso 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.

Limongi-França (2003, p. 147) afirma que o conceito de QVT tem sinalizado para a “[...] emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

Ainda em Fernandes (1996, p. 42) observa-se que apesar dos diferentes enfoques, é possível identificar algo em comum entre eles: “[...] a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.”

Segundo Vilas Boas e Morin (2013, p. 2) “o conceito de qualidade de vida no trabalho utilizado na maioria dos estudos organizacionais foca o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas”.

Diante destas concepções, é possível entender a QVT como uma abordagem que requer a adoção de práticas para a melhoria das condições de trabalho e vida das pessoas envolvidas em uma organização.

Assim, vários estudos sobre a QVT têm abordado diferentes categorias profissionais no intuito de entender as questões relacionadas ao ambiente de trabalho, bem como verificar atributos e aspectos importantes na realização de suas atividades.

Dentre as diversas categorias profissionais estão os docentes de instituições públicas e privadas. O docente, no exercício de suas atividades e atribuições, tem sido solicitado a desenvolver competências e habilidades voltadas para um ambiente em constantes mudanças. Exige-se respostas rápidas e as informações produzidas incessantemente adquirem um caráter cada vez mais volátil.

É neste espaço organizacional, que profissionais da docência têm sido objeto de vários estudos nos últimos anos.

2.2. A QVT e o trabalho docente

Sem a pretensão de dar conta dos muitos estudos desenvolvidos sobre QVT e o trabalho docente, mas apenas a título de ilustração, podem ser citados os trabalhos de Sá et al (2007), Oliveira Filho et al (2013), Vasconcelos et al (2012), Paixão e Souza (2013), e Vilas Boas e Morin (2013).

Esses estudos apresentam resultados de pesquisas realizadas com docentes do

ensino superior e ensino técnico, de instituições públicas e privadas com objetivos variados o que demonstra o interesse sobre o tema.

A QVT entre docentes de uma universidade federal foi analisada em estudo desenvolvido por Sá et al (2007), no qual buscou-se investigar itens positivos e negativos relativos aos aspectos psicossocial, tecnológicos e físicos e higiênicos. Os resultados indicaram condições de QVT relativamente precárias. No entanto, os docentes entrevistados demonstraram prazer em estar na instituição e satisfação por pertencer a ela.

O estudo de Oliveira Filho et al (2013, p. 102) busca “analisar até que ponto os atributos apontados pelos professores de Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos teóricos de QVT descritos na literatura acadêmica”. Dentre os resultados apontados relativos ao ambiente de trabalho, o relacionamento com os discentes é descrito como o fator que traz mais prazer e satisfação aos educadores. No entanto, o relacionamento com os docentes traz maior insatisfação ao grupo pesquisado.

Vasconcelos et al (2012, p. 79) tiveram como objetivo “analisar os aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho do corpo docente” de uma instituição de ensino superior com vistas a propor melhorias na QVT a partir das percepções dos docentes envolvidos no estudo. As percepções dos docentes foram analisadas a luz dos oito critérios de Walton (1975) demonstrando resultados positivos para a instituição.

A percepção de docentes, sobre a QVT, também foi analisada no estudo de Paixão e Souza (2013). Neste estudo, realizado com docentes de ensino superior em universidades públicas, os

autores enfatizam a necessidade de se considerar as diferentes dimensões para a compreensão dos fatores que influenciam a QVT, evitando-se enfoques reducionistas.

Outro estudo, desenvolvido por Vilas Boas e Morin (2013), compara a percepção de QVT de professores universitários brasileiros com professores universitários canadenses, com a finalidade de verificar se existem diferenças significativas. De acordo com as autoras, “os professores brasileiros parecem encontrar mais sentido no trabalho do que os canadenses”.

Conforme foi visto, o trabalho docente é exercido em organizações públicas e privadas e neste espaço são exigidas competências e habilidades voltadas para um ambiente em constante mudança. Sabe-se que o trabalho docente não se restringe à sala de aula ou ao ambiente organizacional, ocorrendo muitas vezes a aproximação do fazer profissional à vida pessoal.

Assim, torna-se necessário entender como estes realizam suas atividades, as diferentes percepções em relação à QVT, bem como verificar a necessidade de melhoria nas condições de trabalho destes profissionais.

3. Metodologia

Os procedimentos metodológicos adotados apontam para uma pesquisa exploratória, do tipo descritiva, com abordagem qualitativa. Essa escolha se deu a partir do entendimento de que a pesquisa exploratória-descritiva proporciona, conforme Gil (2008) uma maior aproximação do pesquisador com o objeto de estudo, podendo futuramente ser desenvolvida uma investigação mais ampla. Busca ainda descrever as características do grupo em estudo a partir dos achados da pesquisa. A abordagem qualitativa, de acordo com

Minayo (2010), buscará os significados atribuídos pelos sujeitos não sendo recomendada a sua quantificação.

Após a pesquisa bibliográfica e a observação participante, a coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico (via e-mail), com perguntas sobre dados sóciodemográficos (gênero, idade, escolaridade, carga horária de trabalho, tempo de trabalho como docente e outras atividades desenvolvidas) e uma questão sobre a percepção individual de QVT.

Os sujeitos foram escolhidos por conveniência, de acordo com a acessibilidade e a rede de relacionamentos da pesquisadora, independente da área de formação/atuação destes.

A aplicação do questionário ocorreu no mês de novembro/2015, sendo a análise e tratamento dos dados elaborada por meio da técnica “análise de conteúdo”. Para tanto foi elaborada uma grelha, na qual os dados foram classificados em três categorias de análise: perfil do docente, carga de trabalho e percepção de QVT.

4. Apresentação e análise dos resultados

Após a coleta, os dados foram classificados em uma matriz, chamada “grelha de análise de conteúdo”, resultando em três categorias de análise: perfil do docente, carga de trabalho e percepção de QVT.

Houve a concordância e o esclarecimento aos docentes envolvidos na pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e em respeito ao sigilo ético os sujeitos serão aqui nomeados como D1, D2, D3 e D4.

4.1. Perfil do docente

O grupo de docentes pesquisado é composto por homens e mulheres com idade entre 31 e 40 anos. Apresentam escolaridade em nível de pós-graduação (especialistas e mestres) e trabalham como docentes entre 2 a 8 anos.

4.2. Carga de trabalho

Os docentes foram questionados sobre sua carga horária de trabalho semanal e o exercício de outra atividade paralelamente à docência.

A carga horária de trabalho se mostrou bastante variada. Somadas a carga horária de trabalho como docente e de outras atividades, de acordo com as respostas, estes trabalham de 12h a 42h por semana.

No grupo existe docente exercendo apenas essa atividade e outros que realizam atividades paralelas, como coordenação de cursos e trabalho no serviço público.

É interessante notar que como trabalho docente, estes consideraram como carga horária de trabalho semanal apenas as horas em que passam na sala de aula. Eles não calcularam o tempo dispendido para atividades como planejamento, reuniões, cursos de capacitação, elaboração e correção de trabalhos e provas, dentre outras.

Uma interpretação para isso pode ser pelo fato de professores de IESP, em geral, serem remunerados pelo número de horas-aula trabalhadas em sala de aula no mês. Como docente, ele não tem um salário fixo. O seu salário depende da carga horária de sala de aula e outras atividades remuneradas - o que faz com esse professor assuma várias disciplinas ou atividades ligadas ou não à docência.

4.3. Percepção de QVT

Em relação ao significado de QVT para os docentes, as opiniões se voltaram à satisfação com o trabalho, atendimento de expectativas, ambiente de trabalho, recompensas financeiras, relacionamento com colegas e impactos do trabalho na vida pessoal. Os fragmentos abaixo retratam esses atributos:

“Eu entendo que Qualidade de Vida no Trabalho está relacionado à satisfação pessoal do trabalhador com as atividades que exerce, incluindo o clima laboral, a retribuição financeira e outros inúmeros fatores relacionados ao exercício do labor” (D1).

“A qualidade de vida no trabalho para mim é quando você se sente satisfeito com a atividade ou trabalho que desempenha. Quando este atende as suas expectativas.” (D2).

É possível observar que o significado de QVT para os docentes estão de acordo com os critérios de Walton (1975). D1 e D2 apontam para os critérios “condições de trabalho” e “compensação justa e adequada” ao relacionar a QVT à satisfação no trabalho e atendimento às expectativas.

As “condições de trabalho” também são sinalizadas no fragmento D3, que demonstra a importância do ambiente, tanto em relação a estrutura física, horário de trabalho, como na valorização atribuída às atividades oferecidas pela organização, como yoga, no sentido de melhorar as condições de vida e trabalho do indivíduo.

“Bom ambiente de trabalho, inclusive em termos físicos/equipamento/estrutura etc. respeito aos horários e atividades para nosso melhoramento ex. yoga.” (D3)

Do mesmo modo, o docente D4 entende que as “condições de trabalho” devem

proporcionar um ambiente de trabalho “sadio e equilibrado”, fazendo com que “trabalho e espaço total de vida” possam conviver em harmonia. Ou seja, a existência de problemas no ambiente de trabalho poderá impactar não apenas o exercício profissional como também a vida pessoal.

“Para se ter qualidade de vida ela deve ser presente em todos os momentos e ambientes em que somos parte diariamente. Neste contexto, não se pode esquecer que é no trabalho onde, muitas vezes, passamos grande parte de nossos dias, assim deve ser este ambiente sadio e equilibrado, desequilibrá-lo significa gerar impactos não somente para este ambiente laboral, mas também para a vida privada” (D4)

“Qualidade de vida também está ligado ao tratamento dispensado ao colaborador, este deve tratado com fino trato, educação, cuidado e respeito. Se faz necessário uma atenção nesta área.” (D3)

“A qualidade de vida no trabalho deve ser algo perseguido pelo empregador, não esquecendo que o empregado deve ser o grande parceiro da empresa na construção deste processo.” (D4)

O docente D3, destaca ainda a importância da “integração social na organização” quando se refere ao tratamento dispensado às pessoas no ambiente organizacional, chamando a atenção para esse aspecto.

O docente D4 também enfatiza a responsabilidade dos gestores na manutenção da QVT e a importância da participação dos empregados no processo.

Além dos significados apresentados, os docentes D1 e D2 admitem a subjetividade do conceito, demonstrando que o significado de QVT pode variar de trabalhador para trabalhador, bem como

pode ser influenciado pelo modo como este entende o “modo de produção e reprodução do trabalho”.

“[são] *parâmetros subjetivos, que variam de trabalhador para trabalhador.*” (D1)

“*A referida conceituação é bastante complexa, pois depende muito dos preconceitos formados pelo trabalhador acerca do modo de produção e reprodução do trabalho.*” (D2)

Desse modo a QVT como condição efetiva de bem-estar no trabalho adota a perspectiva biopsicossocial abordada por Limongi-França (2003), na qual o indivíduo é um ser indissociável em suas dimensões. E neste sentido, faz-se necessário que os administradores e gestores considerem estes aspectos, revendo suas práticas na organização em função deste olhar.

5. Considerações finais

A partir da revisão de literatura na área foi possível apresentar os diversos conceitos de QVT, bem como compará-los com as concepções apresentadas pelos docentes.

Ao analisar os diversos conceitos de QVT compreende-se que não existe um consenso a respeito do conceito. Contudo, existe um entendimento de que os programas de QVT podem proporcionar melhoria ao trabalho, fazendo com que haja maior satisfação dos colaboradores. Consequentemente, haverá um maior compromisso destes com os objetivos organizacionais o que poderá levar a melhores resultados das pessoas e organização.

Os significados de QVT atribuídos pelos professores estão de acordo com a literatura, apontando para a satisfação com o trabalho, ambiente de trabalho, atendimento de expectativas, recompensas financeiras,

relacionamento com colegas e impactos do trabalho na vida pessoal. Isso demonstra as diversas concepções acerca do construto e a necessidade de atenção, por parte de gestores, no sentido de identificar esses atributos para o direcionamento de ações e práticas organizacionais.

Observa-se ainda, na realização do trabalho docente, a absorção de atividades fora de sala de aula, que é visto de forma natural e inerente à função. No entanto, o docente muitas vezes não tem controle sobre a carga de trabalho, que avança e pode invadir o espaço da vida pessoal.

Dada as limitações do estudo, sugere-se que este possa ser ampliado para um número maior de docentes, visando confirmar os achados bem como implementar práticas que estejam de acordo com significados atribuídos.

Referências

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração.** São Paulo, n. 23, v.4, p. 29-38, out./dez. 1988. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607>. Acesso em: 28 jun. 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINAYO, M. C. de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade.** 31.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

OLIVEIRA FILHO, S. et al. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. **Revista de Administração da**

UNIMEP, Piracicaba, SP, v. 11, n.3, p. 100-118, set./dez. 2013.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. de S. A percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENGPR2013 IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Brasília/DF, **Anais...** Brasília/DF: ANPAD, 2013. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR206.pdf>. Acesso em: 28 jun.2015.

SÁ, M. A. D. de et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente – uma questão de Prazer! In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2007/GPR/2007_GPRBTC1.pdf>. Acesso em: 28 jun.2015.

VASCONCELOS, P. H. et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr./jun. 2012.

VILAS BOAS, A. Alice; MORIN, Estelle. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is this? **Sloan Management Review**, Fall: v.15, n.1, 1975.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-23, 1979.

Recebido em 2016-06-18
Publicado em 2017-01-01