



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ**

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS
E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

MÁRCIA MARIA DA COSTA MARTINS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

**FORTALEZA
2011**

MÁRCIA MARIA DA COSTA MARTINS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Dissertação apresentada à Coordenação do Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues.

M344q Martins, Márcia Maria da Costa.

Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará / Márcia Maria da Costa Martins. – 2011.

139 f.: il. ; 39 cm.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará. Centro de Humanidades. Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza (CE), 2011.

Orientação: Profa. Dra. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues.

1- QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. 2- DOCENTES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. 3- PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS - CEARÁ. 4- ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL. 5- PROMOÇÃO DA SAÚDE 6- ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS. I - Rodrigues, Maria do Socorro de Sousa (Orient.). II - Universidade Federal do Ceará. Centro de Humanidades. Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. III- Título.

CDD: 331.25

MÁRCIA MARIA DA COSTA MARTINS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Dissertação apresentada à Coordenação do
Mestrado Profissional em Políticas Públicas e
Gestão da Educação Superior da Universidade
Federal do Ceará, como requisito parcial para
a obtenção do título de Mestre.

Defesa em: ____/____/2011.

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Samuel Façanha Câmara
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof. Dra. Maria Elias Soares
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Ao Daniel, meu filho, meu amor e minha vida.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, que está sempre ao meu lado.

Ao meu filho, Daniel, pela sua paciência e compreensão.

Aos meus pais, Airton e Cely, pelo que sou como pessoa e como profissional.

À minha orientadora, Profa. Dra. Socorro Sousa, que, com a devida competência, dedicação e iluminação, guiou-me nessa trajetória do conhecimento.

Ao João e ao José Raimundo, meus amigos.

Às minhas amigas Ana Paula, Lourdinha e Telma.

À diretora do Departamento de Desenvolvimento Humano, Profa. Dra. Celina Amália, pelo apoio e compreensão.

E a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, colaboraram para a realização deste trabalho científico.

“Meu trabalho pode ser apenas uma gota no oceano,
porém este poderia ser bem menor sem ela.”

Madre Tereza de Calcutá

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é, cada vez mais, preocupação e ocupação de pesquisadores interessados em compreender o que, de fato, constitui ausência ou baixa qualidade de vida no dia a dia dos que trabalham, sejam estes vinculados aos órgãos públicos ou à iniciativa privada. Utilizando-se de um modelo de identificação dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho já validado – Modelo de Walton – este estudo teve como objetivo conferir, junto aos docentes da Universidade Federal do Ceará (UFC), o nível de QVT que estes possuem. Do mesmo modo, buscou-se compreender os motivos que os levam a não se inserirem nos programas e projetos psicossociais e culturais promovidos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano (DDH) da Superintendência de Recursos Humanos da UFC. Para tanto, realizou-se pesquisa descritiva por meio de questionário *on-line* com amostra probabilística causal simples, constituída por 120 docentes da referida instituição, nas diversas áreas de conhecimento, localizadas nos *campi* de Fortaleza e interior do Ceará. Os dados revelaram que, de modo geral, os docentes possuem boa Qualidade de Vida no Trabalho da UFC. Conceituam QVT como bom relacionamento, respeito, satisfação, autonomia, bem-estar, segurança, infraestrutura e tranquilidade. Não relevaram, diretamente, os rendimentos à obtenção de QVT, mas ressaltam que a remuneração não é suficiente para lhes satisfazer as necessidades pessoais. Sobre sua não-inserção nos programas e projetos psicossociais e culturais que a UFC oferece, apresentam alguns argumentos, como a falta de conhecimento e a ausência de programas e projetos específicos para docentes.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Docente. Programas e Projetos. Inserção.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QLW) is more and more a reason for concern and occupation of researchers who are interested in understanding what, in fact, is the absence or poor quality of life in the routine of working people, no matter whether they are linked to other public bodies or private initiative. Using a model for identifying levels of Quality of Working Life already validated – The Walton Model - This study aimed to provide, along with the professors of the Federal University of Ceará (UFC), the level of QLW they have. Similarly, we sought to understand the reasons that lead to not getting inserted into the programs and psychosocial as well as cultural projects promoted by the Department of Human Development (DHD) of the Superintendence of Human Resources of the UFC. For so, we carried out a descriptive research through an online questionnaire with simple causal probability sample consisting of 120 professors of that institution, in the various areas of knowledge, located in the campuses of Fortaleza and the state of Ceará. The data revealed that, overall; teachers have good Quality of Working Life at the UFC. The QLW is conceptualized as good relationship, respect, satisfaction, autonomy, welfare, security, infrastructure and tranquility. They did not show directly the interest to obtain QLW, but they pointed out that the pay is not enough for them to meet personal needs. Concerning his lack of insertion in programs and projects that the psychosocial and cultural UFC offers, they present some arguments, such as lack of knowledge and absence of specific programs and projects for teachers.

Keywords: Quality of Working Life. Professor. Programs and Projects. Insertion.

LISTA DE QUADROS

1 – Evolução do conceito de QVT	23
2 – Diferentes conceitos, abordagens, perspectivas e reflexões sobre de QVT	24
3 – Aspectos norteadores de alguns modelos de QVT	30
4 – Modelo de Walton para aferição da QVT	33
5 – Considerações realizadas por diversos autores sobre a aplicação do Modelo de Walton	36
6 – Políticas de Trabalho	41
7 – Política de Recursos Humanos	44
8 – Ações de Qualidade de Vida no Trabalho	45
9 – Ações psicossociais realizadas pela DAPS no Projeto de Atendimento Individual	56
10 – Natureza dos atendimentos sociais realizados pela DAPS no Projeto de Atendimento Individual.....	57
11 – Demonstrativo geral do perfil dos docentes da UFC	75
12 – Comparativo dos significados de QVT entre vários autores citados neste trabalho e as respostas dos docentes da UFC	87

LISTA DE TABELAS

1 – Identificação das unidades acadêmicas da UFC em que estão lotados, os sujeitos desta pesquisa	70
2 – Titulação dos docentes da UFC	71
3 – Carga horária dos docentes da UFC	72
4 – Tempo de serviço dos docentes da UFC	72
5 – Idade dos docentes da UFC que responderam ao questionário	73
6 – Estado civil dos docentes da UFC	74
7 – Renda dos docentes da UFC	74
8 – Dependentes dos docentes da UFC	74
9 – Modelo de Walton referente à categoria compensação justa e adequada para aferição da QVT do docente da UFC	76
10 – Modelo de Walton referente à categoria condição de trabalho para aferição da QVT do docente da UFC	77
11 – Modelo de Walton referente à categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades para aferição da QVT do docente da UFC	79
12 – Modelo de Walton referente à categoria oportunidade de crescimento e segurança para aferição da QVT do docente da UFC	80
13 – Modelo de Walton referente à categoria integração social no trabalho para aferição da QVT do docente da UFC	81
14 – Modelo de Walton referente à categoria constitucionalismo no trabalho para aferição da QVT do docente da UFC	83
15 – Modelo de Walton referente à categoria trabalho e espaço total da vida para aferição da QVT do docente da UFC	84
16 – Modelo de Walton referente à categoria relevância social da vida no Trabalho para aferição da QVT do docente da UFC	85
17 – Percepção geral dos docentes da UFC sobre Programas de Qualidade de Vida no Trabalho da UFC	89
18 – Conhecimento dos docentes da UFC em relação aos projetos de Qualidade de Vida do Departamento de Desenvolvimento Humano	89
19 – Participação dos docentes da UFC nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Desenvolvimento Humano	91
20 – Motivos que levam o docente da UFC a não se inserir nos projetos do Departamento de Desenvolvimento Humano	92

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARH	Administração de Recursos Humanos
CAPES	Coordenação do Pessoal de Nível Superior
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (UFC)
DDH	Departamento de Desenvolvimento Humano (UFC)
DAPS	Divisão de Apoio Psicossocial (UFC)
OMS	Organização Mundial de Saúde
PQVT	Programas e Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SRH	Superintendência de Recursos Humanos (UFC)
SRH	Secretaria de Recursos Humanos do Governo Federal
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.1	Origem, evolução e conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho	19
2.2	O modelo de Walton	32
2.3	Políticas de recursos humanos para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil	37
3	ESPECIFICIDADES DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE PÚBLICA E A QUALIDADE DE VIDA	48
3.1	O mundo do trabalho do docente na universidade brasileira	48
3.2	Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano da UFC e sua relação com o Modelo de Walton e programas de QVT realizados por outras instituições brasileiras	54
4	MÉTODO	66
4.1	Caracterização da pesquisa	66
4.2	Delimitação do universo pesquisado	67
4.3	Instrumentos de coleta de dados	67
4.4	Análise dos dados	68
5	DESCRIÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	70
5.1	Caracterização dos pesquisados	70
5.2	Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho do docente da UFC – Modelo de Walton	75
5.3	A inserção dos docentes da UFC nos programas e projetos de Qualidade de Vida no Trabalho realizados pelo DDH	86
5.3.1	<i>Significado de Qualidade de Vida no Trabalho, para os docentes da UFC</i>	86
5.3.2	<i>A percepção geral sobre os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo os docentes da UFC</i>	89
5.3.3	<i>Motivos que levam o docente da UFC a não se inserir nos projetos do DDH</i>	92
6	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	95
	REFERÊNCIAS	98
	APÊNDICE	104

1 INTRODUÇÃO

As incertezas do mundo globalizado ensejam para os trabalhadores, de modo geral, várias consequências, como perdas salariais, baixa autoestima, desgaste físico e psicológico, insatisfação, afastamento da vida familiar, dentre outras, que contribuem para o surgimento de procedimentos na gestão de políticas de recursos humanos, como os programas e projetos de qualidade de vida no trabalho com o intuito de amenizar e equilibrar a vida dos que trabalham.

Sendo assim, o servidor público, como qualquer outro trabalhador, precisa sentir-se bem no seu ambiente laboral e social, incluindo os aspectos do bem-estar pessoal e organizacional. As organizações exigem do trabalhador rapidez, mobilidade, inovação e mudanças. Estas influenciam, intensamente, as empresas privadas e públicas, inclusive as instituições de ensino superior. Os profissionais que compõem os quadros de pessoal devem ser acompanhados nas suas várias dimensões – físicas, psicossociais, administrativas e espirituais.

Essa visão culmina com as reflexões propostas nos variados conceitos que muitos autores apresentam sobre Qualidade de Vida, que é assunto relevante na atualidade, em decorrência do aumento da expectativa de vida, dos novos hábitos e comportamentos da existência moderna, pressões psicossociais, busca pelo bem-estar físico, cobranças pela produtividade e competência. Parece ser difícil, no entanto, definir um conceito exato de Qualidade de Vida, porquanto as percepções acerca do tema são diversificadas. Sendo assim, optamos pela definição proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), no ano de 1974, que se refere à percepção que a pessoa tem de si mesma, em sua vida, no contexto da cultura e sistema de valores e também em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Tal conceito abrange qualquer época em que a pessoa esteja, pois ela sempre busca satisfação e bem-estar, na vida pessoal e no trabalho, o que lhe vai exigir desprendimento de muita energia física e psíquica. No mundo atual, na denominada Era do Conhecimento, essas exigências são redobradas com o aumento das pressões por melhores resultados, desenvolvimento de habilidades, na expectativa de sempre se fazer o melhor, desenvolvendo competência, administrando o tempo e renunciando a alguns prazeres pessoais.

Apesar de a QVT ter congruência com Qualidade de Vida, haja vista haver uma linha muito tênue entre uma e outra, para este estudo, abordamos a Qualidade de Vida no

Trabalho (QVT) como recorte de Qualidade de Vida, ressaltando que, assim como esta, a QVT também não possui definição única.

O cenário atual reflete um mundo em permanente mudança e, na sociedade brasileira, no campo do saber, uma crescente expansão do ensino superior, com sua interrelação entre ensino, pesquisa e extensão. Some-se a isso, o acompanhamento ao estágio supervisionado, a exigência permanente de produção acadêmica, as tarefas de sala de aula e de gestão. Tudo isso é apenas parte do rol das inúmeras atribuições realizadas pelo professor universitário, o que enseja muitas vezes, um desequilíbrio entre o profissional, trabalhador, responsável, produtivo, e sua vida como pessoa, com necessidades físicas, econômicas, sociais e psicológicas.

Com efeito, é importante entender a instituição de ensino superior também como organização preocupada em desenvolver políticas de recursos humanos para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus servidores, reconhecendo as pessoas como o fator mais valioso para o desenvolvimento das atividades efetuadas no setor público na busca de sua eficiência, conforme destaca o pressuposto da política de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal. A Secretaria de Recursos Humanos do Governo Federal ressalta como uma de suas competências de órgão central do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal) propor a formulação de políticas e diretrizes para a administração de recursos humanos, inclusive quanto à seguridade social, aos benefícios, às relações de trabalho, às carreiras, à remuneração, ao dimensionamento da força de trabalho e à realização de concurso público.

Dentro de um panorama maior da política de recursos humanos para o setor público federal, estão inseridas as superintendências de recursos humanos das instituições de ensino superior que, seguindo também as políticas de suas administrações superiores têm voltado suas ações para a valorização dos servidores docentes e técnico-administrativos, como é o caso, da Universidade Fluminense, que desenvolve políticas de sistemas de trabalho, de adequação da força de trabalho, de educação, treinamento e desenvolvimento dos servidores e de bem-estar e satisfação dos servidores.

Por meio de seminários, de reuniões descentralizadas em diversas unidades administrativas e acadêmicas, e de uma programação anual e permanente de desenvolvimento pessoal, profissional e humano dos servidores, a Superintendência de Recursos Humanos, na UFC, busca disseminar suas atividades de QVT, bem como identificar demandas que subsidiem suas ações, visando a praticar uma legítima política de recursos humanos voltada para os anseios de quem dela se beneficiará.

Como referido, há um interesse sensível direcionado à valorização do servidor e, como tal, a sua Qualidade de Vida no Trabalho; neste estudo, de modo mais específico, à condição de trabalho e bem-estar humano do docente na Universidade Federal do Ceará.

Enquadrando-se nessa diretriz, o Departamento de Desenvolvimento Humano (DDH) da UFC, cuja missão é promover o desenvolvimento humano dos servidores docentes e técnico-administrativos, por meio de ações institucionais voltadas para a valorização do ser, com a compreensão múltipla de sua realidade biopsicossocial, cultural, afetiva e espiritual, desenvolve projetos que buscam promover este bem-estar. Observando-se a demanda para cada uma das situações que exigem acompanhamento por parte do DDH/SRH/UFC, foram elaborados e se desenvolvem os projetos e programas na sequência delineados:

Projeto de Preparação para a Aposentadoria; Projeto para o Crescimento Pessoal e Profissional do Servidor da UFC; Projeto de Prevenção do Alcoolismo; Programa de Saúde; Projeto de Atendimento Individual; Projeto de Valorização do Aposentado; Projeto de Intervenção sobre as atividades laborais presentes na UFC; Projeto de Acompanhamento Social; Projetos de Atividades de Incentivo às Manifestações Artísticas e Culturais dos Servidores da UFC.

Alguns destes têm curso desde a criação do DDH, anteriormente denominada Divisão de Assistência ao Servidor (DASE), em 1988, e outros que foram elaborados, no decorrer dos anos, de acordo com a necessidade da demanda. A divulgação dos projetos e programas acontece por meio de nota no contracheque, do informativo mensal da SRH, além de cartazes anexados nas dependências dos *campis* e ainda por intermédio da Rádio Universitária, da página da UFC – internet, de endereços eletrônicos e de visita ao setor onde acontecerá o evento programado.

Os programas e projetos do DDH são realizados durante todo o ano, porém é notada a pouca inserção dos docentes. A inserção é aqui considerada como o processo mediante o qual os membros de um ambiente integram, aderem aos programas e projetos de Qualidade de Vida no Trabalho e participam destes.

Estes programas e projetos visam ações de recuperação, proteção e promoção da saúde que podem ser desenvolvidos para manter as pessoas saudáveis. Considera-se “saúde” não só no sentido único de não estar doente, mas estar em estado de satisfação e plenitude. Assim sendo, as ações desenvolvidas pelo DDH são entendidas como QVT, uma vez que, de certa forma, trazem melhorias para o servidor, acolhendo-o nas suas várias dimensões – física, psicológica, social e cultural – além de tratar das relações de trabalho e do ambiente organizacional.

Deste modo, o que nos motivou neste campo do saber foi identificar, mediante a frequência e as inscrições nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) retrocitados, que a maioria dos servidores neles inseridos são técnico-administrativos e que apenas um pequeno número de docentes participaram dos projetos. Alguns documentos do DDH dão conta de que, no Projeto de Preparação para a Aposentadoria, destaca-se a inscrição de doze docentes, porém, apenas três realizaram completamente o curso de oito meses. No Seminário de Saúde Mental e Trabalho na Administração Pública registrou-se a presença de apenas dois docentes. No curso de Orquestra de Flautas, também dois, e no concurso de poesias, apenas três docentes estiveram presentes. Nas oficinas de Yoga e Dança de Salão apenas quatro se inseriram. Quanto ao atendimento social e psicológico, também ressaltamos a baixa procura pelos serviços de atendimento individual. Se, por um lado, isso causa interrogação, por outro, se podia entender que os servidores docentes possuem boa QVT.

Esse panorama de baixa inserção de docentes da UFC em projetos de QVT nos despertava para questionamentos acerca da realidade vivenciada por estes no ambiente de trabalho. Sendo assim, justificamos a realização deste estudo, que possibilitou detectar, inicialmente, de forma amostral, o nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes e o entendimento da ausência destes aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados advindos da pesquisa poderiam fornecer subsídios para ações inovadoras que viessem beneficiar os docentes, acolhendo suas necessidades, e fortalecendo a gestão na UFC.

Os projetos do DDH têm como proposta a melhoria da qualidade de vida no trabalho, possibilitando ao servidor da UFC opções de inserção em atividades individuais e grupais, melhorando, mesmo que indiretamente, aspectos biológicos, sociais, psicológicos, culturais e espirituais de suas vidas. A própria convivência e a socialização de conhecimentos e experiências nesta área, durante a realização das atividades, podem proporcionar melhorias no âmbito pessoal e profissional.

Portanto, este relatório de pesquisa, que estuda a QVT dos docentes da UFC e suas relações com os projetos psicossociais e culturais do Departamento do Desenvolvimento Humano, pretendeu encontrar respostas para o seguinte **problema**: o docente da UFC possui, de fato, Qualidade de Vida no Trabalho, mesmo não se inserindo em programas e projetos promovidos pelo DDH?

O **objetivo geral** é conferir o nível de QVT dos docentes da UFC, por meio do modelo de Walton, identificando os motivos pelos quais eles não se inserem nos projetos psicossociais e culturais de QVT desenvolvidos pelo DDH.

Sendo assim, os **objetivos específicos** foram:

- aferir o nível de QVT dos docente, utilizando o modelo de Walton;
- analisar a relação dos programas e projetos psicossociais e culturais do DDH com o Modelo de Walton e os programas de QVT desenvolvidos por outras instituições; e,
- investigar as causas da ausência de docentes da UFC dos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidos pelo DDH/SRH.

Neste estudo empregamos o **método** de pesquisa descritiva, quanto aos objetivos, em que os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, e aplicamos o questionário para recolher os indicadores.

Optamos por elaborar, em uma mesma peça, perguntas fechadas baseadas nas oito dimensões, segundo o Modelo de Walton, aqui consideradas categorias, além de perguntas referentes à inserção dos professores nas ações psicossociais e culturais do DDH, e uma pergunta aberta referente ao que significava QVT para os docentes da UFC.

Escolhemos enviar o questionário através do correio eletrônico para cada docente. Embora o número de professores apresentados da UFC seja de 1.739, foram enviados apenas para os que tinham *e-mails* cadastrados, ou seja, 1.178 docentes. A amostra desta pesquisa foi de 120 docentes, representando pouco mais de 10% do grupo, ou seja, 10,18%.

Empregamos a Estatística Descritiva, tabelas, quadros e um gráfico para melhor interpretar os dados apurados pela pesquisa.

Consideramos relevante esta pesquisa com suporte nos seguintes pontos de vista: poderá acrescentar nova visão estratégica para a educação superior, uma vez que, estudando o docente e suas relações com o ambiente institucional e pessoal, é ampliada a perspectiva organizacional para a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, para o crescimento pessoal, profissional e institucional. Além do mais, a Instituição terá a oportunidade de examinar as considerações e dados apresentados e verificar a necessidade ou não de implantar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho nas Instituições de Ensino Superior, bem como poderá possibilitar que outros profissionais possam realizar comparações com suas áreas de atuação relativamente à questão abordada, e ainda colaborar com o desenvolvimento científico na área educacional.

Este trabalho poderá, ainda, subsidiar novas discussões entre os docentes e gestores da UFC, com vistas a melhorar e ampliar os serviços oferecidos pela Instituição, ao docente, em especial, pois, maximizado sua QVT, se for o caso, e valorizando-o no âmbito pessoal e profissional, haverá reflexo positivo, proativo, para todos, direta e indiretamente.

Para melhor apresentação deste estudo, dividimo-lo em capítulos estruturados a seguir descritos.

Na Introdução – primeiro capítulo – expomos de modo panorâmico, as considerações gerais do estudo, a justificativa, a exposição do problema, objetivos, relevância e estrutura.

O segundo capítulo refere-se à revisão bibliográfica para fundamentação do estudo sobre QVT, abordando origem, evolução e conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho, o modelo de Walton e as políticas de recursos humanos para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil.

No terceiro dispomos acerca das especificidades do trabalho do docente na universidade pública e a Qualidade de Vida no Trabalho, e, de maneira mais específica, o mundo do trabalho do docente na universidade brasileira, e, ainda, os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano da UFC.

No quarto capítulo, explanamos os procedimentos metodológicos, com a caracterização da pesquisa, a delimitação do universo, os instrumentos de coleta de dados e a análise dos dados.

O quinto capítulo apresenta a descrição, análise e interpretação dos dados. Caracterizamos os pesquisados, docentes da UFC. Após o que destacamos a aferição do nível de QVT dos pesquisados e, em seguida, a inserção destes nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Desenvolvimento Humano.

Em seguida, as conclusões vislumbram os resultados, com possibilidades de maiores análises no caminho no crescimento pessoal e profissional do servidor docente da UFC e de todo aquele que acolher o conhecimento no âmbito da gestão e da Qualidade de Vida no Trabalho. Apresentamos, ainda, outras possibilidades de pesquisas a serem realizadas com base em janelas que se abrirão com o remate desta e, por fim, as referências e o apêndice.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trazemos neste capítulo a origem, evolução e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, para melhor visualização e entendimento sobre o assunto, além de expormos o modelo de Walton, que prioriza questões referentes às pessoas em seu ambiente de trabalho, caracterizados em oito dimensões, aqui denominadas de categorias. Também destacamos as políticas de recursos humanos para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil, como forma de refletir sobre a implantação e desenvolvimento de ações voltadas para a valorização do servidor, considerado que este é um complexo biológico e psicossocial e deve ser entendido nessa magnitude.

2.1 Origem, evolução e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Durante toda a história, é perceptível a intensiva relação do homem com o trabalho, seja este possibilitando o crescimento econômico, seja aumentando a dinâmica dos conflitos, ou interferindo na vida privativa do ser humano. Em qualquer das situações aventadas, o homem busca adequar sua vida profissional e pessoal diante da necessidade de sobrevivência e de estar bem consigo e com o outro.

Essa visão de ser humano culmina com a reflexão sobre o assunto Qualidade de Vida, relevante na atualidade, em decorrência de vários fatores, dentre os quais o aumento da expectativa de vida, novos hábitos e comportamentos da existência moderna, pressões psicossociais, busca pelo bem-estar físico, melhores condições financeiras e cobranças pela produtividade e competência. Ao abordar o tema Qualidade de Vida, consideramos que cada pessoa percebe sua necessidade de forma única, pessoal. O que é bom para um pode não ser para o outro e, além disso, o ser humano pode ser objeto de alterações ao longo do tempo e em diversas situações da vida, nos planos pessoal e profissional.

O projeto desenvolvido pelo grupo de estudos em Qualidade de Vida para a Organização Mundial de Saúde (OMS) no Brasil, coordenado pelo Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck, do Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, contribui para o entendimento e a elaboração do conceito de Qualidade de Vida. Referido pesquisador ressalta que a OMS definiu Qualidade de Vida como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. (FLECK, 2000, p.2). Este conceito reflete a ideia de que a Qualidade de Vida depende do que

a pessoa pensa a respeito da vida, com base nos seu ambiente e em seus valores. Assim, se ele vive em condições mínimas de subsistência e está tomado de pensamentos negativos e derrotistas, por exemplo, ele não vai perceber uma boa Qualidade de Vida.

Outro autor relaciona Qualidade de Vida com:

[...] à autoestima e ao bem-estar pessoal e abrange uma série de aspectos como a capacidade funcional, o nível socioeconômico, o estado emocional, a interação social, a atividade intelectual, o autocuidado, o suporte familiar, o próprio estado de saúde, os valores culturais, éticos e a religiosidade, o estilo de vida, a satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e o ambiente em que se vive. (VECCHIA *et al.*, 2005, p.247).

Nascimento (2007, p.16), em estudos sobre a importância dos programas de Qualidade de Vida desenvolvidos pela Superintendência de Recursos Humanos da UFC, destaca que “a qualidade de vida baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial”. O enfoque biológico e psicossocial das pessoas origina-se da Medicina Psicossocial, que propõe a vida integrada ao ser humano.

Observamos nesses conceitos o fato de que, apesar de Qualidade de Vida ser um fenômeno individual e pessoal do ser humano, envolve o meio ambiente e as relações interpessoais, fazendo coexistirem forças externas interferentes nas condições de bem-estar da pessoa.

Assim, dentro do mundo maior de Qualidade de Vida, originou-se o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em 1950, na Inglaterra, com o surgimento da abordagem sociotécnica. O movimento, conhecido como Relações Humanas, desenvolvido por Elton Mayo, na Western Electric, e de Eric Trist, no Tavistock Institute of Human Relations, de Londres, foi um ponto de partida para os estudos de QVT. (VELLOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005). As pesquisas eram relacionadas às mudanças nos valores individuais, organizacionais e societários, com o intuito de compreender a organização do trabalho com amparo na análise e reestruturação da tarefa e tornar a vida dos trabalhadores menos fatigante, consoante destacam Macedo e Matos (2008).

Na ocasião, foi percebido o interesse em tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, porém não se pode dizer que tal atitude tenha sido legítima, generosa, desinteressada, pois as relações de trabalho que trouxessem benefícios para os trabalhadores ainda eram muito solidificadas e direcionadas fortemente para a produtividade. O homem ainda era um acessório utilizado para alimentar a economia e, portanto, o que ele recebia deveria ser retribuído à empresa com resultados lucrativos.

A Era da Industrialização Clássica ocorrente após a Revolução Industrial até meados de 1950, tinha como característica.

[...] a intensificação da industrialização em amplitude mundial e o surgimento dos países desenvolvidos ou industrializados. A estrutura organizacional das empresas era burocrática e piramidal e centralizadora, com inúmeras regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas. Com um ambiente conservador, não oferecia inovações, e desafios, portanto, a preocupação estava apenas nos problemas internos de produção. Para que os objetivos de produção fossem alcançados eram intensificadas a mão-de-obra especializada que proporcionaria produção maiores e a custos menores. (CHIAVENATO, 2004, p. 35).

Eric Trist e Ken Bamforth, dentre outros que trabalhavam no *Tavistock Institute* em 1950, estudaram variáveis para formatar o conceito de QVT. O trabalho de Trist é apontado como um modelo que engloba indivíduo, trabalho e organização, visando à estruturação do trabalho, assim como à satisfação dos funcionários. (VELOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005). Aqui é destacada a importância dos fatores sociais e psicológicos que obtiveram realmente destaque somente na década de 1960, com inúmeras iniciativas, por meio da sociedade política, científica, sindical e empresarial, que tinha o interesse de melhorar a organização do trabalho com vistas a minimizar os efeitos negativos do emprego na vida do empregado. A criação da National Commission on Productivity foi um desses feitos para descobrir as causas da baixa produtividade nas indústrias.

Campana (2000, p.133) enfatiza que no Brasil estes efeitos negativos promoveram inúmeras manifestações populares em decorrência das insatisfações dos trabalhadores com o sistema político e econômico:

[...] a partir dos anos 50, a concentração de multidões nos grandes centros urbanos favoreceu as tensões entre a política de massas e o programa de industrialização, caracterizando o segundo governo de Vargas por mobilizações, como a greve dos 300 mil, em 1954, e que eclodiu em São Paulo durando 29 dias. A industrialização nessa década de 50 trouxe a modernização, mas também o agravamento dos conflitos sociais.

O desenvolvimento do Estado Social, também chamado de Intervencionista, de Bem-Estar ou Providência, advindo com a crise capitalista de 1930, não impediu que o capitalismo continuasse a exploração ao trabalhador, mesmo apesar de ter sido criada uma legislação protetora com a instituição da Carteira Profissional em 1932, que disciplinou a duração da jornada de trabalho; a criação do salário-mínimo, com vistas a diminuir a pauperização da classe operária; e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943. Mesmo isso não se efetivou positivamente, pois, na verdade, o que interessava às grandes e

médias empresas era manter as relações de produção de acordo com as do desenvolvimento do Estado (CAMPANA, 2000).

Sendo assim, apesar de avanços nas questões relacionadas aos trabalhadores, falar sobre Qualidade de Vida no Trabalho ainda não era um fato real. A relação de trabalho, podemos dizer, era distante e fria e não havia um elo humano para fazer com que o trabalho oferecesse, além de sustentação básica da vida, algo de melhor para o bem-estar do trabalhador.

Diversos autores, como Herzberg, Mc Gregor e Maslow, que também participaram da elaboração de um conceito para QVT, ressaltavam a satisfação e a motivação do funcionário, associando as condições de trabalho e a pessoa à produtividade e alicerçando estudos posteriores sobre QVT. (VELOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

De tal maneira, observamos que a abordagem inicial de QVT foi direcionada para um conjunto de técnicas que pudessem vir a tornar satisfatório o ambiente organizacional, sem deixar de ser produtivo no contexto da empresa.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 1970, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu estudo sobre o projeto de delineamento de cargos.

Veloso, Bosquetti e Limongi-França (2005) relatam que, ao mesmo tempo em que inúmeros estudos sobre QVT e produtividade eram desenvolvidos, ocorriam no ambiente estadunidense, sintomas de uma crise econômica, em razão da instabilidade financeira da queda de produtividade, sendo agravada pela crise do petróleo. Isso acarretou uma mudança na direção da QVT, pois o que estava interessando na ocasião era o que deveria ser feito para salvar as empresas da crise e as questões técnicas da gestão e não os interesses dos funcionários. Ressaltam que vários pesquisadores se destacaram na década de 1970, como Hackman e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, Lippt e Westley que, dentro de uma perspectiva funcionalista, direcionavam suas pesquisas para variáveis que pudessem significar a melhoria das condições de trabalho.

Nadler e Lawler (1983 *apud* Fernandes, 1996) apresentam um levantamento da evolução do conceito de QVT, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT

PERÍODO	FOCO	PRINCIPAL DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e com uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT e, para estes, QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* Fernandes, 1996, p.42).

O Quadro 1 demonstra a percepção dos autores Nadler e Lawler, do que estudavam na época de 1983, fazendo uma retrospectiva desde 1959 e uma previsão para o futuro. Consideramos que esta visão futura era negativa, uma vez que, ao referirem-se a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, deixavam de lado a mudança do ser humano, sua evolução e sua adaptação à globalização e ainda, a eterna busca pelo bem-estar.

Hoje, mais do que antes, QVT está sendo exigida pelo profissional que antes buscava apenas enfrentar os problemas de qualidade e produtividade. Ele necessita estar bem, em equilíbrio com sua vida pessoal e profissional para alcançar seus objetivos. Portanto, QVT representará um referencial, um direcionamento para sua vida funcional.

É possível observar que conceituar QVT, no decorrer dos anos, não foi tarefa simples e até hoje se discute sobre o assunto, como se pode verificar no Quadro 2 a seguir apresentado.

Qualidade de Vida decorre de inúmeros fatores relacionados com cada pessoa. Portanto, não há ponto fixo para a questão e QVT, apesar de ser mais específica e referir-se ao homem e ao seu trabalho, leva ao mesmo caminho, ou seja, o de que como ser humano o trabalhador possui uma vida repleta de incertezas, dúvidas, mudanças, crises, expectativas, inovações, enfim, paradas e partidas, estagnações e evoluções.

O interessante é que ele busque sempre melhorar como pessoa e profissional. O que se pode considerar é sempre uma preocupação em ver o homem trabalhador, profissional, também no seu universo de ser humano. Embora esse aspecto seja relevante, é importante também não esquecer que a empresa, organização, instituição, não abre suas portas para somente beneficiar seus trabalhadores, pois o interesse maior está, como sempre, na sobrevivência da própria instituição, nas suas metas a serem alcançadas, no que a QVT pode trazer de produtividade e lucro para ela.

O Quadro 2 apresenta, de forma sucinta, os vários estudiosos, suas abordagens, conceitos perspectivas e reflexões sobre QVT de 1973 a 2006.

Quadro 2 - Diferentes conceitos, abordagens, perspectivas e reflexões sobre QVT

ANO	AUTOR	CONCEITOS, ABORDAGENS, PERSPECTIVAS E REFLEXÕES
1973	Walton	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa. Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa. (FRANÇA, 1996). A expressão QVT tem sido 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. (FERNANDES, 1996).
1975	Willians Faune e Robert Dubin	QVT associa-se aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo, considerando o nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho. (FERNANDES, 1996).
1978	Lippitt	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais. Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).
1979	Ginzberg <i>et al.</i>	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos. Posto individual de trabalho e processo decisório. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).
1980	Cleber Aquino	Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, se seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa. (FERNANDES, 1996).
1981	Drucker	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc. Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Continuação

ANO	AUTOR	CONCEITOS, ABORDAGENS, PERSPECTIVAS E REFLEXÕES
1982	J.L. Bergeron	<p>QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa. (FERNANDES, 1996).</p> <p>Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos. Mudança e participação com foco sócio técnico. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p>
1983	<p>Werther & Davis</p> <p>Nadler e Lawler</p>	<p>Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p> <p>Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho. Visão humanista no ambiente de trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p> <p>QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. (FERNANDES, 1996).</p>
1992	<p>Fernandes</p> <p>Neri, A.M</p> <p>Berlanger</p>	<p>Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas. Humanização do cargo. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p> <p>Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente. Visão holística. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p> <p>Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade. Condições de vida e cargos mais satisfatórios. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p>
1995	<p>Kanaane</p> <p>Camacho</p>	<p>Interação entre os conjuntos de fatores individuais (as necessidades, os impulsos, as expectativas, os desejos e os valores) e situacionais (a tecnologia, os fluxos de trabalho, os sistemas de recompensa, as condições econômicas e políticas, e a organização do trabalho) esta relacionada com o desenvolvimento organizacional e voltada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho. (KANAANE, 1995).</p> <p>Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento. Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).</p>

Continuação

ANO	AUTOR	CONCEITOS, ABORDAGENS, PERSPECTIVAS E REFLEXÕES
1996	Eda Fernandes	QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. (FERNANDES, 1996).
	Dantas	Gerência pela Qualidade Total - GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde. Promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias. (LIMONGI-FRANÇA, 1996).
1997	Limongi-França	Conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha à empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997).
1998	Albuquerque e Limongi-França	Existem muitas interpretações para a qualidade de vida no trabalho: desde o foco da ausência de doenças da pessoa, até as exigências de recursos, objetivos e procedimentos que atendam demandas coletivas em determinada situação, compondo amplos programas de qualidade de vida no trabalho. (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).
2003	Conte	Um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. (CONTE, 2003).
2004	Chiavenato	Refere-se aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. (CHIAVENATO, 2004).
2006	Ferreira	Sob a ótica das organizações, é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. E sob a ótica dos sujeitos, se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2006).

Fonte: Coleta de vários autores sobre abordagem, conceitos, perspectivas e reflexões de QVT.

Observamos que vários conceitos destacam a palavra produtividade e satisfação. Mailhiot (1976 *apud* COSTA, 2004, p.18) ressalta que “a produtividade de um grupo e sua eficiência estão estreitamente relacionadas não somente com competência de seus membros, mas, sobretudo com a solidariedade de suas relações interpessoais”. Já a palavra *satisfação*, segundo Martinez e Paraguay (2003) diz que depende do referencial teórico. A satisfação no trabalho pode ser considerada estado emocional agradável, resultante da avaliação que a pessoa faz de seu trabalho e resulta da sua percepção sobre como este satisfaz ou permite satisfação de seus valores importantes no trabalho. Os autores destacam ainda que a satisfação é vista como um dos componentes da felicidade no trabalho e é operacionalizada como um dos aspectos representativos de bem-estar do trabalhador. Para Martinez, Paraguay e Latorre (2004), satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de definição difícil, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo, para a mesma pessoa. Esses autores enfatizam o fato de que satisfação está sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato.

Dos conceitos apresentados no Quadro 2, destacamos o de Walton, por ser direcionada à ideia de humanização e responsabilidade social da empresa, pois, em favor das exigências da globalização e do avanço tecnológico, a pessoa, muitas vezes, é esquecida na condição de apenas instrumento de obtenção de lucratividade e crescimento empresarial. Além disso, é baseado no Modelo de Walton que desenvolvemos este estudo.

Percebemos é que QVT, por ser um conceito que envolve ambiente e equilíbrio biopsicossocial, encerra também conceitos como autonomia, ética, competência, dentre outros que se agregam à percepção da pessoa.

Soares (1998, p.1), em artigo publicado no jornal *A Razão* sobre a importância da autonomia, diz que

[...] a autonomia tornou-se condição de sobrevivência para os indivíduos na sociedade pós-tradicional. Somente um indivíduo autônomo terá sucesso nas esferas econômica, psicológica, sócio-cultural e/ou política, pois é um indivíduo que interroga, reflete e delibera com liberdade e responsabilidade, ou como diz Castoriadis, “*é capaz de uma atividade refletida própria*”, e não de uma atividade que foi pensada por outro sem a sua participação.

Sendo assim o ser humano trabalhador precisa da autonomia para ter liberdade de desenvolver sua capacidade, conhecimentos e criatividade. Isso lhe dá motivação para conduzir o trabalho de forma prazerosa e também lhe causa bem-estar, satisfação.

Do mesmo modo, ECO (2002) a relaciona com ética, quando ressalta que

A intrincada teia de relacionamentos integra a vida do ser humano, tornando inafastável a necessidade de discussão sobre ética, porque “a dimensão ética começa quando entra em cena o outro. Toda lei, moral ou jurídica, regula relações interpessoais, inclusive aquelas com o Outro que a impõe”. (ECO, 2002, p.9).

Como um ser que se socializa e vive com outro ser humano, a pessoa dentro da organização também precisa entender que deve respeitar o próximo, ou seja, o outro que interage. Para isso, precisa ter consciência de que só pode haver uma boa QVT tendo a ética como seu guia.

Além da autonomia e da ética, é necessário buscar novas competências humanas ou profissionais que são entendidas como

[...] combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes expressas pelo desempenho profissional em determinado contexto ou em determinada estratégia organizacional. Essas competências são reveladas quando as pessoas agem diante de situações profissionais com as quais se deparam e servem como ligação entre as condutas individuais e a estratégia da organização. (BRANDÃO; BAHRY, 2005, p.180).

No mundo do trabalho, o profissional pode enfrentar muitos desafios. As adversidades surgem a cada momento, sendo exigido pronto atendimento para a solução dos problemas e, por isso, a pessoa precisa estar munida de competências para manter-se no ambiente de trabalho de forma equilibrada e satisfatória.

O ambiente do trabalho, como conceitua Santos (2000), é o conjunto de fatores físicos que envolvem o local de trabalho da pessoa. O autor ainda destaca a ideia de que o meio ambiente sadio do trabalho é um direito transindividual e, por ser um direito de todo trabalhador, indistintamente, é reconhecido como obrigação social constitucional do Estado, ao mesmo tempo em que se trata de um interesse difuso, ou mesmo coletivo, quando se tratar de determinado grupo de trabalhadores.

Celeste Gomes (1999) em os *Crimes contra o meio ambiente: responsabilidade e sanção penal*: ressalta que na articulação entre ambiente e qualidade de vida tem-se que o ambiente é um valor em si, destinado à manutenção da existência e o alargamento da felicidade dos seres humanos (visão teleológico-antropocêntrica). Chacon (2008), mestre e membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB-PB, em artigo sobre a relação entre o direito do trabalhador ao bem-estar e o seu meio ambiente do trabalho, reforça esse pensamento quando diz que

[...] a importância do meio ambiente de trabalho leva a uma constante e crescente preocupação com a busca da promoção do bem-estar e de uma melhor qualidade de vida do trabalhador. O bem-estar do trabalhador no seu meio ambiente do trabalho é fator preponderante para a melhoria dos níveis de produção e de geração de riquezas, assim como para a manutenção, em níveis satisfatórios, da qualidade de vida dos trabalhadores. (CHACON, 2008, p.5).

Ryan e Deci (2001 *apud* FERREIRA; SEIDL, 2009) referem que as conceituações científicas sobre bem-estar podem ter duas perspectivas: uma é a concepção de Bem-Estar Subjetivo (BES), que aborda o estado subjetivo de felicidade, o bem-estar como prazer. A outra é a perspectiva de Bem-Estar Psicológico (BEP), ao investigar o potencial humano.

O conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET), proposto por Ferreira e Seidl (2009, p.247) é:

[...] um construto psicológico multidimensional, constituído por três componentes: satisfação no trabalho: estado emocional positivo ou de prazer, resultante de experiências de trabalho; envolvimento com o trabalho: grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima, representando vínculos positivos com o trabalho; comprometimento organizacional afetivo: estado no qual o indivíduo se identifica com a organização particular e seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos.

Ainda Ferreira e Seidl (2009, p.247) em relação ao Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), citam:

[...] expressa o lócus material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação utilizada pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada.

O Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) apresenta três dimensões interdependentes: (a) organização de trabalho, (e.g., regras, tempos, controle); (b) condições de trabalho, que caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas (e.g., posto de trabalho, equipamentos, suporte organizacional); e (c) relações sociais de trabalho, as interações (FERREIRA; SEIDL, 2009).

Sendo assim percebemos que não é possível estudar QVT sem agregar o contexto de produção de bens e serviços, o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho, pois há o risco de ver a pessoa como um ser apenas em partes, e, nos conceitos destacados nesse trabalho, é importante haver um equilíbrio biopsicossocial com o meio ambiente do trabalho.

Outro conceito vinculado a QVT é o *reconhecimento* e Ferreira (2009, p.1) adverte para a noção de que:

Se tem uma coisa que fere de morte a tão desejada motivação dos empregados é falta de reconhecimento no trabalho. Trabalhar não é apenas colocar o corpo a serviço das tarefas que operacionalizam a missão da empresa. Não bastam braços, pernas, gestos, posturas, deslocamentos dos trabalhadores. É muito mais que isso. Trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, entrelaça cognição e sentimento. O trabalho é um modo privilegiado de deixar a marca pessoal naquilo que se faz com zelo, arte e afeição. Mas, esse investimento psicológico individual nos ambientes de trabalho só se completa e assume significado pessoal pleno se ele vem acompanhado do reconhecimento socioprofissional. É nele que mora um dos motores da motivação para o trabalho.

Podemos observar que Qualidade de Vida no Trabalho é ideia composta de inúmeros elementos da vida pessoal e profissional. O elo está na maneira como é pensada e praticada a ação social e trabalhista. O que sente, o que vivencia, o que move, o que compete ao profissional é o que ele percebe como QVT.

Pensando em identificar a QVT, vários autores elaboraram modelos que se alteram diante das dimensões do ser humano na organização. Sendo assim, no Quadro 3, apresentamos uma síntese dos modelos de identificação de QVT propostos por vários estudiosos da área.

Quadro 3 - Aspectos norteadores de alguns modelos de QVT

ANO	AUTOR	ASPECTOS NORTEADORES DE ALGUNS MODELOS DE QVT
1973	Walton Belanger	É o mais citado pelos autores em virtude da amplitude dos oito critérios: compensação justa e adequada, condição de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida, relevância social da vida no trabalho (BUSS, 2002). Considera os seguintes aspectos: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional; tarefas com significado e funções e estruturas abertas. (OLIVEIRA, BRANCO, HILGEMBERG, 2008).
1975	Hackman & Oldham	Baseado em sete fatores: variedade de habilidades, identidade de tarefa, significado da tarefa, nível de autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca, inter-relacionamento (CHIAVENATO, 2004).
1979	Westley	Considera que a QVT pode ser verificada por meio de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico. (BUSS, 2002). Para a QVT sugere ações cooperativas, participação dos trabalhadores no processo de decisão e na divisão dos lucros (ROCHA, 1998).

Continuação

ANO	AUTOR	ASPECTOS NORTEADORES DE ALGUNS MODELOS DE QVT
1983	Werther e Davis	Defendia que para tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e assim melhorar a QVT era necessário analisar os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais (BUSS, 2002).
	Nadler e Lawler	Fundamentado em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho, inovação do sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2004).
1985	Huse e Cummings	Operacionalizado em quatro princípios ou programas: a participação do trabalhador nos problemas e nas soluções da organização, o projeto do cargo, a inovação no sistema de recompensa e a melhoria no ambiente de trabalho. (BUSS, 2002).
1996	Fernandes	Apresenta seis fases para a implementação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: preparação, sensibilização, planejamento, execução, apresentação do relatório apreciativo e plano de ação. (OLIVEIRA, BRANCO, HILGEMBERG, 2008).
	Limongi-França	Refere-se a três dimensões - a <i>biológica</i> , incluindo as características genéticas, bem como as questões físico-químicas. Nessa dimensão, desenvolvem-se ações que promovam a saúde, controlem os riscos ambientais e atendam às necessidades físicas; na dimensão <i>psicológica</i> , que inclui as questões afetivo-emocional-cognitivas, é possível desenvolver ações que promovam a autoestima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais; e, por fim, a dimensão <i>social</i> envolvendo a formação dos grupos, os aspectos culturais e coletivos, os valores, englobando ações de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos, de lazer e cultura.

Fonte: Coleta de vários autores sobre os Modelos de QVT por nós selecionados.

Limongi-França (2004, p.182) comenta que “há muito a ser construído” e propõe o conceito experimental de Escolas de Pensamento de QVT, classificadas em socioeconômica, organizacional e condição humana no trabalho com os elementos da Nova Competência e da Gestão Avançada em QVT: expansão da qualidade de processos e produtos para a qualidade pessoal; gestão de pessoas, com ênfase em estratégia e participação; imagem corporativa integrada ao *endomarketing*; descontração, atividades físicas, lazer e desenvolvimento cultural; risco e desafio no trabalho como fatores de motivação e realização pessoal; desenvolvimento humano e social por meio da educação para a cidadania; saúde como espelho das camadas biológicas, social e organizacional.

Ingrid Cañete (2005, p.1), consultora, sócia e fundadora da ISMA/BR (*International Stress Management Association*) em entrevista concedida a jornalista responsável pelo *site* de Recursos Humanos, Patrícia Bispo, ressalta que

[...] o investimento em Qualidade de vida no Trabalho tem ocorrido em virtude do “modismo” que se instalou nas empresas e também porque o mercado segue uma tendência mundial por estar sentindo, no bolso, o peso financeiro dos problemas de saúde que afetam os profissionais. Além disso, tem o fato das organizações estarem pressionadas pela sociedade em virtude de uma crescente conscientização.

Do que foi exposto, verificamos serem muitos os autores que definem QVT, o que produz um conceito único, no entanto, há aspectos comuns decorrentes da mesma realidade que vivem no mundo atual. Todos vivemos e convivemos diariamente com situações negativas, problemas pessoais e trabalhistas. Isso faz parte do ser humano. Entender e buscar soluções representam o grande desafio. Se a pessoa tem um entendimento positivo, otimista, de crescimento, na luta por melhores condições de vida, poderá alcançar um nível de bem-estar mais pleno e sentir-se bem consigo mesma e com seu ambiente.

A instituição também precisa ter uma visão mais próxima do pensamento de bem-estar, oferecendo condições ambientais e refletindo uma mentalidade mais flexível que favoreça o crescimento organizacional e também a saúde mental das pessoas trabalhadoras no meio laboral onde se encontram.

2.2 O Modelo de Walton

Richard Walton, pesquisador estadunidense e professor da Harvard Business School, considera que a sigla QVT é muito utilizada para descrever certos aspectos e valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, do crescimento econômico e da produtividade, e refere-se ao atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social.

O modelo de Richard Walton (1973) considera os fatores internos e externos à organização e proporciona ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT. Sua amplitude prioriza questões referentes à realização do trabalho, incluindo fatores higiênicos, condições físicas, remuneração e segurança, abrangendo também o que abordam outros pesquisadores.

Walton utilizou oito dimensões, aqui denominadas de categorias, cada uma com seus respectivos indicadores que afetam as pessoas em seu ambiente de trabalho. O autor, porém, não descarta a ideia de que, de acordo com os trabalhadores pesquisados, assim como o ambiente diferenciado, é possível ocorrer alterações nos resultados, pois cada grupo de trabalho e cada ambiente é único em sua realidade.

Chiavenato (2004, p.452), ao apresentar o modelo de Walton (1973), destaca Qualidade de Vida no Trabalho para designar experiências inovadoras realizadas na tentativa de resgatar os valores do ambiente e dos humanos.

Esta abordagem oferece uma fundamentação para a aplicabilidade da pesquisa científica, pois mediante os dados obtidos, poderemos sugerir ações que estejam voltadas para necessidades de Qualidade de Vida no Trabalho de docentes.

O Quadro 4 destaca as categorias e indicadores do Modelo de Walton.

Quadro 4 - Modelo de Walton para aferição da QVT

CATEGORIAS	INDICADORES
1- Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna, equidade externa.
2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade, Retroinformação.
4-Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego.
5- Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade, relacionamento.
6- Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7- Trabalho e espaço total da vida	Influência do trabalho sobre a vida privada
8- Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e pelos empregados.

Fonte: Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2004, p.452).

Compensação justa e adequada: é importante averiguar se os rendimentos dos profissionais são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que eles realizam na organização; a remuneração recebida é suficiente para satisfazer as suas necessidades pessoais na sociedade em que vivem; se ocorrem diferenças entre a sua remuneração e a de outros colegas do mesmo ambiente trabalhista e que executam tarefas idênticas, e também se o grupo de profissionais estudados da organização ganham melhor do que os do mercado externo, com as mesmas características profissionais. Walton (1973 *apud* LIMA, 1995) considera que o trabalho é prioridade, está acima de tudo, pois é o meio para garantir a vida. Ressalta que a adequação da compensação recebida é relativa, pois envolve vários aspectos físicos ou mentais e ainda a relação com o mercado setorial ou geral, sem

deixar de lado as próprias necessidades de sobrevivência individual e familiar que influenciam no seu grau de satisfação.

Condição de trabalho refere-se às condições do ambiente e à jornada de trabalho, para assegurar a integridade física e mental ao trabalhador. Rocha (1998) ressalta que esta categoria se refere aos horários condizentes com a legislação e que não causem fadiga, estresse e esgotamento físico e mental. Além disso, alerta para o respeito às normas de segurança, proporcionando ao empregado equipamentos de proteção para prevenir possíveis acidentes de trabalho.

Por isso é importante que a jornada de trabalho seja compatível com o trabalho desempenhado; que a carga horária das funções desenvolvidas pelo trabalhador não lhe causem problemas físicos e/ou mentais; o ambiente de trabalho seja seguro; o trabalhador se sinta tranquilo no trabalho; o ambiente de trabalho seja saudável, dando conforto e condições satisfatórias ao empregado, como bons instrumentos, equipamentos, material didático; o ambiente de trabalho tenha espaço de convivência e/ou de estudo; e que haja estrutura física, como sala privativa e condições de higiene pessoal no local de trabalho.

A **Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades** permite verificar a possibilidade de o trabalhador utilizar seus conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia e obter informações sobre o trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.

Enfatizamos nesse aspecto é a ligação do ser humano com o trabalho. Quando a pessoa está satisfeita com o trabalho que desenvolve é porque a sensação de realização está presente em virtude da sua competência, esforço em melhorar, da forma como a organização lhe concede oportunidades de demonstrar seu potencial. É uma aliança satisfatória e produtiva entre trabalhador e organização.

A organização passa a dar espaço para que as potencialidades de cada qual sejam desenvolvidas e utilizadas. Antes as pessoas eram “treinadas” para trabalhos repetitivos, enquanto que hoje as pessoas precisam desenvolver suas capacidades. (CAVASSANI; CAVASSANI; BRAZIN, 2006).

Oportunidade de crescimento e segurança. Walton (1973 *apud* ROCHA, 1998) focaliza basicamente a oportunidade de carreira concedida aos trabalhadores, e suas dificuldades. Não exclui as próprias limitações; ao contrário, procura dar ênfase à educação formal, que pode impedir ou dificultar a ascensão dos trabalhadores. Desta forma, consideramos importante que a organização tenha uma política de RH (planos de cargos e salários) que permita uma ascensão profissional; que haja oportunidade de ampliar

conhecimentos e habilidades mediante um plano de desenvolvimento e capacitação; e que a organização dê segurança no que concerne à manutenção de seu emprego e remuneração.

Integração social no trabalho diz respeito à igualdade de oportunidades e ao relacionamento interpessoal e um espírito de equipe. Envolve eliminação de barreiras hierárquicas, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito (cor, raça, sexo, religião, aspecto físico). Walton enfatiza as relações interpessoais para verificar o grau de identidade dos trabalhadores com a organização, e, por consequência, o nível de satisfação destes com a qualidade de vida no trabalho. Assim, é essencial considerar a existência de algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho; favoritismos e preferências; o relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e com a chefia; a participação do trabalhador juntamente com outros trabalhadores da organização em movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual.

Constitucionalismo. Para Walton, esse aspecto é fundamental em virtude da existência de normas que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores como respeito às leis e direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal, bem como as normas e rotinas que devem ser claras, definidas, difundidas, compreendidas e aceitas pelos trabalhadores (ROCHA, 1998). Estão presentes também nessa categoria, a liberdade do diálogo, a imparcialidade e a privacidade pessoal. Dessa maneira, é importante verificar o cumprimento de todos os direitos previstos na Lei que regulamenta o trabalho na organização, como, por exemplo, o Regime Jurídico Único (BRASIL, 1990); além de ser fundamental que o trabalhador conheça a legislação vigente na organização, para que possa estar atento às possíveis discordâncias trabalhistas. Para tanto, é essencial que haja transparência e que as normas e rotinas organizacionais sejam claras, definidas, difundidas entre todos os que fazem o quadro funcional. E ainda que haja respeito à privacidade do trabalhador, salvo se seu comportamento interferir no trabalho e liberdade de expressão para que ele se posicione diante das situações como ser pensante e, portanto, com autonomia e atitude positiva na condução do trabalho e do seu comportamento.

Trabalho e espaço total da vida. Lima (1995) diz que a experiência de trabalho de uma pessoa pode interferir em outras esferas de sua vida, na vida familiar e em seu meio social. Chiavenato (2004, p.451) ressalta que “o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias”. Walton, por sua vez, recomenda a busca do equilíbrio mediante esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção. Por isso, deve-se considerar o equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e pessoal; o mal-estar (angustiado,

sufocado, com medo etc) do trabalhador no ambiente de trabalho; os sinais de que o trabalho não está lhe trazendo satisfação, como dor de cabeça, dor no corpo, irritação; ou ainda a sua satisfação pessoal e do dever cumprido; o tempo que o trabalhador tem para si mesmo e para sua família.

Relevância social na vida no trabalho, pois é fundamental que a organização conserve excelente imagem perante seus trabalhadores, clientes, meios de comunicação, fornecedores, comunidade (ROCHA, 1998). Walton ressalta que muitas empresas agem de forma irresponsável e isso afeta a autoestima do trabalhador e da produtividade; além disso, as mudanças ocorrem em geral mais lentamente do que o aumento das expectativas do trabalhador, o que tende a provocar maior alienação. Chiavenato (2004, p.451) enfatiza que “o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização”. Portanto, é relevante verificar a imagem que o trabalhador tem da organização; a valorização do trabalho e do profissional como ser humano por parte desta; e, ainda, a contribuição do trabalhador e da própria organização perante a responsabilidade social.

Consideramos que o modelo de Walton contribui para a ampliação das pesquisas em diversos ambientes de trabalho, públicos e privados, cabendo-nos a seguir, apresentar alguns deles para solidificar o estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho neste ensaio acadêmico.

O Quadro 5 traz um resumo da utilização do modelo e as considerações dos pesquisadores acerca deste.

Quadro 5 - Considerações realizadas por diversos autores sobre a aplicação do Modelo de Walton.

ANO	TÍTULO	AUTORES	CONSIDERAÇÕES
1998	Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso no setor têxtil. Universidade Federal de Santa Catarina - Florianópolis	Rocha (1998)	Procura mostrar de que maneira o modelo de Walton pode ser utilizado para investigar o grau de satisfação dos empregados, dado um conjunto de variáveis, caracterizadas por perguntas diretas aos próprios empregados. Constatou-se que o nível de QVT na Empresa ABC é razoável, em razão do equilíbrio entre as dimensões, apresentadas por Walton.

Continuação

ANO	TÍTULO	AUTORES	CONSIDERAÇÕES
Anais da 57ª Reunião Anual da SBPC - Fortaleza, CE - Julho/2005	Influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores no Desempenho da Administração Pública Municipal de Fortaleza (CE).	Lima (2005) Instituto de Estudos, Pesquisas e Projetos. Cleide Carneiro IEPRO-UECE	Um estudo de caso na SAM, no período 2002/2003. Evidenciou-se que as medidas adotadas na SAM, que enfatizaram bastante a melhoria da QVT dos seus servidores, tiveram grande repercussão na Prefeitura de Fortaleza e trouxeram muitos benefícios para a Administração Municipal.
2007	Qualidade de Vida no Trabalho: uma avaliação da percepção dos docentes do curso de Administração. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ	Almeida (2007)	Os docentes percebem que sua qualidade de vida no trabalho apresenta um nível mais elevado nas atividades de docência do que em outros papéis profissionais.
	Um Estudo Realizado com os Funcionários da UNICENTRO, do <i>Campus</i> de Irati – PR	Macedo e Matos (2007)	Os resultados e depoimentos corroboram a existência de uma qualidade de vida muito boa aos servidores do órgão estudado, mas evidenciam, também, a necessidade de melhor investimento nessa área, a fim de formar uma unidade de trabalho mais empenhada, motivada e apta para o desenvolvimento institucional.
	Estudo de Caso Exploratório sobre Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários Públicos da Secretaria de Saúde de Barra Mansa/RJ.	Garcia (2007)	A aplicação do modelo revelou que a QVT global dos sujeitos é de razoável a boa, e que as variáveis com as quais estão mais e menos satisfeitos são, respectivamente, o não-prejuízo à vida familiar causado pelo trabalho e a renda salarial.

Fonte: Coleta, por nós selecionada, de vários trabalhos científicos, de autores que utilizaram o Modelo de Walton sobre QVT.

Observando o Quadro 5, notamos que os estudos realizados sobre QVT e que aplicaram o Modelo de Walton revelam uma QVT razoável ou boa, e que há um equilíbrio entre as dimensões, porém é necessário investir mais no profissional e no bem-estar humano, fortalecendo a iniciativa institucional e a responsabilidade social destas.

2.3 Políticas de recursos humanos para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil

Com as transformações ocorridas em todo o mundo, decorrentes da globalização, das inovações tecnológicas, das mudanças de comportamento, do descobrimento de possibilidades na área da saúde, da facilidade de comunicação entre os povos, as organizações, sejam públicas ou privadas, precisam acompanhar o ritmo acelerado da realidade que exige nova posição, quer no ambiente do trabalho, quer na valorização da pessoa, como trabalhador. Por isso é importante investir na Qualidade de Vida no Trabalho, de forma coerente, compatível com as necessidades dos trabalhadores e que também possa dar um retorno produtivo para a organização. Segundo Lucena (1977) as organizações são responsáveis por promover a satisfação das pessoas, pois é mediante o trabalho que realizam e conseguem atender as suas necessidades.

Segundo Chiavenato (2004), as organizações funcionam por meio das pessoas e estas podem ser definidas como: funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários, recursos humanos, colaboradores, associados, capital humano, capital intelectual, dependendo de cada organização. Ressalta ainda que a forma como a pessoa seja classificada significa o papel e o valor que a organização lhe atribui. O mesmo autor apresenta o seguinte conceito sobre gestão de pessoas:

Administração de Recursos Humanos: é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas e recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação do desempenho (CHIAVENATO, 2004, p.9).

O conceito citado por Chiavenato é de autoria de Gary Dessler (1997, p.2) e faz refletir sobre a limitada visão organizacional, que deixa de lado as pessoas como seres humanos, como ativadoras inteligentes e como parceiros da organização. Um dos objetivos da Administração de Recursos Humanos (ARH) ou Gestão de Pessoas é aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho. Desta forma, é importante considerar que, se o funcionário está insatisfeito, provavelmente vai se ausentar do trabalho ou vai chegar atrasado, tenderá a realizar suas tarefas de qualquer forma, sem responsabilidade, sem se preocupar com a qualidade do produto ou serviço. Outro objetivo de ARH é desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho, considerando que um programa de QVT propiciará equilíbrio entre o trabalho e o ambiente.

Por isso promover ações educativas, psicossociais, de apoio e de orientação, atuando na melhoria das relações humanas e também no incentivo à arte e à cultura são atitudes importantes para fortalecer e valorizar a pessoa.

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cuja missão é promover o planejamento participativo e a melhoria da gestão pública para o desenvolvimento sustentável e socialmente incluyente do País, possui em sua estrutura uma Secretaria de Recursos Humanos, que trata dentre outras competências, de: **a)** exercer, como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, a competência normativa em matéria de pessoal civil no âmbito da administração federal direta, das autarquias, incluídas as de regime especial, e das fundações pública; **b)** propor a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de recursos humanos referentes às carreiras e cargos, à estrutura remuneratória, às relações de trabalho, ao desenvolvimento profissional, à seguridade social e aos benefícios do servidor no âmbito da administração federal, direta, autárquica e fundacional; **c)** propor políticas e diretrizes relativas à capacitação, ao desenvolvimento e à avaliação de desempenho dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, bem como supervisionar a sua aplicação; **d)** propor políticas e mecanismos que garantam a democratização das relações de trabalho na administração pública federal e a valorização do servidor; **e)** propor políticas e diretrizes para a elaboração, reestruturação, implantação, acompanhamento e avaliação de planos, cargos e carreiras no âmbito da administração pública federal; **f)** propor e supervisionar a aplicação das políticas e diretrizes relativas à saúde ocupacional, saúde suplementar, direitos previdenciários, assistência à saúde e benefícios do servidor, no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2010a).

O citado Ministério, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos, apresenta como objetivo maior da política o alcance do perfil desejado para a força de trabalho e a sua atuação de forma motivada e eficiente, num Estado organizado segundo o paradigma da Administração Pública gerencial, cuja gestão visa a chegar a resultados e ao atendimento satisfatório ao cidadão. Tem como um de seus pressupostos o reconhecimento das pessoas como o fator mais valioso para o desenvolvimento das atividades efetuadas no setor público e a melhoria de sua eficiência (BRASIL, 2010b).

Do que foi explanado, observamos que a intenção é boa e propõe inúmeras políticas e diretrizes de valorização dos servidores públicos. Falar em “proposta”, no entanto, não quer dizer falar em “concretização”. Muitos servidores já podem ser beneficiados com essas ações, no entanto, ainda são inúmeras as insatisfações de servidores públicos, haja vista os acontecimentos de greves e outras manifestações públicas nacionais. Alguns órgãos públicos ainda lutam para ter uma formulação de políticas e diretrizes para a gestão de recursos humanos referentes às carreiras e cargos. Acredita-se, no entanto, que seja apenas

uma questão de tempo. Valorizar o servidor público é também dar uma imagem positiva do governo para toda a sociedade, portanto, há um interesse, talvez político, em atender as reivindicações dos trabalhadores, bem como cobrar daqueles que negligenciam seu trabalho atitudes e posições mais adequadas às respostas que se busca para a sociedade.

Quanto aos órgãos do governo que tentam, por meio de suas áreas de recursos humanos, desenvolverem ações neste sentido, destaca-se a Universidade Federal do Ceará, como autarquia em cujo regimento se encontra o apelo à sua missão e suas competências. Dentre elas está a SRH – Superintendência de Recursos Humanos

O Regimento da Reitoria da Universidade Federal do Ceará (1987), complementando o Regimento Geral, aprovado pelo Conselho Federal de Educação, no tocante à estrutura e as competências dos órgãos e as atribuições dos dirigentes que a integram ressalta no art. 14, seção VIII, referindo-se à Superintendência de Recursos Humanos, que esta é um órgão subordinado ao reitor e lhe compete planejar, coordenar, supervisionar, acompanhar e controlar todas as atividades inerentes à administração e desenvolvimento de recursos humanos do pessoal técnico-administrativo da Universidade Federal do Ceará, através das unidades que compõem sua estrutura orgânica como sendo os Departamentos: Departamento de Desenvolvimento Humano, Departamento de Administração de Pessoal, Departamento de Desenvolvimento Profissional, Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, Comissão Permanente do Magistério, Núcleo de Planejamento de Recursos Humanos. E ainda em Parágrafo único: compete, ainda, à Superintendência de Recursos Humanos, a implementação de ações relacionadas com a execução da política de pessoal, para o corpo docente da Universidade.

Segundo Carvalho (2005, p.1),

A Superintendência de Recursos Humanos, seguindo política da atual Administração Superior da UFC, tem voltado suas ações para a valorização de seus servidores técnicos administrativos e docentes, bem como dos servidores aposentados. Através de seminários, de reuniões descentralizadas em diversas unidades administrativas e acadêmicas e de uma programação anual e permanente de desenvolvimento pessoal, profissional e humano dos servidores de nossa Instituição, a SRH busca disseminar suas atividades, bem como obter demandas que subsidiem suas ações, no sentido praticar uma legítima política de recursos humanos voltada para os anseios de quem dela se beneficiará. As dificuldades são muitas, mas são estímulos para que se busque a verdadeira valorização de quem investe toda sua capacidade profissional e suas qualidades pessoais na administração e desenvolvimento de nossa cinquentenária Universidade Federal do Ceará.

Já o *Relatório Anual de Atividades da UFC* (2006), apresenta os dados principais que retratam a atuação desta Instituição de ensino superior nos mais diferentes cenários, porém, para este estudo, fazemos um recorte apenas nas políticas de trabalho, aspecto de interesse, uma vez que se refere a algumas atividades voltadas para a qualidade e para seus servidores, conforme é apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 - Políticas de Trabalho

POLÍTICA DE TRABALHO	ATIVIDADES
Inserção na sociedade	<ul style="list-style-type: none"> – Melhoria da qualificação e requalificação profissional. – Crescimento do cooperativismo de trabalho e produção. – Ampliação das oportunidades de geração de ocupação e renda. – Fortalecimento da base tecnológica e gerencial da empresa. – Transformação do resultado da pesquisa em produtos. – Incremento do empreendedorismo e das oportunidades de estágios e de formação profissional. – Desenvolvimento de ações voltadas para o acompanhamento e avaliação das políticas públicas. – Melhoria da qualificação dos agentes comunitários. – Maior divulgação dos resultados de ações que levam à melhoria da qualidade de vida. – Aumento na adoção de tecnologias apropriadas ao meio. – Maior inserção dos estudantes na realidade local. – Maior e melhor utilização dos equipamentos culturais da UFC. – Incremento da oferta de cursos na área de Artes. – Disseminação da consciência de preservação do patrimônio ambiental, histórico, artístico e cultural. – Novas oportunidades de acesso ao ensino superior. – Novos programas de qualificação e requalificação profissional. – Atendimento a demandas específicas de segmentos profissionais. – Fortalecimento do desenvolvimento local sustentável. – Incremento de parcerias com entidades atuantes na área social. – Maior aproximação dos programas de extensão com os movimentos sociais e comunitários. – Interiorização das atividades de ensino de graduação e de pós-graduação e de pesquisa.
Expansão acadêmica	<ul style="list-style-type: none"> – Identificação de novos agentes e fontes financiadoras. – Ampliação do suporte às atividades acadêmicas. – Desenvolvimento de novas áreas de conhecimento. – Ampliação do espaço de atuação para o pesquisador. – Ampliação do campo de experimentação para os discentes. – Abertura de cursos. – Oferta de novas modalidades de cursos. – Ocupação completa das vagas ofertadas. – Aumento do número de formados. – Redefinição do perfil da força de trabalho.

Continuação

POLÍTICA DE TRABALHO	ATIVIDADES
<p>Expansão acadêmica</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Abertura de concursos. – Otimização do uso de espaços e equipamentos. – Otimização do uso de espaços e equipamentos. Incremento da utilização do horário noturno. – Elaboração do Plano Diretor Físico. – Recuperação, ampliação e reaparelhamento das unidades didáticas e administrativas. – Ampliação e permanente utilização do parque computacional e das redes de comunicação: Internet e Intranet.
<p>Promoção da qualidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Melhoria dos serviços a prestar. – Crescimento da autoestima dos servidores docentes e técnico-administrativos. – Desenvolvimento de projetos de educação continuada para os dois segmentos. – Maior compromisso com a Instituição. – Melhoria no índice de titulação da Instituição. – Conscientização da comunidade contra o desperdício e pela preservação do patrimônio institucional. – Criação de mecanismos de amparo ao servidor: cooperativa de crédito e plano de saúde. – Fortalecimento da instância administrativa responsável pela assistência aos servidores. – Maior participação dos servidores nos eventos artísticos e culturais. – Maior envolvimento de todos na gestão administrativa. – Incremento do sucesso acadêmico do estudante. – Maior participação dos alunos, pais de alunos e ex-alunos na vida universitária. – Ampliação dos mecanismos de acompanhamento de egressos. – Diminuição dos índices de reprovação e evasão. – Aprimoramento contínuo das condições de trabalho. – Atualização e requalificação dos laboratórios e bibliotecas. – Melhoria dos ambientes e das condições de ensino-aprendizagem. – Fortalecimento da segurança nos campi. – Incremento do uso da informática nos processos ensino-aprendizagem. – Ampliação das vias de acesso ao acervo bibliográfico e bases de dados científicos. – Modernização do Sistema de Automação Universitária. – Maior veiculação de informações através da Internet. – Elaboração e difusão de novas metodologias de ensino. – Incorporação da prática da interdisciplinaridade no ensino, pesquisa e extensão. – Melhoria dos procedimentos da gestão universitária. – Produção e disseminação de indicadores de desempenho. – Aprimoramento constante dos mecanismos de acesso à Universidade.

Continuação

POLÍTICA DE TRABALHO	ATIVIDADES
Promoção da qualidade	<ul style="list-style-type: none"> – Maior divulgação dos indicadores institucionais e daqueles relativos à gestão administrativa e financeira. – Melhoria da qualidade da produção científica e desenvolvimento de novas áreas de excelência

Fonte: *Relatório Anual de Atividades da UFC* (UFC, 2006).

De certa forma, houve um avanço, se compararmos a realidade de 1987, quando se falava em uma Divisão de Assistência ao Servidor e em atividades administrativas. Com o decorrer do tempo e com a necessidade de investir no profissional, visando a uma melhor produtividade, inúmeras ações foram detectadas, haja vista a transformação da citada Divisão em Departamento de Desenvolvimento Humano. Outro ponto fundamental de valorização do servidor foi

[...] o Programa Progressivo e Permanente de Desenvolvimento dos Servidores da UFC (PPPDS), recém-implantado e que é destinado aos servidores técnicos e docentes com o intuito de ampliar a sua cidadania, na medida em que o servidor, ao se apropriar de novos conhecimentos adquiridos por meio desse programa, alarga seus horizontes de visão do mundo, das pessoas e do trabalho e de si mesmo, melhorando o fluxo e qualidade dos produtos educacionais que oferece à comunidade externa e interna da Instituição e elevando sua autoestima. (NASCIMENTO, 2007, p.39).

Lima (2003, p.19), docente da UFC, em palestra ministrada por ocasião do I Seminário de Recursos Humanos da UFC em 2003, referindo-se às instituições de ensino superior, diz que

[...] as Políticas de Recursos Humanos são formulações ou guias de ações seguidas pela IES para captar, alocar, manter e desenvolver talentos humanos. Abrange: recrutamento e seleção; movimentação, progressão, carreira; avaliação de desempenho; bem-estar; treinamento e desenvolvimento; relações de trabalho; remuneração e incentivos; suporte legal e de informações.

Exprime, ainda, que o processo de políticas se divide em: formulação, implementação e avaliação ressaltando que uma política de RH para uma IES deve como princípio, admitir atitudes representativas da realidade, dentro de valores culturais e com base no respeito incondicional ao ser humano (LIMA, 2003).

Com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, houve um estímulo ao desenvolvimento do servidor. É importante considerar, porém, que não basta

apenas o desenvolvimento educacional formal, pois é necessário ainda entender o servidor, docente e técnico-administrativo como ser humano, nas suas relações pessoais e no trabalho.

Sendo assim, Ferreira, Alves e Tostes (2009) realizaram pesquisa com o título *a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais na Universidade de Brasília* com o objetivo de identificar se os órgãos públicos federais possuíam programas ou atividades de QVT e identificaram 30 instituições, sendo que constituíram o campo da pesquisa dez órgãos públicos federais (dois do Legislativo, três do Judiciário e cinco do Executivo). Quando perguntados sobre se havia uma política de QVT no órgão, tiveram dificuldade em responder. Assim, os pesquisadores perguntaram se havia algum documento institucional (em termos de diagnóstico, objetivos, metas, avaliação) que orientasse a prática de QVT no órgão. Os resultados mostraram que: (a) há diagnóstico incipiente da necessidade de QVT no órgão; (b) metas imprecisas, centradas na melhoria do desempenho dos servidores; e (c) abordagem metodológica indefinida. Constataram, então, a ausência de uma política institucional claramente definida para conduzir as atividades de QVT nos órgãos.

Outros segmentos nacionais elaboraram também políticas de recursos humanos com o objetivo de valorização dos servidores. A Universidade Federal Fluminense é um destes casos, com as seguintes políticas e princípios. (Quadro 7).

Quadro 7 - Políticas de Recursos Humanos

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	PRINCÍPIOS
Política de Sistemas de Trabalho	A Instituição deve possuir estrutura e organização do trabalho que tornem possível aos servidores o exercício de poder e liberdade de decisão de modo a proporcionar flexibilidade e agilidade no processo de resposta aos requisitos mutáveis da sociedade.
Política de Adequação da Força de Trabalho	A Instituição deve manter a adequação de seu quadro de servidores com as necessidades dos exercícios das competências essenciais da organização, evitando o excesso ou falta de pessoal, e observando a coerência existente entre os perfis profissionais dos servidores e a natureza das atividades realizadas.
Política de Educação, Treinamento e Desenvolvimento dos Servidores	Proporcionar educação, treinamento e desenvolvimento a todos os servidores de modo estruturado e orientado objetivando atender aos principais planos e às reais necessidades da organização, incluindo o desenvolvimento do conhecimento e da capacitação.

Continuação

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	PRINCÍPIOS
Política de Bem-Estar e Satisfação dos Servidores	A Instituição deve se preocupar, construir e manter permanentemente um ambiente e clima de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e à satisfação de todos os servidores, através de sistemáticas próprias.

Fonte: Universidade Federal Fluminense (1999 *apud* ANDRADE; SANTOS, 2004).

Sendo assim, não somente pesquisas, mas, tanto na empresa privada como no serviço público, se encontram ações de Qualidade de Vida no Trabalho como as que apresentam Nishimura (2007, p. 12-15) e Ramos (2008, p.26) no Quadro 8.

Quadro 8 - Ações de Qualidade de Vida no Trabalho

ORGANIZAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PQV	AÇÕES
Belgo Mineira Sistema	Telecomunicações e Tecnologia	Programa Bem-Estar BMS	De conscientização sobre a importância da saúde física e mental; de desenvolvimento humano; promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; manutenção da integração entre os colaboradores e de sua saúde.
INMETRO (autarquia da Administração Pública Federal)	Metrologia, normalização e qualidade industrial	Projeto Qualidade de Vida no Trabalho	Contempla ações de saúde para a melhoria do bem-estar físico, mental e socioambiental dos servidores.
SIEMES	Eletroeletrônico	Programa “Qualidade de Vida Bem-Te-Vi”	Visa à saúde física e mental, à motivação, conscientização e ao meio ambiente.
ELEKTRO	Distribuidora de energia elétrica	Programa “Estar Bem Elektro”	Garantir a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores, proporcionando oportunidades culturais, ações de saúde e segurança do trabalho.
UNIVERSIDADE DE CAMPINAS – UNICAMP	Instituição de Ensino Superior	Projeto de Qualidade de vida no Trabalho	Realiza programas de apoio aos funcionários em fase de aposentadoria; projeto de atividade física/mental; qualidade de vida; melhoria do ambiente de trabalho; programa de re-educação postural; encontros de confraternizações.

Continuação

ORGANIZAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PQV	AÇÕES
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	Instituição de Ensino Superior	Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho	Possui ações voltadas para a valorização do servidor, palestras e programas, como o de preparação para a aposentadoria.

Fonte: Nishimura (2007, p. 12-15) e Ramos (2008, p.26).

Estas instituições, pelo que se observa, estão interessadas em melhorar as condições de QVT de seus funcionários, e, embora a pesquisa de Ferreira, Alves e Tostes (2009) detectem a ausência de uma política institucional claramente definida para conduzir as atividades de QVT nos órgãos, é importante persistir em ações que, mesmo iniciais, ou sem uma estrutura e solidificada, ainda assim é melhor do que não ter nenhuma iniciativa institucional.

Dando continuidade à questão da QVT, Cavassani, Cavassani e Brazin (2006) citando Levering (1986) proferem que um bom lugar para se trabalhar possibilita, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, os amigos entre outras atividades. “A meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa”. (CONTE 2003, p.33). É possível, então, que os programas de bem-estar dos funcionários enfrentem desafios a serem superados, no entanto, a colaboração de todos, a cultura e a mentalidade organizacional são determinantes para a sua implementação (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Nesse panorama, percebe-se que, malgrado o tema Qualidade de Vida no Trabalho ter seu surgimento na metade do século XX, a própria realidade clama por mais ações, que sejam permanentes e efetivas. Muitos órgãos públicos e empresas privadas buscam melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus servidores, empregados, colaboradores e funcionários, implantando e desenvolvendo ações voltadas para a valorização do ser humano no trabalho e até mesmo na vida pessoal, haja vista o fato de que a pessoa é um ser biológico e psicossocial. Há poucas iniciativas, no entanto, de pesquisas aplicadas nessa área, ocorrendo apenas ações contingenciais, em certo período, sem metodologia definida, sem apoio institucional mais concreto, nem participação mais efetiva dos próprios servidores. Existe caminho único, ações voltadas para as questões de saúde, social, mental, cultural, ambiental, que podem ser apenas impostas, sem ouvir a voz do interessado, o que conduz a uma reflexão sobre a necessidade de um diagnóstico da realidade local, da percepção do trabalhador, sua participação na

formulação de ações que possam trazer benefícios e que também contribua para o crescimento da organização.

3 ESPECIFICIDADES DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE PÚBLICA E A QUALIDADE DE VIDA

3.1 O mundo do trabalho do docente na universidade brasileira

A rapidez com que as mudanças sociais e tecnológicas ocorrem faz com que o homem esteja em constante aprendizagem, acompanhando tudo o que acontece a sua volta para não perder no tempo, nem deixar seu pensamento se tornar obsoleto e incoerente com a realidade atual.

No mundo do trabalho, o quadro continua mudando, o que possibilita novas e inúmeras melhorias. A globalização trouxe a facilidade de comunicação, as relações econômicas e políticas internas e externas tornaram-se mais dinâmicas, exigentes, com a cobrança de mais conhecimento, especialização, habilidade, dedicação do trabalhador. Esse “algo de bom”, no entanto, que as inovações possibilitam poderá ser, na verdade, uma “faca de dois gumes”. O que traz produtividade à organização, à empresa, carrega, também, consequências para o trabalhador, que podem ser benéficas ou não. De uma maneira ou de outra, o trabalho é fundamental dentro do espaço da socialização humana, pois é criador de coisas socialmente úteis e transforma o homem e sua natureza (ANTUNES, 2001).

É importante, portanto, considerar as relações do trabalho com o trabalhador e com a organização; esse trio dinâmico que move o mundo e influencia o ser humano, especialmente, esse último, quando nos referimos à qualidade de vida pessoal e no trabalho. O desgaste, os problemas de saúde, o estresse, os conflitos, a motivação ou a falta dela, o cumprimento da carga horária, as inúmeras tarefas, o ambiente precário para trabalhar, a falta de tempo para a família e a vida social, enfim, vários aspectos são produzidos em decorrência do trabalho, porém é preciso equilibrar as dimensões da pessoa em relação à vida, aos aspectos biológicos e psicossociais. O cuidado de cada trabalhador para planejar o seu tempo de atividade, especialmente na universidade, para poder ter qualidade de vida é fundamental. Caso contrário, o trabalho e suas consequências atingirão técnicos e docentes.

Pesquisa sobre docentes da UFC e sua qualidade de vida constituem a ocupação deste estudo. Na visão de Chauí (2003) a universidade pública é uma ação social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, e embora tenha um papel relevante na sociedade, com os pilares no ensino, na pesquisa e na extensão, é também operacional, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade e

estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional, o que exige dos seus profissionais enormes investimentos de tempo com muita complexidade nas tarefas.

Sendo o seu quadro de pessoal composto por técnico-administrativos e docentes, e reconhecendo que já existem algumas pesquisas sobre a QVT dos técnicos aqui mesmo na UFC, buscamos, tão somente, verificar a QVT na docência, compreendendo a importância deste profissional na Universidade, haja vista o fato de o ensino ser central na Instituição.

Melo e Luz (2005) relatam, historicamente, que a transferência da Família Real portuguesa para o Brasil foi responsável pela criação dos primeiros cursos superiores, no limiar do século XIX, nas áreas de Engenharia, Medicina e Jurídica, mas eram escolas isoladas, e que o aparecimento da Universidade brasileira ocorreu no início do século XX, em 1912, quando criada a Universidade do Paraná, inicialmente não reconhecida pelo Governo Federal, por não estar localizada em uma cidade de mais de 100 mil habitantes; contudo, ela não deixou de funcionar e obteve seu reconhecimento em 1946.

Foi somente com a Reforma Maximiliano, em 1915, que as escolas isoladas, situadas no Rio de Janeiro, se aglutinaram, surgindo, assim, em 1920, a primeira Universidade brasileira, ou seja, a Universidade do Rio de Janeiro, instituída pelo Decreto nº 14.343, de 07/09/1920, sendo agrupadas, a Faculdade de Medicina, a escola Politécnica do Rio de Janeiro e a Faculdade Livre de Direito. Esta conjugação veio mais tarde a se denominar “Universidade do Brasil”.

No período de 1920 a 1950, foram criadas várias universidades públicas, entre as quais mencionamos a Universidade de São Paulo (USP), criada em 25 de janeiro de 1934, tornando-se oficialmente a primeira universidade brasileira a atender as normas estabelecidas pelo Estatuto das Universidades. Durante esse período, aparecem, também, algumas organizações religiosas católicas, as Pontifícias Universidades Católicas (PUCs).

No Brasil, a profissão foi regulamentada pelo Decreto nº 2.028, de 1940, e registrada no Ministério do Trabalho. Inúmeros acontecimentos marcaram o trabalho docente e sua organização em sociedade de classe organizada na Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior (ANDES) e depois transformada em Sindicato Nacional, em fevereiro de 1981. Na década de 1980, o que predominava era a formação rápida para as exigências do mercado de trabalho, ficando a competência reflexiva em segundo plano.

A universidade dos anos 90 foi considerada como a universidade “operacional”, que tinha autonomia em relação às suas organização e gestão e à decisão sobre a adoção de contratos. Este processo, no entanto, foi questionado, uma vez que esta autonomia é ampliada

em vários caminhos dependentes do mercado globalizado e da política neoliberal (PEREIRA, 2006).

Com efeito, vários fatores contribuíram para uma crise institucional, dentre os quais o programa de aposentadoria voluntária, os professores substitutos com os contratos por tempo determinado e a falta de recursos financeiros para desenvolver projetos de ensino, pesquisa, extensão e de qualificação docente.

O art.52 da Lei nº 9394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional preceitua que universidades são instituições caracterizadas, por um terço do corpo docente, pelo menos com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, bem como um terço do corpo docente em regime de tempo integral (BRASIL, 1996).

Sendo assim, ao professor universitário, muitas condições são exigidas à manutenção ou elevação da qualidade do ensino, num ambiente de cobranças permanentes pela qualificação, publicação e competência, o que interfere na qualidade de vida do profissional, manifestado no estresse, agitação e apatia.

Entre estes se destacam os sistemas avaliativos que vêm cada vez mais cobrando qualidade no trabalho docente.

A implantação de sistemas avaliativos da educação superior impõe uma formação continuada por parte do docente e das IES. Desta forma as IES têm que oferecer condições para que o aprendizado ocorra. Os laboratórios, equipamentos, projeto pedagógico, qualidade da biblioteca e dos professores, têm que ser verificados. A análise do conjunto de atividades desempenhadas pela instituição como pesquisas, produções científicas se encaixando no desempenho do docente. (SILVA, 2009, p.4).

Outro aspecto a considerar é o regime de trabalho do docente universitário, que na maioria das vezes possui dedicação exclusiva e reúne, além de hora em sala de aula, atividades como pesquisa e/ou extensão. Este profissional precisa de autonomia na sua atuação diante das diversas situações que advêm da sua atividade funcional. É necessário, também que possua, além da visão técnica, comprometimento político, desenvolvimento permanente de valores éticos e também morais (SILVA, 2002).

Nessa contextura, de exigências permanentes e de atividades complexas a exigirem do docente o envolvimento no ensino, pesquisa, extensão e gestão, é necessário que estes, procurem meios para equilibrar a vida pessoal e a profissional, participando de programas e projetos que lhes possam trazer benefícios para sua saúde física e mental. De forma paralela, a

instituição de ensino superior deve ser uma organização integral e avançada que proporcione a este corpo docente qualidade de vida.

A pesquisadora sobre Trabalho e Saúde, da Universidade de Brasília, Dra. Ana Magnólia Bezerra (2006), em entrevista a Patrícia Bispo sobre o assunto, ressalta que os baixos salários, a terceirização, a falta de condições de trabalho e o descaso dos dirigentes são fatores que prejudicam a qualidade no trabalho.

Do mesmo modo, Ferreira (2007) comenta que os programas e projetos de Qualidade de Vida no Trabalho são tarefas de todos e responsabilidade institucional. Nesses moldes, contribuem com a recuperação do sentido humano do trabalho.

A complexidade do trabalho docente na universidade, hoje, requer esforço sobre-humano deste profissional, que nem sempre dá conta do emaranhado de problemas em que está envolvido, o que exige dele qualificação permanente, conhecimento sistemático, visão de mundo horizontalizada, conhecimento de mais de uma língua, atualização contínua e continuada do saber produzido. Acompanhar as mudanças no mundo globalizado, as técnicas avançadas de utilização de multimídias, possuir visão abrangente sobre gestão, métodos de pesquisas, linguagem acadêmica atualizada e novas tecnologias, bem assim conhecimento da legislação da educação superior e congêneres são ainda exigências que os deixam em constante estresse. Tudo isso produz uma miscelânea de conhecimentos e informações que exigem do professor muito mais do que eles podem suportar.

O profissional docente em estudo nesta pesquisa trabalha numa universidade pública federal cujas exigências pactuam com o nível de qualidade que a sociedade espera dela, haja vista o grau de repercussão e visibilidade social que já alcançou. Por essa razão, o nível de expectativa da comunidade e da sociedade sobre ele aumenta cada vez mais.

No caso específico do *locus* desta pesquisa, que é a Universidade Federal do Ceará, cujo prestígio popular calcado na qualidade ela já vem conquistando ao longo dos anos, é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação, criada pela Lei nº 2.373, de dezembro de 1954, e instalada em sessão de 25 de junho de 1955.

A UFC é composta, hoje, de seis *campi*, denominados *Campus* do Benfica, *Campus* do Pici e *Campus* do Porangabussu, localizados no Município de Fortaleza (sede da UFC), e os *Campi* Avançado nos Municípios de Sobral, Barbalha e Quixadá.

Tem como missão formar profissionais da mais alta qualificação, produzir e propagar conhecimentos, preservar e divulgar os valores artísticos e culturais, constituindo-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará, do Nordeste e do Brasil.

Conforme preconiza o Estatuto da UFC, disposto no art. 7, o corpo docente de nível superior da Universidade será constituído pelos integrantes da carreira de magistério superior e pelos professores visitantes. Refere-se às atribuições do corpo docente o ensino superior, a pesquisa e a extensão, constantes dos planos de trabalho da Universidade, bem como as de administração universitária ou escolar.

As atividades de magistério superior são aquelas relacionadas à pesquisa e ao ensino de graduação ou pós-graduação; as que se estendem à comunidade e ainda as inerentes à direção ou assessoramento na Universidade ou em órgãos do Ministério da Educação e do Desporto, conforme art. 78, do estatuto da UFC (UFC, 1999).

Desta forma, a UFC está cumprindo seu papel quando, por intermédio de seu corpo docente qualificado, produz e difunde conhecimentos para toda a comunidade, reforçando seu compromisso com a educação e sua responsabilidade social.

Para a inserção deste profissional na UFC são necessárias as seguintes condições:

I – Professor Titular; somente poderão inscrever-se no concurso público os portadores do título de doutor ou de livre-docente (sic), bem como pessoas de notório saber e § 2º - O notório saber a que se refere o parágrafo anterior só poderá ser reconhecido se houver na Universidade curso de doutorado em área afim (Estatuto da UFC, art. 82, § 1º) (UFC, 1999).

II – Professor Associado; os requisitos mínimos para a progressão para a classe de Professor Associado, observado o disposto em regulamento: estar há, no mínimo, dois anos no último nível da classe de Professor Adjunto; possuir o título de doutor ou de livre-docente (sic); e ser aprovado em avaliação de desempenho acadêmico. (Lei Nº 11.344/2006) (BRASIL, 2006).

III – Professor Adjunto; o provimento do cargo de professor adjunto deverá ter título de doutor em curso reconhecido pelo MEC e, se no exterior, ser revalidados e/ou reconhecido pela legislação federal; título de livre-docente obtido na UFC e, se fora dela, reconhecido pelo Regime Geral da UFC; histórico escolar ou de pós-graduação. (Resolução Nº 33/2009/CEPE de 27 de novembro de 2009, art. 31.IIc) (UFC, 2009).

IV – Professor Assistente: título de mestre (Resolução Nº 33/2009/CEPE de 27 de novembro de 2009, art. 31.IIb) (UFC, 2009).

V – Professor Auxiliar: Título de graduação. (Resolução Nº 33/2009/CEPE de 27 de novembro de 2009, art. 31.IIa) (UFC, 2009).

Para que esta equipe de profissionais possa desenvolver com a devida competência e atualização suas atividades, o art. 79 do Estatuto da UFC exprime que a Universidade desenvolverá, com intensidade crescente, a formação e o aperfeiçoamento do

seu pessoal de ensino, pesquisa e extensão, mediante programas próprios ou estabelecidos e coordenados em âmbito nacional (UFC, 1999).

Este apoio demonstra a preocupação da Universidade em manter a qualidade de seus profissionais e a do ensino, propiciando mais satisfação e bem-estar à comunidade universitária e à sociedade de modo geral.

Outro aspecto importante a considerar é o regime de trabalho dos professores, que, de acordo como o Regimento Geral da UFC, aprovado pelo Conselho Nacional de Educação, conforme Parecer nº218/82, de 4 de maio de 1982, revisto e atualizado em 17 de dezembro de 2009 e publicado em 13 de janeiro de 2010, seção II, art. 156, ficará submetido a um dos seguintes regimes de trabalho (UFC, 1982, p.34):

I – De tempo parcial, com obrigação de prestar 20 (vinte) horas semanais de trabalho;

II – De tempo integral, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

III – De dedicação exclusiva, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho e proibição de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada.

§ 1º A jornada correspondente a cada regime de trabalho destinar-se-á ao desempenho de atividades inerentes ao ensino, à pesquisa, à extensão e à administração universitária ou escolar, conforme o plano de trabalho aprovado pelo departamento em que o professor tenha exercício e pela administração superior da Universidade.

§ 2º Sem prejuízo dos encargos de magistério, será permitido ao docente em dedicação exclusiva: a) a participação em órgão de deliberação coletiva de classe ou relacionado com as funções de magistério; b) o desempenho eventual de atividades de natureza científica, técnica ou artística, destinada à difusão ou aplicação de ideias e conhecimentos; c) participar em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas com o ensino ou a pesquisa.

Compreender o regime de trabalho do docente possibilita investigar como ocorre a Qualidade de Vida no Trabalho diante de tamanha carga horária. O professor que tem dedicação exclusiva despense mais energia e tempo e, provavelmente, se encontra mais suscetível ao cansaço, dores no corpo ou estresse, interferindo, muitas vezes, na sua vida pessoal e familiar. É próprio, do trabalho extenso, ter sua produtividade reduzida. Às vezes, para complementar a renda familiar, o docente trabalha em outro órgão ou empresa como consultor, e, para tanto, precisa de mais esforço e de mais empenho.

No concernente à remuneração, o Regimento Geral da UFC, Seção III, dispõe no art. 158: os integrantes da carreira do magistério superior serão remunerados segundo o regime de trabalho, e no art. 159: ao professor investido em função de direção ou coordenação será atribuída gratificação, conforme dispuser a lei (UFC, 1982).

Além dos vencimentos, salários e gratificações que lhes são devidos pelo exercício do cargo ou emprego, os membros do corpo docente farão jus às vantagens decorrentes do regime jurídico a que tenham sido admitidos:

- a) diária e ajuda de custo, quando se desloquem de sua sede de trabalho, segundo os critérios estabelecidos na legislação própria e em normas do Conselho Universitário;
- b) auxílio para realização de pesquisa, produção de obras e publicação de trabalhos considerados de valor pela Administração Superior da Universidade, à vista de pareceres de comissões especializadas;
- c) bolsas de estudo destinadas a cursos ou estágios e viagens de observação. (Art. 161). (UFC, 1982. p. 35).

Desta forma, o Governo Federal e a UFC, juridicamente, cumprem sua função trabalhista legal, amparando os docentes de seu quadro funcional, possibilitando, além do vencimento, outros benefícios financeiros que podem ajudar na sua renda. Isso também é um incentivo que minora os problemas decorrentes da baixa QVT, visto que há reconhecimento e apoio ao crescimento pessoal e profissional.

De maneira mais específica, para acompanhar o quadro funcional dos docentes, dentre os órgãos administrativos da UFC, está a Superintendência de Recursos Humanos (SRH), órgão subordinado ao reitor, cuja competência é supervisionar, coordenar, gerir e controlar as atividades relacionadas com administração e desenvolvimento de pessoal, assistência ao servidor, legislação, registros funcionais, inquéritos administrativos, acumulação de cargos, avaliação ambiental e perícia para a concessão de adicionais no âmbito da UFC e que é composta por três departamentos – Departamento de Administração de Pessoal, Departamento de Desenvolvimento Profissional e Departamento de Desenvolvimento Humano – sendo o último evidenciado nesta seção, visto ter por missão promover o desenvolvimento humano dos servidores docentes e técnico-administrativos, por meio de ações institucionais voltadas para a sua valorização, tendo a compreensão de sua realidade múltipla biológica, psicossocial, cultural, afetiva e espiritual.

Em se tratando do Departamento de Desenvolvimento Humano, serão apresentados, nesta seção, os projetos que podem favorecer aos servidores docentes e técnico-administrativos ativos melhor qualidade de vida no trabalho, e aos aposentados, acolhimento e orientação.

3.2 Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano da UFC e sua relação com o Modelo de Walton e com os programas de QVT realizados por outras instituições brasileiras

O Departamento de Desenvolvimento Humano (DDH) tem por competência atuar na área social e psicológica do servidor, no gerenciamento dos programas de assistência médica e de outros benefícios, na saúde ambiental e do trabalhador e no desenvolvimento de atividades culturais. Realiza ações voltadas para os servidores docentes e técnico-administrativos da UFC, ativos e aposentados e desenvolve outras para seus dependentes.

O DDH tem em sua estrutura a Divisão de Apoio Psicossocial e Programas de Saúde, a Divisão de Administração de Benefícios, a Divisão de Saúde Ambiental e do Trabalho e o Núcleo de Produções e Programas Culturais.

Para esta pesquisa foram evidenciados os setores do DDH possuidores de projetos e programas que possibilitem a melhoria da qualidade de vida do servidor no âmbito psicossocial e cultural. Em abordagem anterior foram apresentados alguns conceitos sobre QVT, dentre os quais destacamos a referência de Limongi-França (2004, p.37) quando assinala que o ser humano é composto de aspectos biológicos, psicológicos e sociais e que “as ações possíveis de serem desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem, didaticamente, ser classificadas em ações de recuperação, proteção e promoção da saúde”, de sorte que o DDH está inserto neste conceito, buscando atender os servidores nos citados aspectos.

Sendo assim, a Divisão de Apoio Psicossocial do DDH atua nas questões psicossociais, implantando e implementando ações para promoção do servidor que favoreçam a melhoria da sua qualidade de vida e, conseqüentemente, crescimento institucional. São os seguintes os projetos desenvolvidos por essa Divisão:

Projeto de Atendimento Individual. Visa a proporcionar aos servidores ativos e aposentados as condições favoráveis para elucidação de problemas, auxiliando-os a expressar os seus sentimentos diante das dificuldades, de forma participativa e com apoio na busca das soluções.

Este projeto é o pioneiro, pois a necessidade de oferecer apoio social e psicológico aos servidores levou o DDH, antes DASE (Divisão de Assistência ao Servidor), de forma emergencial, à sua elaboração. O que se percebia era que muitos servidores em conflitos no ambiente de trabalho procuravam o serviço para tentar resolver problemas de relacionamento com a chefia ou com colegas de trabalho. O absentéismo era outro problema em que alguns chefes devolviam o servidor à SRH ou então este era encaminhado ao Serviço Social.

O atendimento psicológico também, muito relevante, realiza consultas o ano inteiro. Em 2009, 40 servidores, no total de 328 atendimentos, foram clientes deste projeto.

Em relação ao Serviço Social, neste mesmo período, foram atendidos 81 servidores, no total de 106 atendimentos, caracterizados nas várias expressões da questão social como dependência química, problemas financeiros, problemas de saúde e familiar, questões jurídicas, de trabalho e aposentadoria.

Ressaltamos que o número de atendimentos refere-se à quantidade de vezes que o servidor é atendido pelo Serviço Social ou pelo serviço de Psicologia.

O Projeto de atendimento individual vai ao encontro das necessidades ressaltadas anteriormente, ao nos reportarmos às dimensões biológicas e psicossociais do ser humano. No momento em que o servidor chega à Divisão de Apoio Psicossocial e Programas de Saúde (DAPS) traz consigo necessidades, ansiedades, medos, preocupações, alegrias, incertezas, motivações e esperanças. Procura apoio, alguém que o escute. Pode propor solução para seu problema ou mesmo compartilhar um acontecimento. O importante aqui é destacar que não é apenas o servidor problemático que é o cliente deste projeto, mas também o servidor que gostaria de participar como integrante de outros projetos, pois sendo servidor experiente, pode contribuir ou apresentar sugestões. São servidores que procuram alargar os horizontes de pensamentos, engajar-se e aproximar-se mais da UFC.

O atendimento social e psicológico não deve ser entendido apenas no sentido de atender àquele que está doente ou com problema, mas àquele que busca colaborar com o desenvolvimento institucional.

Visando conhecer como ocorrem esses atendimentos e procedimentos, apresentamos no quadro 9 as ações realizadas pela DAPS no período de 2005 a 2009.

Quadro 9 - Ações psicossociais realizadas pela DAPS no Projeto de Atendimento Individual

AÇÕES	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Servidores atendidos no serviço de Psicologia	43	46	29	25	40	183
Atendimentos realizados pelo serviço de Psicologia	213	385	287	305	328	1.518
Servidores atendidos no Serviço Social	43	38	36	41	81	239
Atendimentos realizados pelo Serviço Social	129	119	78	43	106	475
Famílias de servidores atendidas pelo Serviço Social	16	18	04	11	06	55
Orientações sociais	145	78	36	41	81	381
Encaminhamentos do servidor	21	16	10	09	08	64
Acompanhamento	20	38	06	09	62	135

						Continuação
AÇÕES	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Visitas domiciliares	03	11	01	01	11	27
Visitas hospitalares	-	-	-	01	02	03

Fonte: Relatórios anuais da DAPS/DDH/SRH – 2005 – 2009.

A variação no número de atendimentos e procedimentos do período 2005 a 2009, foi consequência de alguns fatores como a falta de profissionais especializados para a realização das ações, carência de transporte para as visitas domiciliares e hospitalares, além de greves, mudança de diretoria e do ambiente físico do DDH.

Em virtude da Divisão de Apoio Psicossocial e Programas de Saúde (DAPS) ter competência apenas no âmbito social e psicológico, encaminha o servidor para o atendimento no Ambulatório do Servidor do Hospital Universitário Walter Cantídio, no Escritório Modelo da Faculdade de Direito; aos Centros de Atenção Psicossocial da Prefeitura de Fortaleza e para o Departamento de Administração de Pessoal da SRH/UFC.

As visitas acontecem em decorrência dos problemas de saúde do servidor, que muitas vezes podem estar relacionados à sua ausência ao trabalho. O assistente social pode já estar acompanhando o caso do servidor ou pode receber uma solicitação do chefe ou da família do cliente solicitando a visita. O apoio, a orientação e o conforto são importantes, pois fortalecem as relações da UFC com o servidor e ainda relevam a solidariedade e a responsabilidade social da Universidade. Esclarecemos que a situação deve estar relacionada ao trabalho. Questões particulares, que envolvem relações afetivas, familiares, problemas com vizinhos ou amigos não fazem parte da interferência da Divisão.

O acompanhamento que o assistente social realiza refere-se, em grande parte, aos casos de alcoolismo, por exemplo. Muitas vezes a família se encontra desorientada, ou o servidor nem a possui. É importante salientar que a competência do técnico limita-se aos procedimentos inerentes à sua formação e, às condições oferecidas pela instituição.

A natureza do atendimento social encontra-se explicitado no Quadro 10 referente ao período de 2005 a 2009.

Quadro 10 - Natureza dos atendimentos sociais realizados pela DAPS no Projeto de Atendimento Individual

Natureza do Atendimento	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Dependência Química	28	63	21	03	12	127
Família	20	05	14	11	06	56
Financeiro	06	-	07	03	01	17

Continuação

Natureza do Atendimento	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Saúde	40	12	11	16	10	89
Jurídico	05	03	-	08	04	20
Trabalho	30	09	25	13	60	137

Fonte: Relatórios anuais da DAPS/DDH/SRH – 2005 – 2009

Alguns servidores procuram ou são encaminhados para a DAPS com um problema. Normalmente, após a entrevista, observamos que a situação é mais complexa, pois, um mesmo servidor pode apresentar problema de relacionamento no trabalho com sua chefia e ter também um problema de dependência química. Pode ocorrer que um servidor, em determinado mês, compareça com um problema financeiro, registrado em seu contracheque, e posteriormente, busque a Divisão em decorrência de uma situação relacionada à sua saúde. Desta forma, um mesmo servidor recebe da DAPS mais de um tipo de acompanhamento.

Verifica-se o aumento da dependência química na sociedade e hoje é marcante no meio universitário. Esta situação não é específica a uma classe social, é doença que pode atingir qualquer grupo.

Outra questão relevante são os atendimentos referentes ao trabalho. Trata-se de problemas de relacionamentos interpessoais e absenteísmo que merecem atenção.

O atendimento aos familiares refere-se à necessidade de apoio e orientação a família quanto à problemática do servidor.

A desorientação financeira de alguns servidores causa problemas que requerem orientação econômica e financeira. Neste caso os encaminhamentos serão feitos para os setores responsáveis, como o de pagamento ou a divisão de legislação.

Questões jurídicas são encaminhadas para setores que possam proporcionar a orientação e intervenção especializada, no entanto, realizamos a escuta e oferecemos suporte emocional, para que o servidor adote posturas adequadas.

Projeto de Preparação para a Aposentadoria. Tem por objetivo preparar os servidores para a transição trabalho/aposentadoria, orientando, informando, refletindo sobre estas questões, oferecendo informações que possam desenvolver mais confiança, melhorar a autoestima abrindo espaços para novos projetos de vida.

Considerando que todo servidor deverá se aposentar em determinado momento de sua vida, acreditamos ser este um projeto de grande valorização, pois os servidores contribuíram durante muitos anos para a Instituição e muitos até deixam suas famílias em segundo plano para se dedicar mais ao trabalho. Muitas vezes, quando chega o período para a

aposentadoria, sentem-se despreparados para enfrentar a nova fase. Algumas pessoas, não sabendo como lidar com o afastamento desenvolvem estados de depressão, melancolia e/ou desencanto. Por isso buscam a Divisão. O medo toma conta de muitos deles e se questionam quanto às condições de viver sem o trabalho.

Ante essas possibilidades a DAPS, por intermédio do DDH, criou o Projeto de Preparação para a Aposentadoria (PPA) a fim de orientar todos os pré-aposentados da UFC. A primeira iniciativa foi a realização de seminários de PPA e, posteriormente, em 2007, 2008 e 2009 a realização mensal de encontros com servidores pré-aposentados da UFC, desde que estejam a dois anos da aposentadoria. A programação abordava assuntos referentes à aposentadoria como: aspectos jurídicos e previdenciários, o significado da aposentadoria, administrando sua vida, a importância do trabalho, as relações familiares, o Plano de Cargo e Carreira (PCC), memória e arte, aspectos fisiológicos e psicológicos do envelhecimento, projeto de vida para aposentadoria, aspectos financeiros, empreendedorismo, além da apresentação de uma pesquisa – “Livres para Fazer Mais” – organizada por docentes da Associação dos Docentes da UFC (ADUFC) e ainda confraternização e passeio sociocultural.

No **Projeto para o Crescimento Pessoal e Profissional do Servidor**, são oferecidos esclarecimentos referentes ao trabalho em si e às relações humanas. A importância que se confere ao trabalho e ao trabalhador é essencial para se obter retorno, tanto em termos de produção como de satisfação pessoal. Este projeto leva aos setores da UFC uma aproximação maior com o servidor. Durante as reuniões mensais, são proferidas palestras sobre saúde ocupacional no trabalho, direitos e deveres do servidor, segurança do trabalho, relações interpessoais no trabalho, assédio moral, a importância da atividade física e exercícios de postura, além das dinâmicas de grupo e confraternizações.

O **Programa de Saúde** operacionaliza-se por meio de palestras sobre as doenças ocupacionais e as que afetam a vida do ser humano e sua prevenção. Visando à prevenção, o Programa de Saúde atua em campanhas de combate ao tabagismo, alcoolismo, drogas, diabetes, hipertensão e doenças sexualmente transmissíveis.

Projeto de Prevenção do Alcoolismo. Apresenta uma complexidade de intervenções na busca do bem-estar no ambiente funcional e social da clientela, cujo objetivo é possibilitar tratamento clínico, psicológico, educacional e social aos alcoolistas da UFC e atuar na prevenção mediante campanhas. As ações desse projeto são atendimentos individuais aos servidores e às famílias, bem como aos seus gestores. Também são realizados encaminhamentos, acompanhamentos aos casos sociais, como visitas aos setores de trabalho

do servidor, contatos com profissionais da UFC e de órgãos externos, além de reuniões de grupo e com as chefias.

Este projeto é importante, no entanto, envolve uma realidade complexa. Por ser o alcoolismo considerado uma doença, muitas vezes o servidor com o problema recusa a condição de alcoólatra e não procura ajuda social ou psicológica e tampouco tratamento médico. O limite da ação da DAPS é social e psicológico em decorrência da sua estrutura. Sendo assim, ocorrem os encaminhamentos para outros setores da Universidade, como o Ambulatório do Servidor no Hospital Universitário Walter Cantídio e os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) das secretarias regionais, ligados à Prefeitura de Fortaleza. Existem pouco locais de internação e leitos na cidade de Fortaleza para acolher pessoas em estado crítico da doença. A intenção é trabalhar na prevenção e conscientização como forma de contribuir para melhorar a qualidade de vida destes servidores no trabalho.

Projeto de Valorização do Aposentado – PVA. Tem como objetivo propiciar aos servidores aposentados da UFC uma atitude positiva em face da atual situação socioeconômica em que estão inseridos, valorizando-os e incentivando-os às novas buscas e realizações.

O Projeto foi elaborado em virtude da percepção de que havia uma ruptura da relação entre o servidor e a Instituição, quando ele se aposentava. Muitos aposentados quando buscavam a UFC, não mais se consideravam pertencentes àquele local. No próprio ambiente funcional, onde antes estiveram lotados encontravam novos servidores que não os tratavam como gostariam. Reclamavam de que, na UFC, não havia um local próprio para os aposentados. Com a implantação do PVA o aposentado teve a oportunidade de participar de inúmeras atividades semanais, que ocorreram no período 1994 a 2002. A programação incluiu palestras, dinâmicas, passeios socioculturais, confraternizações, oficinas de artes. Por ocasião destas atividades o grupo de aposentados realizava ações solidárias, como música, roda de conversa e entrega de donativos em locais carentes de Fortaleza. De 2002 até 2008, o PVA não funcionou, pois não havia interesse nem apoio institucional. Somente em 2009 foi reiniciado com a realização do Encontro sobre “Maturidade e Aposentadoria”, em 23/06/2009, com a presença de 98 aposentados da UFC, cujo tema foi “Qualidade de Vida na Aposentadoria” e ainda um curso de Autoestima e Desenvolvimento Interpessoal, de 12 a 14 de agosto de 2009, com 16 aposentados.

Observa-se que a frequência de aposentados em eventos promovidos pela UFC é pequena em relação ao universo de 2.500 pessoas. O objetivo é intensificar as atividades e melhorar a comunicação, para que haja maior participação de quem contribuiu durante tanto

tempo para o crescimento institucional. A valorização do ser humano deve ser desde o seu ingresso até a sua aposentadoria. Quando o servidor sabe que, mesmo após a aposentadoria, a UFC está preocupada com a sua vida, ele naturalmente se sente mais seguro, e isso também é Qualidade de Vida no Trabalho.

O Projeto de Intervenção sobre as atividades laborais presentes na UFC refere-se ao acompanhamento e intervenção sobre situações relacionadas às questões de trabalho presentes em variados setores da UFC, visando a promover a saúde do servidor, bem como contribuir para a excelência dos serviços prestados pela Instituição.

As ações ocorrem com base na demanda espontânea e em solicitações encaminhadas à DAPS/DDH. Após a visita ao local de trabalho é aplicado um instrumento para diagnóstico do comportamento organizacional nesse setor e reuniões com chefes e equipe. Ao final, elaboram-se pareceres técnicos e sugerem-se melhorias. Paralelamente a essa intervenção, realiza-se acompanhamento aos servidores lotados nos diversos setores da UFC. As queixas e situações apresentadas privilegiam aspectos relacionados às condições laborais, à organização do trabalho e às relações socioprofissionais.

Como ressalta Chiavenato (2004, p.430), “as pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho, que constitui seu hábitat”. Em razão da constante proximidade com outros servidores nessa convivência diária, ocorrem conflitos, desentendimentos e, muitas vezes, agressões entre os servidores, o que torna o ambiente funcional desagradável. Por esta razão, o servidor resolve mudar de setor de trabalho, ou começa a faltar, a realizar suas tarefas de qualquer maneira, afetando sua saúde física e mental, dentre outras consequências acarretadas por insatisfação pessoal e no trabalho.

Por conseguinte, o diagnóstico é fundamental para que o DDH possa definir suas diretrizes de ação e ampliar a Política de Recursos Humanos da UFC, mediante a elaboração de propostas alinhando às reais necessidades expostas pelos servidores.

Em 2009, foi realizado o I Seminário sobre Saúde Mental e Trabalho na Administração Pública. Tal evento teve o objetivo de tematizar as possibilidades de atuação no campo da atenção à saúde mental, visando à constituição de políticas voltadas especificamente ao servidor público, debatendo sobre a organização do trabalho na Administração Pública, a fim de compreender suas repercussões para a saúde mental do servidor e discutir a Política da Gestão de Pessoas na Administração Pública, como forma de contribuir para a excelência do serviço prestado pelo Estado e para a garantia de condições adequadas de trabalho.

O Projeto de Acompanhamento Social aos servidores com problemas de Saúde realiza acompanhamento social por meio de visitas domiciliares e hospitalares aos servidores com graves problemas de saúde como forma de apoiar o servidor nesse momento crítico que se refere a sua saúde e à dignidade humana.

Muitos deles ausentam-se do trabalho por algum problema de saúde. Em 2009 foram detectadas algumas doenças que causaram o afastamento dos servidores como: câncer de mama, depressão, cirurgia de hérnia abdominal, glomerulonefrite, artrite, angina, *Diabetes mellitus*, sendo que, as três últimas doenças acometeram o mesmo servidor. Dentre os servidores visitados três não tinham previsão de retorno ao trabalho em razão da gravidade do caso. Portanto, é de fundamental importância que este Projeto tenha apoio institucional, visto que a ajuda em momento delicado de necessidade física e psicológica que enseja sofrimento é sempre bem acolhida. A UFC também é afetada, pois um servidor doente que entra com licença médica deixa de trabalhar ficando o ambiente desprovido de profissional que atenda a necessidade. Infelizmente isso pode ocorrer com qualquer pessoa, mas em muitas situações não há qualquer intervenção da Instituição. Muitos servidores não possuem familiares, alguns vivem sozinhos, o que dificulta seu retorno ao trabalho e a sua recuperação.

Desta forma, esse Projeto contribui com a Qualidade de Vida no Trabalho e melhoria das condições dos servidores doentes. Para o atendimento é necessária a solicitação do chefe, de um familiar ou do próprio servidor, informando ao DDH sobre a ausência por mais de 30 dias do trabalho por motivo de doença. Posteriormente, realiza-se a visita domiciliar com o consentimento do servidor ou do membro familiar, para averiguar o estado de saúde, as condições ambientais, a participação da família na recuperação e conhecimento sobre o quadro. Como a DAPS está limitada à atuação psicossocial, as intervenções que possam advir fora dessa competência, como internações, consultas médicas e outros encaminhamentos, busca-se viabilizar o acompanhamento por outros setores da UFC e/ou, locais da comunidade.

O Núcleo de Produções e Projetos Culturais, setor integrante do DDH, elaborou o **Projeto de Atividades de incentivo às manifestações artísticas e culturais dos servidores da UFC**, com o objetivo de oferecer ao servidor da UFC aproximação com a cultura e a arte, descobrindo novos talentos e favorecendo a criatividade, a geração de renda e o conhecimento cultural.

As atividades realizadas neste projeto são a prática de yoga, dança de salão, grupo de teatro, oficina de xilogravura, concurso de poesias, além de cursos para a Orquestra de

Flautas direcionadas aos servidores e seus dependentes. Ainda são oferecidas oficinas de geração de renda - arranjos florais, bijuterias e *biscuit*.

Outras ações, como a corrida de servidores no *campus* do Pici, atraem centenas de docentes e técnico-administrativos que aderem à referida atividade física e de saúde, de maneira significativa. Organizam-se também eventos comemorativos que promovem o servidor, valorizando-o, incentivando-o a novas buscas e realizações no âmbito artístico e cultural. Com isso inúmeros talentos são descobertos. Os caminhos que levam à alegria, à descontração, ao relaxamento, ao combate do estresse e, também, ao encontro de si e do outro proporcionam Qualidade de Vida no Trabalho. Os servidores com dependentes são beneficiados com a participação no Curso de Flautas, que acontece durante todo o ano, e também em oficinas realizadas no período das férias, nos meses de janeiro e julho, melhorando a QVT para os pais-servidores evitando transtornos quanto a deixar os filhos que estão de férias em casa. Assim, o servidor pode trabalhar neste período, enquanto seus filhos estão adquirindo conhecimento cultural e se divertindo.

É relevante destacar o fato de que o Departamento de Desenvolvimento Humano coordena também: o auxílio pré-escolar, vale-transporte, auxílio- saúde, vale-alimentação e perícias médicas no ambiente de trabalho.

Os recursos financeiros que amparam tais ações procedem do orçamento da UFC. Tais programas e projetos são aprovados pela gestão superior de recursos humanos e consolidados no plano de desenvolvimento institucional.

Sendo assim, em relação ao Modelo de Walton e aos programas de QVT realizados por outras instituições brasileiras, consideramos que, as ações desenvolvidas pelo DDH, enquadram-se no Modelo de Walton, por serem compatíveis com o referencial de humanização e responsabilidade social, apresentados no rol das categorias do referido modelo. Do mesmo modo, os PQVT possuem caráter de recuperação, prevenção e promoção da saúde, na medida em que oferecem serviços e atividades que possibilitam o bem-estar e a melhoria da saúde física e mental do servidor da UFC.

Dentro desse panorama observamos que o **Projeto de Atendimento Individual** oferece serviço psicossocial de escuta. Sendo assim, podemos inferir que os docentes que não procuram o DDH, ou não sentem necessidade, ou resolvem seus problemas no seu próprio ambiente de trabalho. Ressaltamos que nem sempre essa ajuda poderá ser satisfatória, haja vista a necessidade de trabalho especializado.

A questão da remuneração, tratada no modelo de Walton, pode acarretar insatisfações devido aos baixos salários, como endividamentos, expectativas muito altas de

realizar sonhos, falta de planejamento financeiro e em comportamentos doentios, como dependência química ou conflitos no trabalho resultando em baixa QVT.

As condições de trabalho, categoria do referido modelo, interferem na QVT na medida em que um bom ambiente funcional é motivador. Tal aspecto é proposto na política de trabalho da Instituição conforme o Relatório Anual de Atividades da UFC (2006). Os projetos para o **Crescimento Pessoal e Profissional** que ocorrem nos ambientes de trabalho, minimizam a falta de orientação sobre a vida funcional do servidor. Já o **Programa de Saúde**, relacionado com condição de trabalho do modelo especificado, realiza eventos de prevenção de acidentes e de doenças nos *campi* da Universidade.

A categoria, oportunidade de crescimento e segurança de Walton é salientada também nestes projetos, quando é discutido o Regime Jurídico Único e realizadas palestras informativas sobre planos de cargos e carreiras.

A grande quantidade de tarefas acadêmicas exigidas e realizadas pelos docentes requer destes conhecimentos e habilidades para desempenhá-las, e é necessário que esteja satisfeito, tenha autonomia, interaja administrativamente e possua boa relação profissional com sua chefia. A ausência destes fatores pode acarretar desânimo, irritação e até depressão. Sendo assim, é importante destacar o **Projeto de Acompanhamento Social aos servidores com problemas de Saúde**, cujas ações referem-se às visitas domiciliares e hospitalares. Já o **Projeto de Atendimento individual** atende a demanda relacionada a outros problemas.

Como ressaltou Limongi-França (1997) a QVT ocorre quando percebemos o ambiente funcional do servidor com enfoque no aspecto biopsicossocial. Este representa o diferencial na realização do diagnóstico, na promoção de campanhas de saúde, na criação de serviços e implantação de projetos preventivos e no desenvolvimento das pessoas na instituição. Seguindo esse pensamento, a categoria trabalho e espaço total da vida, está contemplada no **Projeto de Intervenção sobre as Atividades Laborais presentes na UFC**, pois trata das relações interpessoais e do ambiente institucional, favorece a conciliação entre as partes em conflito e busca o equilíbrio pessoal e profissional através do diálogo e da reflexão sobre o trabalho.

Além dos projetos acima destacados o DDH oferece também o **Projeto de Preparação para a Aposentadoria** e o **Projeto de Valorização do Aposentado**, dando atenção aos servidores docentes e técnico-administrativos que, por muitos anos, contribuíram com o crescimento da universidade. Nesse aspecto o Modelo de Walton avalia a relevância social da vida no trabalho, referindo-se a responsabilidade social e a imagem que o servidor tem da UFC. O Núcleo de Produções e Projetos Culturais desenvolve atividades corporais

como a dança de salão e, atividades artísticas, como a orquestra de flautas e aulas de teatro, dentre outras. São alternativas para o servidor expandir suas aptidões e criatividade, além de oferecer, no próprio ambiente institucional, um tempo para melhorar sua QVT.

Sendo assim, são compatíveis com o Modelo de Walton, os Projetos de QVT do DDH/UFC e, semelhante a estes, estão outros que são desenvolvidos por Instituições de Ensino Superior e empresas públicas e privadas, como já apresentados no Quadro 8 deste relatório de pesquisa. Nessas instituições foram encontradas ações de conscientização sobre a importância da saúde física e mental, de desenvolvimento humano, promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, manutenção da integração entre os colaboradores e saúde e segurança do trabalho. Realizam programas de apoio aos funcionários em fase de aposentadoria, encontros de confraternizações e ações para a melhoria do ambiente de trabalho, programa de re-educação postural e projetos culturais.

Portanto, os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho realizados pelo DDH são, a nosso ver, e a partir da análise acima apresentada, direcionados a melhorar a QVT dos servidores da UFC. Já a falta de conhecimento e de percepção dos docentes sobre QVT e, especialmente sobre os projetos que o DDH desenvolve nessa área precisam ser revistos para que tais projetos alcancem os anseios dos docentes.

A seguir, apresentamos o método de pesquisa utilizado neste trabalho e seus detalhes.

4 MÉTODO

4.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa ora desenvolvida é classificada quanto aos objetivos como **pesquisa descritiva**, que delinea ou analisa as características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave (LAKATOS; MARCONI, 1995).

Emprega métodos formais para a coleta sistemática de dados sobre populações, amostras e utiliza-se de inúmeras técnicas, com destaque para o questionário, que será empregado neste estudo.

Na pesquisa descritiva os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, utilizando-se de técnicas padronizadas para a coleta de dados como, por exemplo, o questionário. Tem por objetivo estudar as características de um grupo: distribuição por idade, sexo, escolaridade, estado de saúde etc; examinar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade; suas condições de habitação, nível de criminalidade etc; levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população e descobrir a associação entre variáveis. Normalmente assumem a forma de levantamento.

Esta investigação, quanto à forma de abordagem, é **quantitativa**, pois traduz em números as informações obtidas por intermédio do questionário que, posteriormente à aplicação, foi classificado e analisado. Para Bryman (1989 *apud* ALEXANDRE, 1999), a pesquisa quantitativa apresenta uma “fotografia” dos aspectos estudados, abordando menos o aspecto processual da realidade. Pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificado, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc.).

O enfoque também foi **qualitativo**, pois ressaltou a importância da interpretação das falas dos sujeitos. A captação de significados estimula os pesquisados a pensarem de maneira espontânea e livre e, assim, procederem segundo suas perspectivas, suas vivências compreendidas em seu ambiente e em sua realidade. Os pesquisados tendem a ilustrar os seus textos com citações que exemplificam seus conceitos elaborados acerca da temática pesquisada.

A inserção das falas dos respondentes, bem como as reflexões de autores e suas análises nos resultados do trabalho, caracterizam esta pesquisa, em parte, como também de abordagem qualitativa.

4.2 Delimitação do universo pesquisado

A UFC conta, atualmente, com 1.739 docentes, distribuídos nos *campi* de Fortaleza e interior. Para esta população identificamos os endereços eletrônicos no Núcleo de Informações Gerenciais da SRH/UFC, constatando-se que 1.178 possuem cadastro de *e-mail*. Deste modo, o número de sujeitos desta pesquisa correspondeu ao percentual de docentes que possuíam *e-mail*. Malhotra (2006) ressalta que as pesquisas realizadas com auxílio da Internet estão ficando cada vez mais populares entre os pesquisadores, principalmente devido às suas vantagens, entre as quais figuram os menores custos, rapidez e a capacidade de atingir populações específicas, assim como, do ponto de vista dos sujeitos, é possível responder da maneira que for mais conveniente, no tempo e local de cada um. Porém ao escolher esse método para coleta de dados é necessário estar atento às desvantagens presentes, de maneira a minimizá-las. Das potenciais desvantagens das pesquisas *on-line* a que pode ser considerada como principal é a baixa taxa de resposta aos questionários.

Apenas 120 docentes do ensino superior da UFC devolveram o questionário preenchido, correspondendo a 10,18%.

O período de envio e recebimento do questionário foi de 01 de abril a 14 de julho de 2010.

A Amostra foi por conveniência uma vez que foram enviados questionários apenas aos docentes que possuíam *e-mails* cadastrados no banco de dados da UFC, portanto, mais acessíveis.

A área de influência coincidiu com todas as unidades acadêmicas situadas em Fortaleza nos *campi* do Pici, Poragabussu e Benfica, e os *campi* do interior do Ceará – de Sobral, Cariri e Quixadá.

4.3 Instrumentos de coleta de dados

Para facilitar e dar rapidez ao preenchimento do questionário, e acreditando ter o docente um grande número de atividades que ocupam a sua vida funcional, optamos por elaborar, num mesmo instrumento, perguntas adaptadas e baseadas nas oito dimensões, aqui consideradas categorias, do Modelo de Walton, já explicado no segundo capítulo deste trabalho, para alcançar um dos objetivos específicos, que é o de investigar o nível de QVT do docente da UFC, bem como perguntas referentes à inserção dos professores nas ações psicossociais e culturais do DDH, ou seja, de QVT.

O questionário foi elaborado com perguntas fechadas, com três escolhas, ou seja, tricotômica: sim, não e em parte. São denominadas limitadas ou de alternativas fixas, onde o informante escolhe sua resposta entre as opções. Este formato torna o questionário mais objetivo. Também utilizamos uma pergunta aberta. Nesta os pesquisados têm liberdade de responder com suas próprias palavras, sem a limitação na escolha entre uma lista de alternativas. Além disso, a questão aberta proporciona um *insight* na estrutura de referência do respondente. Ocorre assim, uma introspecção, ou seja, o sujeito observa os conteúdos de seus próprios estados mentais e estes podem ser úteis na interpretação de respostas e perguntas posteriores, e ainda, na obtenção de informações adicionais e esclarecimentos.

Considerando as dificuldades de contatar pessoalmente os professores da UFC, enviamos os referidos questionários *on line*, o que possibilitou agilizar o preenchimento e o retorno destes. O retorno aos instrumentos de pesquisas descritivas é ainda muito incipientes, se consideramos o universo atual de docentes.

4.4 Análise dos dados

Empregamos a Estatística Descritiva, que envolve coleta, organização, descrição dos dados, cálculo e interpretação de coeficientes para os pontos referentes ao perfil do docente e também as questões sobre o conhecimento e a participação nos projetos e a Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados das tabelas e dos quadros foram dispostos em ordenamento na vertical, contendo no cabeçalho a respectiva especificação.

Para o gráfico, utilizamos um demonstrativo circular dividido de acordo com o número de respostas encontradas na recolha dos indicadores.

Para a tabulação e apresentação dos dados, foram aplicados recursos manuais ou computacionais. Os recursos computacionais deram suporte à elaboração de índices e cálculos estatísticos, tabelas, quadros e gráficos.

Segundo Rauen (1999, p.141), a análise dos dados é a parte que apresenta os resultados obtidos na pesquisa e analisados sob o crivo dos objetivos e/ou das hipóteses. Assim, a apresentação dos indicativos é a evidência das conclusões e a interpretação consiste no contrabalanço dos dados com a teoria.

Para Triviños (1996, p.161), a análise de conteúdo pode ser feita da seguinte forma: pré-análise (organização do material), descrição analítica dos dados (codificação, classificação, categorização) e interpretação referencial (tratamento e reflexão), que foi o procedimento adotado na fase de análise.

O objetivo da análise é resumir as observações, de forma que estas permitam respostas às perguntas da pesquisa. A interpretação visa à procura do sentido mais amplo de tais respostas, por sua ligação com outros conhecimentos obtidos (RAUEN, 1999, p.122). Neste caso, a interpretação dos dados permitiu, também, algumas inferências, haja vista a ênfase conferida pelos pesquisadores à investigação.

A interpretação também é uma analogia com os estudos assemelhados, de forma que os resultados são comparados com resultados similares para destacar pontos em comum e pontos em discordância. Se a pesquisa for qualitativa, as respostas podem ser interpretadas global e individualmente; se quantitativa, provavelmente, serão utilizadas tabelas e Estatística. Neste caso, apesar de dados quantitativos, há algumas informações que ensejam análises mais qualitativas, como no caso do item que versou sobre a inserção dos docentes nos programas e projetos do DDH/SRH, referente ao significado de QVT.

5 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

No decorrer deste estudo, abordamos vários conhecimentos sobre QVT e acerca do contexto profissional dos docentes de ensino superior. Além disso, exibimos aspectos institucionais e também legais relevantes sobre a UFC e, mais particularmente, a respeito de projetos de QVT desenvolvidos pelo DDH. Sabe-se da importância da fundamentação teórica de um trabalho científico, porém a descrição, análise e interpretação dos dados são aspectos de concretização da dinâmica que envolve a reflexão e a ação.

Como expresso, realizamos o recolhimento dos indicativos mediante questionários, com vistas a identificar a QVT dos docentes da UFC.

Inicialmente, foi feita uma descrição da amostra estudada, caracterizando e localizando os pesquisados, o que foi acompanhado pelas demais informações substanciais que o questionário proporcionou.

5.1 Caracterização dos pesquisados

Os 120 docentes que responderam ao questionário encontram-se lotados nos seguintes *campi* e unidades, conforme mostra a tabela 1.

Tabela 1 - Identificação das unidades acadêmicas da UFC em que estão lotados os sujeitos desta pesquisa

UNIDADES ACADÊMICAS	N ^{os}	%
<i>Campus</i> do Benfica – Centro de Humanidades	17	14,16%
<i>Campus</i> do Benfica – Faculdade de Direito	03	2,5%
<i>Campus</i> do Benfica – Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado	07	5,83%
<i>Campus</i> do Benfica – Faculdade de Educação	04	3,33%
<i>Campus</i> do Pici – Centro de Ciências	20	16,66%
<i>Campus</i> do Pici – Centro de Ciências Agrárias	08	6,67%
<i>Campus</i> do Pici – Centro de Tecnologia	15	12,5%
<i>Campus</i> do Pici – Instituto de Educação Física e Esportes	01	0,84%
<i>Campus</i> do Porangabussu – Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem – FFOE	08	6,67%
<i>Campus</i> do Porangabussu – Faculdade de Medicina	10	8,33%
Instituto de Cultura e Arte – ICA	08	6,67%
Instituto Universidade Virtual	01	0,84%
Unidades Acadêmicas do Interior	17	14,16%
Não identificou a Unidade Acadêmica	01	0,84%
TOTAL	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

É importante esclarecer que o Centro de Ciências (16,66%) e o Centro de Humanidades (14,16%) foram os destaques em número de docentes que se manifestaram quanto à questão da QVT. Interessante ressaltar que, os docentes do Centro de Ciências, voltados para questões mais objetivas e metódicas foram os que mais responderam ao questionário.

Não sabemos ao certo se o excessivo trabalho do docente impediu o preenchimento do questionário, pois em algumas unidades apenas um docente respondeu.

No concernente à caracterização da clientela quanto ao gênero, dos 120 docentes respondentes, 74 (61,67%) eram do sexo masculino e 46 (38,33%) do sexo feminino, ou seja, houve participação bem maior do gênero masculino.

Segundo dados fornecidas pelo Núcleo de Informações Gerenciais da SRH/UFC, há no quadro geral, (2010), cerca de 712 professoras e 1.117 docentes do sexo masculino. A maioria de docentes do sexo masculino reforça a percepção de que o mercado de trabalho ainda tem de maneira geral a participação maior de homens, talvez em virtude de serem servidores com idade mais avançada, como mostra a Tabela 5. Antigamente os homens tinham seu lugar garantido do mundo do trabalho, embora as mulheres já estivessem conquistando seu espaço de forma competente e atuante. Apesar da inserção da mulher no mundo do trabalho, nas universidades ainda se pode encontrar este quadro.

Quanto à referência profissional de titulação do docente, a Tabela 2 demonstra a seguinte realidade:

Tabela 2 - Titulação do docente da UFC

Titulação	N ^{os}	%
Titular	4	3%
Associado	43	36%
Adjunto	47	39%
Assistente	21	18%
Auxiliar	5	4%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

No caso dos pesquisados, encontramos os seguintes dados: 47 docentes (39%) são adjuntos, 43 (36%) associados e 21 (18%) possuem o título de assistente, 5 (4%) são auxiliares e 4 (3%) titulares.

O aspecto da titulação abordado no capítulo 3, item 3.1, que destaca as condições para ingresso do docente, fundamenta este dado. O professor adjunto deve possuir o título de doutor em curso reconhecido pelo MEC e se, no exterior, ser revalidado e/ou reconhecido pela legislação federal. Para título de docente-livre, este pode ser obtido na UFC e, se fora

dela, reconhecido pelo Regime Geral da UFC. O professor associado deve possuir, no mínimo, dois anos no último nível da classe de professor adjunto e possuir o título de doutor ou docente-livre, sendo aprovado em avaliação de desempenho acadêmico.

Observamos, então, que o docente precisa estar em constante busca de aprimoramento, capacitação para melhorar sua condição profissional, o que pode interferir na sua QVT, já que são exigidos, muitas vezes, novas atribuições e o enfrentamento de outros desafios.

Observamos, a seguir, a Tabela 3, demonstrativo da carga horária dos 120 docentes.

Tabela 3 - Carga horária dos docentes da UFC

Carga Horária	N ^{os}	%
20horas	3	2%
40horas	14	12%
Dedicação Exclusiva (D.E.)	103	86%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

Quanto à carga horária de trabalho dos docentes, dos 120 respondentes, obtivemos a seguinte informação: a maioria – 103 docentes (86%) – possui dedicação exclusiva, ou seja, com obrigação de prestar 40 horas semanais de trabalho e proibição de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada; 14 docentes (12%) encontram-se no regime de trabalho de 40 horas semanais e apenas três (2%) possuem carga horária de 20 horas.

Considerando as ocupações dos docentes desenvolvidas na UFC e as que exigem leitura e análise detalhada, como monografias, relatórios de pesquisa e artigos, o professor, para realizá-las a tempo, leva tarefas para casa, sobrecarregando seu tempo e deixando de realizar atividades que favoreçam seu bem-estar.

Tabela 4 - Tempo de Serviço dos docentes da UFC

TEMPO DE SERVIÇO	N ^{os}	%
1 - 5 anos	43	35,83%
6 – 10 anos	07	5,83%
11 – 15 anos	13	10,83%
16 – 20 anos	18	15%
21 – 25 anos	10	8,34%
26 – 30 anos	12	10%
31 – 35 anos	09	7,50%
Acima de 35 anos	08	6,67%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

A maioria dos respondentes, ou seja, 43, possui entre um e cinco anos de serviço. Os docentes que se enquadram entre 16 e 20 anos são apenas 18. De 11 a 15 anos são 13 docentes. Também destacam-se as faixas entre 31 e 35 anos, com nove docentes e acima de 35 anos, oito que, em virtude do tempo de contribuição para a aposentadoria, poderiam já estar aposentados.

Segundo o Regime Jurídico Único, em seu art. 186, o servidor será aposentado: I - por invalidez permanente, II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, III - voluntariamente: a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora; c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo; d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço. Observamos, portanto, a possibilidade de 17 servidores se aposentarem, por tempo de serviço.

Tabela 5 - Idade dos docentes da UFC que responderam ao questionário

IDADE DOS DOCENTES	N ^{os}	%
18 - 27	02	1,67%
28 - 37	26	21,67%
38 - 47	34	28,33%
48 - 58	45	37,5%
Acima de 58 anos	13	10,83%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

A idade entre 48 e 58 anos tem destaque no quadro da UFC, com 45 docentes, dos 120 respondentes.

Comparando-se as Tabelas 4 e 5, é relevante destacar o fato de que os 43 docentes que possuem entre um a cinco anos de serviço pertencem aos novos admitidos à UFC. Pela quantidade que respondeu ao questionário, podemos inferir que essa nova geração já se preocupa com a Qualidade de Vida no Trabalho.

Outro dado a considerar é que, embora exista quantidade significativa de servidores docentes ingressando na UFC nos últimos anos, a faixa etária é diversificada, podendo haver, entre um e cinco anos de serviço, docentes com idade mais elevada. Poderá ocorrer que, ante a dificuldade de emprego, muitas pessoas, independentemente da faixa etária, estão concorrendo a empregos que garantam também certa estabilidade. A repercussão social da UFC e sua visibilidade lá fora podem ser atrativas para a procura nos últimos concursos.

Tabela 6 - Estado civil dos docentes da UFC

ESTADO CIVIL DOS DOCENTES	N ^{os}	%
Solteiro	14	11,67%
Casado	81	67,5%
Viúvo	02	1,67%
Separado	05	4,16%
Divorciado	14	11,67%
Outros	04	3,33%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010)

O estado civil da maioria dos docentes pesquisados, ou seja, 81(67,5%) dos 120, é de casados, o que faz supor a existência de família, e de outras responsabilidades próprias desta condição, com a presença de dependentes.

Sendo assim, podemos inferir que aumentam as interferências no trabalho e na QVT, haja vista sua relação com o ambiente social e familiar. O servidor poderá trazer para o trabalho os problemas pessoais, familiares, conjugais, jurídicos, financeiros, de saúde, dentre outros.

Tabela 7 - Renda dos docentes da UFC

RENDA	N ^{os}	%
Até R\$5.000,00	27	22,5%
Acima de R\$5.000,00	91	75,83%
Não responderam	02	1,67%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

A Tabela 7 mostra que a renda do docente pesquisado e, possivelmente, com maior tempo de serviço – haja vista que a pesquisa não fez este cruzamento – é considerável, embora este dado não seja satisfatório para garantir qualidade de vida.

Tabela 8 - Dependentes dos docentes da UFC

NÚMERO DE DEPENDENTES	N ^{os}	%
1 - 3	87	72,5%
4 - 6	09	7,5%
Acima de 6	--	--
Não responderam	18	15%
Não possuem dependentes	06	5%
Total	120	100%

Fonte: pesquisa direta (2010).

Verificamos que 87 dos docentes (72,5%) pesquisados possuem de um a três dependentes. Se considerarmos os valores salariais da Tabela 7, a renda acima de R\$5.000,00 com o padrão de vida que se espera de um docente dessa categoria, com tantas exigências,

não é suficiente. O docente que tem mais de três dependentes terá de buscar novas formas de equilibrar sua balança financeira para conseguir manter vida profissional e pessoal.

O Quadro 11 apresenta a síntese do perfil geral dos pesquisados na fase de caracterização dos sujeitos.

Quadro 11 - Demonstrativo geral do perfil dos docentes da UFC

CARACTERIZAÇÃO	PERFIL/PREVALÊNCIA	%
Sexo	Masculino	61,67%
Titulação	Adjunto	39%
Carga horária	Dedicação exclusiva	86%
Tempo de serviço	1 a 5 anos	35,83%
Idade	48 a 58 anos	37,5%
Estado civil	Casado	67,5%
Renda	Acima de R\$5.000,00	75,83%
Dependentes	1 a 3	72,5%

Fonte: pesquisa direta (2010).

5.2 Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho do docente da UFC – Modelo de Walton

Um dos objetivos específicos desta pesquisa é o de aferir o nível de QVT dos docente, utilizando o modelo de Walton.

O Modelo de aferição da QVT de Walton define categorias como: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho.

Sendo assim, apresentaremos a seguir, as Tabelas de 9 a 16 referentes às categorias citadas e aos dados colhidos das respostas dos docentes.

Na Tabela 9, apresentamos a categoria compensação justa e adequada que considera a adequação da remuneração do trabalhador ao grau de esforço despendido, responsabilidade e habilidade. Também compara a remuneração paga pela instituição com o mercado externo e verifica diferenças salariais entre trabalhadores da mesma instituição que exercem tarefas iguais ou parecidas.

Tabela 9 - Modelo de Walton referente à categoria compensação justa e adequada para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: compensação justa e adequada	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que você realiza como professor da UFC?	31	25,83	54	45	35	29,17	–	–	120	100
2.A remuneração recebida é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais na sociedade em que vive?	44	36,67	51	42,5	25	20,83	–	–	120	100
3.Existe diferença na remuneração entre docentes da UFC que executam tarefas idênticas?	84	70	32	26,66	03	2,5	01	0,84	120	100
4. Os docentes da UFC ganham melhor que os docentes da iniciativa privada?	28	23,33	34	28,33	43	35,84	15	12,5	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Os dados mostram que 54 docentes (45%) acreditam que seus rendimentos não são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade. Neste caso, a melhoria da remuneração poderia proporcionar uma vida pessoal e profissional com melhor qualidade. Um depoimento espontâneo de um docente confirma o dado, quando diz: *“a quantidade de atividades acadêmicas é cada vez maior”*.

É o que se percebe no item 2 da Tabela 9, onde 51 docentes (42,5%) ressaltam que a remuneração recebida não é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais. Em relação à Tabela 7, apesar de a maioria receber acima de R\$ 5.000,00, este valor ainda parece ser insuficiente, conforme resalta um docente: *“nós vivemos no limite, apertando o cinto para atender nossas necessidades”*, ou seja, mesmo ganhando mais de cinco mil reais, este docente tem dificuldade em manter sua vida equilibrada financeiramente com a sua remuneração de professor.

Quanto às diferenças entre a própria remuneração e a de outros colegas do mesmo cargo, a pesquisa mostrou que há de fato divergências nos rendimentos, o que é possível deduzir ser isto proveniente de ganhos judiciais trabalhistas. *“há um grupo que recebe mais em decorrência de ganhos trabalhistas. Outros desenvolvem atividades entre projetos e outros que lhes permitem ter um extra”*.

Em relação às diferenças salariais do servidor docente da UFC e os do mercado externo, 43 docentes (35,84%) responderam “em parte”. Expressaram que não ganham melhor do que os docentes da iniciativa privada, 34 (28,33%) e 28 (23,33%) docentes disseram que ganham melhor.

Deste modo, em se tratando da categoria compensação justa e adequada, os docentes reconhecem que seus salários estão aquém do esforço despendido, pois há diferenças de rendimentos entre docentes com atividades idênticas, e acreditam que a iniciativa privada paga melhor a estes profissionais. Neste aspecto, faltam condições financeiras que lhes proporcionem maior Qualidade de Vida no Trabalho.

A seguir apresentamos a Tabela 10, categoria condição de trabalho referente à jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.

Tabela 10 - Modelo de Walton referente à categoria condição de trabalho para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: condição de trabalho	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.A jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado?	81	67,5	29	24,16	08	6,67	02	1,67	120	100
2.A carga horária das suas funções lhe causa problemas físicos e/ou mentais?	29	24,17	72	60	19	15,83	–	–	120	100
3.Seu ambiente de trabalho é seguro? Você se sente tranquilo no trabalho?	62	51,67	30	25	28	23,33	–	–	120	100
4.Seu ambiente de trabalho é saudável, propicia-lhe conforto e condições satisfatórias de trabalho, bons instrumentos, equipamentos, material didático?	35	29,17	39	32,5	46	38,33	–	–	120	100
5.Seu ambiente de trabalho tem espaço de convivência e/ou de estudo com os demais docentes?	27	22,5	71	59,17	22	18,33	–	–	120	100
6.Existe estrutura física como sala privativa e banheiros no seu ambiente de trabalho exclusivos para docentes?	63	52,5	30	25	27	22,5	–	–	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Os dados revelam que 81 docentes (67,5%) consideram que sua jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado, levando a crer que 20h, 40h ou D.E. são

cargas horárias que satisfazem o servidor para a realização de suas atividades na UFC. Esse aspecto é enfatizado pelo item 2, desta categoria, onde 72 docentes (60%) informam que sua carga horária não lhes causa problemas físicos e/ou mentais. Diz um docente: *“Amo minha profissão e exerço-a com amor”*, enquanto outros afirmaram: *“Trabalho muito mais que 40 horas”*. *“Professor é uma categoria que não trabalha hora relógio, as atividades lhe acompanham por todo o dia, feriados, dias santos e outros”*. *“Causam problemas físicos – prédio sem rampa e sem elevador”*. Para estes, a carga horária é compatível com o exercício do cargo na UFC, no entanto, extrapola com atividades realizadas fora do ambiente de trabalho.

Avaliam o ambiente de trabalho como seguro e tranquilo 62 (51,67%) contra 30 (25%) que acham o ambiente inseguro. Um professor fez o seguinte comentário: *“Embora tenha vigilante, entra muita gente estranha no bloco”*. De modo geral, sentem-se bem em trabalhar nas dependências da UFC. *“Considero a UFC uma grande mãe”*, expressa um docente, quando comenta sobre a tranquilidade e segurança do ambiente.

Quanto às condições físicas dos ambientes, 39 docentes (32,5%) acham que estes necessitam de melhoras para a realização de suas tarefas. Faltam material, equipamentos, laboratórios aparelhados, o que dificulta o desempenho das atividades de ensino e pesquisa. É conveniente destacar que houve equilíbrio de opiniões, e podemos inferir que alguns locais proporcionem condições melhores do que outros. O fato de 46 docentes (38,33%) optarem pela resposta “em parte” pode demonstrar que apesar da existência de materiais para o trabalho, estes podem ser insuficientes. Ressaltamos o que diz um docente: *“Tenho o que necessito, pois não espero que ele caia na minha cabeça, vou buscar”*. A expressão “vou buscar” pode significar empenho na luta por conseguir o que necessita na própria UFC, em vez de esperar decisão da gestão.

Os dados destacam que 71 docentes (59,17%) disseram não ter espaço de convivência e/ou estudo com outros docentes, como sala de professores. *“Para trabalhar sim, para convivência não, pois não sentimos necessidade de tal ambiente”*.

Em relação à estrutura de trabalho, como sala privativa e banheiro, a maioria, 63 docentes (52,5 %) disse que sim: *“no Departamento temos nosso gabinete e banheiro para os professores, é claro”*; 30 (25%) responderam que não possuem esta estrutura e 27 (22,5%) marcaram o item “em parte”. Quando 30 docentes respondem que não possuem em seu ambiente essa infraestrutura, é inconcebível não obter da UFC o mínimo de conforto, sala particular e condições de higiene pessoal privativa para docentes no local de trabalho.

Concluimos que, nessa categoria condições de trabalho, a jornada na UFC é compatível com as atividades e por isso não lhes causa problemas físicos ou mentais. O ambiente é tranquilo e seguro para a maioria. As questões de equipamentos e materiais ainda estão aquém do necessário. Não há espaço de convivência e há necessidade de melhoria nas estruturas físicas, como banheiros e salas privativas para os docentes. Portanto há aspectos a serem melhorados e será necessário investir financeiramente na infraestrutura e nas condições de trabalho.

Na Tabela 11, abaixo, apresentaremos à categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, que permite verificar a possibilidade de o trabalhador utilizar seus conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia e obter informações sobre o trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.

Tabela 11 - Modelo de Walton referente à categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Você tem autonomia para realizar suas atividades acadêmicas?	102	85	04	3,33	14	11,67	–	–	120	100
2.Você se sente realizado com a atividade que desempenha?	100	83,34	04	3,33	16	13,33	–	–	120	100
3.Você está satisfeito com o trabalho que desenvolve?	94	78,33	03	2,5	22	18,33	01	0,84	120	100
4.Seu trabalho exige diferentes conhecimentos e habilidades, porém não é cansativo e repetitivo?	80	66,66	18	15	21	17,5	01	0,84	120	100
5.Existe um feedback do seu trabalho por parte da sua chefia?	26	21,66	50	41,66	43	35,84	01	0,84	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

De acordo com a Tabela 11, 102 docentes (85%) possuem autonomia para realizar suas tarefas. A autonomia é importante, pois, quando o servidor a possui, ele inclui nesse aspecto a questão da confiança, da valorização e do respeito. A liberdade, embora regida por normas institucionais, é valor único e essencial para o ser humano. E essa possibilidade de desenvolver seu trabalho de maneira autônoma traz reflexos positivos para a satisfação e para a boa QVT. É o que reforçam os itens 2 e 3 da Tabela 11, quando apontam que 100 (83,34%) sentem-se realizados e 94 (78,33%) estão satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. Apesar da exigência da própria profissão para a atualização permanente, é uma atividade que lhe dá prazer. Reforça um professor sobre a questão: “*quem faz a repetição é você, a profissão de*

professor não deixa espaço para isso. Caso isto ocorra o problema está em você”. Vemos na citação de Ferreira (2009) que, por meio do trabalho, se deixa a marca pessoal com zelo, arte e afeição, porém esse investimento só é pleno se ele vem acompanhado do reconhecimento socioprofissional.

Sendo assim, no caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebemos que o trabalho realizado pelos docentes é fator de dignidade pessoal e profissional, transparecendo uma QVT enriquecedora e motivadora para novos desafios.

A Tabela 12 apresenta à categoria oportunidade de crescimento e segurança em que destacamos a possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego.

Tabela 12 - Modelo de Walton referente à categoria oportunidade de crescimento e segurança para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: oportunidade de crescimento e segurança	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Existe na UFC uma política de RH (planos de cargos e salários) que permita uma ascensão profissional?	95	79,16	08	6,67	16	13,33	01	0,84	120	100
2. A UFC dá oportunidade de ampliar seus conhecimentos e habilidades através de um plano de desenvolvimento e capacitação que ela mesma oferece?	42	35	36	30	40	33,33	02	1,67	120	100
3. A UFC é uma instituição em que você se sente seguro em relação à manutenção de seu emprego e remuneração?	105	87,5	02	1,67	11	9,16	02	1,67	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Oportunidade de crescimento e segurança é uma categoria do modelo que enfatiza a educação formal. Por exemplo, no Regimento Geral da UFC, art. 147, o ingresso na classe de professor associado far-se-á tão somente por progressão funcional para os docentes que, cumulativamente, preencham os seguintes requisitos: I – estar há dois anos, no mínimo, no nível 4 da classe de Professor Adjunto; II – possuir título de doutor ou livre-docente (sic); e III – ser aprovado em avaliação de desempenho acadêmico. Quanto à questão do incentivo à ampliação de conhecimentos, é fato que há divergências e parece ser necessário maior apoio institucional no tocante a incentivar e apoiar, talvez financeiramente, ou oferecendo cursos de

capacitação, atualização, laboratorial etc, mesmo porque um quadro de professores com titulação pouco significativa não vai propiciar uma avaliação satisfatória para a Universidade.

Na Tabela 2, está a titulação dos docentes da UFC, para os 120 dos respondentes. 47 são docentes adjuntos e 43 associados, revelando um quadro de excelentes profissionais, sempre procurando a capacitação, provavelmente por iniciativa pessoal. A UFC, por ser uma instituição pública, requer a contratação de pessoal por meio de concurso, o que proporciona um sentimento de tranquilidade, pois, supõe-se, que, por meio da estabilidade, o servidor esteja garantido e seguro para o resto da vida.

A UFC promove, então, apoio e incentivo a capacitação, mesmo sendo esta escolha uma decisão pessoal. Oferece ainda tranquilidade aos docentes, o que denota segurança no emprego, sendo portanto, transparente, nesta pesquisa, a existência dessa categoria. Portanto a oportunidade de crescimento pessoal e profissional e segurança no emprego são fatores importantes e destacados na QVT.

Na Tabela 13, abaixo, apresentamos à categoria integração social no trabalho que se refere ao respeito, à igualdade de oportunidade e ao relacionamento interpessoal.

Tabela 13 - Modelo de Walton referente à categoria integração social no trabalho para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: integração social no trabalho	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Existe algum tipo de preconceito no seu ambiente de trabalho?	26	21,66	81	67,5	12	10	01	0,84	120	100
2.Existem favoritismo e preferências no seu ambiente de trabalho?	46	38,33	47	39,17	25	20,83	02	1,67	120	100
3.Você tem bom relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?	100	83,33	25	2,5	16	13,33	01	0,84	120	100
4.E com sua chefia?	101	84,17	05	4,17	11	9,16	03	2,5	120	100
5.Você participa com seu grupo de trabalho da UFC de algum movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual, fora da UFC?	26	21,66	84	70	09	7,5	01	0,84	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Na categoria integração social no trabalho, é importante considerar que, conquanto haja essa percepção positiva, nas relações, houve indicações de que no ambiente ocorre algum tipo de preconceito, com 26 (21,66%) de respondentes, e favoritismo 46 (38,33%), o que é de admirar, pois a Universidade é um local de liberdade de posicionamento, de consciência dos

direito humanos e de respeito para com o cidadão. As pessoas, no entanto, não são iguais e, sendo assim, possuem personalidade, individualidade, valores, princípios diferentes e formas vivenciais distintas. Embora não entendamos certas atitudes e pensamentos, observamos a presença de comportamentos negativos nesta categoria, como se lê neste comentário “*preconceito é latente do ser humano, sempre estamos segregando ou em todos os ambientes o ser humano é preconceituoso por natureza e ainda professor é professor*”.

Para alguns, há bom relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, apesar de comentarem que *no ambiente de trabalho não há como não haver divergências*. Ressaltamos que essas “divergências”, no entanto, podem produzir situações insuportáveis que afetam, às vezes, a saúde do trabalhador, trazendo para alguns a necessidade de intervenção social, psicológica e até mesmo médica, como se verifica nos Quadros 09 e 10, cap. 3, item 3.2, referentes às ações e atendimentos sociais e psicológicos.

Consideramos também relevante o fato de os docentes terem bom relacionamento com suas chefias, pois esse aspecto favorece o bom desempenho das atividades, e, apesar de não haver um *feedback* do seu trabalho por parte das chefias, como vimos no item 5 da Tabela 11, isso não impede que as inter-relações sejam equilibradas, mesmo porque, como relata um docente, “*professor sempre um dia será chefe*”.

A participação do docente com outros trabalhadores da Universidade em movimentos sociais, políticos, recreativos, voluntários e espirituais aparece com pouca ênfase nas respostas, o que não é bom, pois pode refletir a ausência de visão solidária, falta de interação e de laços de amizade mais próximos.

Deste modo, a categoria integração social no trabalho em relação à QVT destaca que os docentes trabalham em um ambiente harmonioso, cooperativo, tranquilo. O docente se sente mais seguro e vê o espaço no trabalho como uma extensão familiar, onde pode contar com seus colegas e chefes, tanto no aspecto profissional como pessoal.

A Tabela 14, a seguir, apresenta a categoria constitucionalismo no trabalho.

Na categoria constitucionalismo, percebemos aspectos como a existência de normas que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores como respeito às leis e direitos trabalhistas. Estão presentes nessa categoria, a liberdade do diálogo, a imparcialidade e a privacidade pessoal.

Tabela 14 - Modelo de Walton referente à categoria constitucionalismo no trabalho para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: constitucionalismo	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.A UFC observa e cumpre todos os direitos previstos na lei que regulamenta o trabalho na UFC (RJU)?	88	73,33	04	3,33	18	15	10	8,34	120	100
2.Você conhece o Regime Jurídico Único (RJU)?	60	50	20	16,67	36	30	04	3,33	120	100
3.A UFC respeita sua privacidade, salvo se seu comportamento interferir no trabalho?	111	92,5	02	1,66	01	0,84	06	5	120	100
4.Existe liberdade de expressão no ambiente organizacional?	95	79,16	03	2,5	19	15,84	03	2,5	120	100
5.As normas e rotinas organizacionais são claras, definidas, difundidas?	41	34,17	34	28,33	40	33,33	05	4,17	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Notamos que 88 docentes, ou seja, 73,33% relatam que seguem o RJU como norteador jurídico do trabalho. Importante é considerar que 60 (50%) dos 120 docentes questionados conhecem o RJU, dividindo, assim, neste caso, o número de docentes com interesse em buscar informações sobre a regulamentação de sua vida funcional para que possa estar também, atento às possíveis discordâncias trabalhistas.

Aspecto enfatizado foi a liberdade de expressão, haja vista que 95 (79,16%) marcaram positivamente o item 4. Este fato é importante, pois como profissional e cidadão, necessitam de estabelecer posições para que a condução do processo educativo seja democrática e no palco das discussões acadêmicas possam emergir novos pensamentos e ações educativas.

É importante referenciar a questão da clareza quanto às normas e rotinas organizacionais. No item 5, verificamos divergência neste quesito. Neste caso, é preciso a SRH repensar como os docentes poderiam ter mais conhecimento ou acesso às informações sobre normas, rotinas e leis, embora todas estejam disponíveis na internet e no portal da UFC. As reuniões no ambiente de trabalho podem ser instrumentos de comunicação e de socialização de informações. O projeto para o crescimento pessoal e profissional para o servidor da UFC, cap.3, item 3.2, apresenta como objetivo levar ao servidor assuntos referentes ao trabalho e ao que lhe possa interessar, por meio de encontros no setor de trabalho, onde são realizadas palestras sobre assédio moral, relações interpessoais no trabalho, segurança no trabalho, dentre outras.

Observamos que na categoria constitucionalismo, há acentuado interesse acerca das questões pertinentes à legislação dos servidores públicos, e isso efetiva de certa forma um vínculo no campo das relações trabalhistas com a Instituição, pois a entidade pública deve cumprir seu papel de gestora. E havendo integração satisfatória entre a UFC e os servidores docentes, cria-se elo positivo que reflete na sua QVT.

Na Tabela 15, apresentamos a categoria trabalho e espaço total da vida, ou seja, a influência do trabalho sobre a vida privada.

Tabela 15 - Modelo de Walton referente à categoria trabalho e espaço total da vida para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: trabalho e espaço total da vida	Sim		Não		Em Parte		Não Respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Você tem equilíbrio satisfatório entre sua vida profissional e pessoal?	79	65,83	16	13,33	23	19,17	02	1,67	120	100
2.Você se sente mal (angustiado, sufocado, com medo, etc) no seu ambiente de trabalho?	12	10	92	76,66	15	12,5	01	0,84	120	100
3.Quando você sai do trabalho você sente algum sintoma como dor de cabeça, dor no corpo, irritação?	25	20,83	71	59,17	22	18,33	02	1,67	120	100
4.Quando você sai do trabalho você se sente bem consigo mesmo(a) na certeza do dever cumprido?	88	73,33	--	--	30	25	02	1,67	120	100
5.Você tem tempo para você?	58	48,33	16	13,33	45	37,5	01	0,84	120	100
6.Você tem tempo para sua família?	67	55,83	10	8,33	42	35	01	0,84	120	100

Fonte: a pesquisa direta (2010)

Na categoria trabalho e espaço total, notamos equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Percebemos que os docentes possuem condições satisfatórias de bem-estar, haja vista que, 92 (76,66%) responderam que não se sentem mal no ambiente de trabalho, o que reflete uma QVT boa; e 71 (59,17%) disseram que não sentem sintomas, como dor de cabeça, dor no corpo, irritação, quando saem do trabalho, ou seja, sentem-se bem. Portanto, o trabalho não interfere negativamente na saúde física e mental da maioria dos docentes. Ressaltaram que têm consciência do dever cumprido, e isso, provavelmente, lhes causa bem-estar. Isso é expresso na fala de um docente: “*amo o que faço*”.

Referindo-se ao tempo utilizado para si e para a família, os docentes confirmam haver tempo, 58 (48,33%) e 67 (55,83%), respectivamente. Ressaltamos que, como o número de docentes que respondeu “em parte” foi significativo, 45 (37,5%) no item 5 e 42 (35%) no

item 6, consideramos que muitos parecem driblar o tempo, encontrando um “jeitinho” para cuidar de si mesmo e de seus componentes familiares.

Desta forma percebemos que os docentes, apesar de ressaltarem possuir equilíbrio profissional e pessoal, dividem suas opiniões em relação ao tempo que referem ter para si e para sua família, denotando incerteza quanto à questão da QVT na categoria trabalho e espaço total da vida.

A Tabela 16 nos apresenta a categoria relevância social da vida no trabalho, ressaltando a imagem da empresa e responsabilidade social.

Tabela 16 - Modelo de Walton referente à categoria relevância social da vida no trabalho para aferição da QVT do docente da UFC

Categoria: Relevância social da vida no trabalho	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Você tem uma imagem positiva da UFC?	103	85,83	03	2,5	13	10,83	01	0,84	120	100
2.Você acha que a UFC valoriza seu trabalho como docente?	59	49,16	12	10	48	40	01	0,84	120	100
3.Você acha que a UFC lhe valoriza como pessoa?	53	44,17	16	13,33	49	40,83	02	1,67	120	100
4.Você considera que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição?	112	93,32	01	0,84	06	5	01	0,84	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Como é possível observar, 103 (85,83%) dos docentes possuem imagem positiva da UFC. Isso é importante, porque pode demonstrar que a UFC procura dar ao servidor melhores condições de trabalho, oportunidades e valorização profissional. Considerando que a universidade pública, até há pouco tempo, recebia poucos recursos financeiros do Governo Federal, muitas vezes, passou por entraves que dificultaram investimentos na área educacional e administrativa. Por isso, a valorização do profissional, que é reconhecida por 59 docentes (49,16%), e ainda a valorização pessoal, corroborada por 53 docentes (44,17%), é importante para se produzir conhecimento. Ressaltamos que quase todos os docentes acreditam que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição. É orgulho para o profissional trabalhar na UFC, como também constitui honra para ela ter servidores dedicados que têm consciência de que seu trabalho está formando um cidadão e uma sociedade melhor, mais educada formalmente e mais participativa.

Desta maneira, ao analisarmos a categoria relevância social da vida no trabalho notamos que os docentes possuem visão positiva da UFC, o que possibilita um incentivo para

a própria instituição continuar investindo na valorização profissional dos docentes e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional.

O panorama de categorias e resultados apresentados sobre QVT, demonstrado através das Tabelas de 9 a 16, revela indicações de que a QVT, em alguns aspectos, poderia ser mais atrativo financeiramente, como é o caso da categoria compensação justa e adequada.

Outro aspecto que merece ser avaliado no âmbito organizacional são as condições de trabalho. Melhorias deveriam ser realizadas na infraestrutura e é essencial a manutenção e compra de equipamentos e material para a qualidade dos serviços prestados pela universidade.

No mesmo caminho segue a categoria trabalho e espaço social, pois ressaltamos as divergências de opiniões dos docentes, quando avaliam a eterna falta de tempo para si e para a família e a relação deste tempo com o trabalho, sendo incerto aspirar um equilíbrio pessoal e profissional.

Em outras categorias do Modelo de Walton percebemos uma QVT equilibrada que reflete uma postura pessoal e profissional do docente mais harmonizada com seu ambiente funcional.

Como foi abordado, o ser humano está inserido num ambiente funcional, social, familiar e, desta forma, interage com este que cada vez mais exige outras maneiras de ver a realidade, novos desafios e novas abordagens comportamentais. Precisamos, então, acompanhar as mudanças e desenvolver projetos que fortaleçam e supram as necessidades dos docentes quanto à melhoria de sua QVT.

Em relação ao objetivo deste trabalho, que foi conferir o nível de QVT dos docentes da UFC, podemos concluir que diante de cada categoria apresentada, os docentes demonstraram que alguns aspectos devem ser considerados com mais atenção, outros devem ser melhorados.

Os dados que segue dão conta dos motivos pelos quais estes não se inserem nos programas e projetos desenvolvidos pelo DDH.

5.3 A inserção dos docentes da UFC nos programas e projetos de Qualidade de Vida no Trabalho realizados pelo DDH

5.3.1 Significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os docentes da UFC

Buscamos identificar o significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os docentes pesquisados, com o intuito de reforçar a fundamentação da pesquisa e analisar o entendimento do docente sobre o assunto, bem como a relação com os conceitos de QVT apresentados pelos teóricos no decorrer deste estudo, observando se há afinidade de pensamentos e se os PQVT oferecidos pelo DDH estão interligados com estes conceitos. Apresentamos o Quadro 12.

Quadro 12 - Comparativo dos significados de QVT entre vários autores citados neste trabalho e as respostas dos docentes da UFC

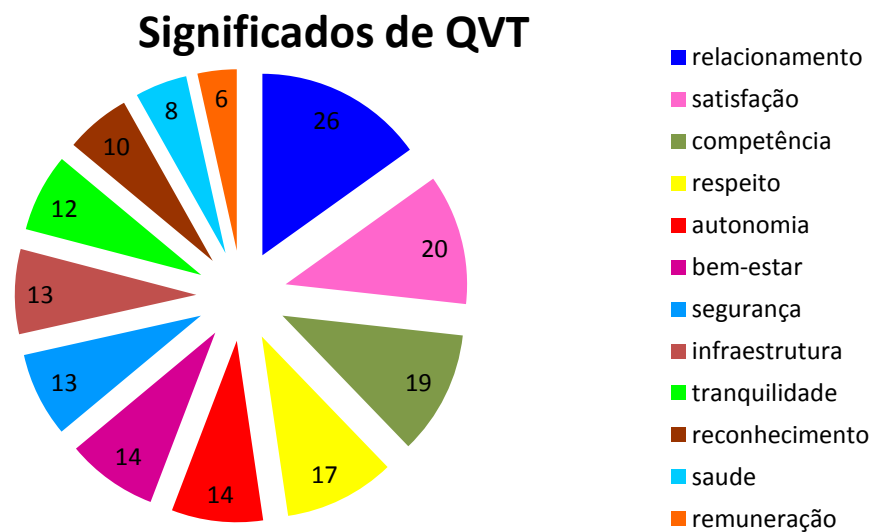
CONCEPÇÃO DE VÁRIOS AUTORES	CONCEPÇÃO DOS DOCENTES DA UFC
autonomia, liberdade	autonomia (liberdade, independência);
responsabilidade, capacitação tarefas, cargo, criatividade, produtividade, oportunidade, avaliação, trabalho, gestão de qualidade total, interesse	competência (pontualidade, produtividade, qualificação, excelência, credibilidade, criação, flexibilidade, dedicação, responsabilidade, iniciativa, meritocracia, bom senso, cumprimento das tarefas, oportunidade.)
segurança	segurança
respeito	respeito (ética)
reconhecimento, valorização	reconhecimento (valorização)
satisfação	satisfação (felicidade, vida maravilhosa)
bem-estar	bem-estar (equilíbrio, conforto)
motivação	motivação (otimismo)
saúde, ausência de doenças	saúde
recompensas, gratificações	remuneração (salário)
integração, convívio, família, aceitação, participação	Relacionamento (amizade, companheirismo, coleguismo, confiança, compreensão, colaboração, cooperação, harmonia, diálogo, aceitação, integração)
prazer	prazer (amor, fazer o que gosta)
autorealização, crescimento pessoal	realização (sucesso)
ambiente	ambiente(espço),infraestrutura(aparelhamento, instalações, condição, equipamentos, tecnologia)
humanização, social, relações sociais, condição de vida, visão holística, dignidade, programas.	tranquilidade (paz, serenidade); tempo; solidariedade organização (planejamento); salubridade (limpeza); identidade; (dignidade, humildade); educação (ensino)

Fonte: pesquisa direta (2010).

Verificamos que alguns significados de QVT dispostos pelos docentes da UFC são compatíveis com os apresentados pelos diversos autores citados no trabalho, enquanto outros diferem completamente, fato demonstrativo de que os participantes desta pesquisa definiram o que representa Qualidade de Vida no Trabalho para eles na UFC ou com o conhecimento de causa ou pela percepção mais horizontalizada sobre a temática.

Como observamos no gráfico 1, considerando o número de vezes que os itens foram citados pelos docentes, destacamos: relacionamento, satisfação, respeito, autonomia, bem-estar, segurança, infraestrutura e tranquilidade que são significados que de fato podem constituir QVT para estes. Ressaltamos que apenas seis dos 120 respondentes consideram remuneração como fator de QVT e que houve inúmeros significados citados, porém sem destaque como, por exemplo, solidariedade, organização e educação.

Gráfico 1 - Significados de QVT segundo os docentes da UFC



Fonte: pesquisa direta (2010).

O significado *relacionamento* foi o destaque das citações, porém este aspecto veio envolvido de inúmeros outros, como vemos no Quadro 12, declarando então que, para existir boa QVT na UFC, é fundamental a boa convivência entre os servidores. O significado *satisfação* foi citado 20 vezes. A palavra *competência* foi bastante apresentada na coleta de dados. Compreende o docente que é fundamental desenvolver competência para realizar plenamente suas tarefas. Cada vez mais é exigido do docente o aprimoramento de seus conhecimentos. O termo *saúde*, que acreditamos ser prioritário na QVT, foi pouco

apresentado. O item *remuneração*, que muitos julgam ser o fator principal na QVT, foi pouco significativo. Na verdade, QVT, como já mostramos, é um complexo de situações pessoais e profissionais. Eleger um significado restringe muito o panorama sobre QVT. O objetivo aqui foi apenas o de verificar a ideia que o docente possui sobre essa questão para melhor retroalimentar os programas e projetos desenvolvidos pelo DDH, com vistas a aumentar possibilidade de maior participação destes em suas atividades.

5.3.2 A percepção geral sobre os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo os docentes da UFC

Com origem na explanação anterior, sobre o significado de QVT para os docentes, aprofundamos o assunto verificando a percepção que os docentes possuem em relação aos Programas de QVT. Tal aspecto é importante para dar suporte à inovação ou a melhorar as ações do DDH. Uma instituição voltada para a promoção da saúde reforça a postura responsável e preocupada com a valorização dos seus servidores.

A Tabela 17 mostra que a maioria dos docentes considera importante o Programa de QVT, o que motiva a continuação e a implantação de mais programas e projetos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano sob o aspecto psicossocial e cultural.

Tabela 17 - Percepção geral dos docentes da UFC sobre Programas de Qualidade de Vida no Trabalho da UFC

Percepção	Sim		Não		Em Parte		Não respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Você considera que os Programas de QVT são importantes para a UFC?	92	76,67	06	5	13	10,83	09	7,5	120	100
2. Os Programas de QVT interferem na sua produtividade?	40	33,33	41	34,17	26	21,67	13	10,83	120	100
3. Você acha que os docentes valorizam Programas de QVT?	19	15,83	50	41,67	36	30	15	12,5	120	100
4. Você tem obtido informação sobre QVT?	08	6,67	102	85	06	5	4	3,33	120	100
5. A UFC deve ter Programas de QVT?	92	76,67	11	9,16	08	6,67	9	7,5	120	100
6. Sua QVT precisa ser melhorada?	76	63,33	08	6,67	27	22,5	09	7,5	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Convém destacar, no entanto, que há um empate no número de docentes que optaram por dizer que os programas interferem ou não na sua produtividade. A Tabela 17, no

item 2, revelou que estes não têm certeza, quanto a esta interferência, talvez por não disporem de tempo, sequer para se aprofundarem sobre isso ou por não haver teste mais completo para mensuração, ou ainda por nunca terem se questionado sobre o assunto.

Dos consultados, 50 (41,67%) disseram não achar que os docentes valorizam programas de QVT. Nisso há uma incoerência em relação ao item 1, da tabela, uma vez que consideram os programas importantes, no entanto, não os valorizam.

Possivelmente se tomassem conhecimento sobre QVT, uma vez que 102 docentes (85%) confirmam não ter essas informações, pudessem melhor valorizar os PQVT. É importante rever a forma de comunicação do DDH, criando outro método de comunicação. Um docente ressalta que não possui informação sobre QVT, “*não da UFC. Já li um pouco sobre o tema*”.

No item 5, foi demonstrado que 92 docentes (76,67%) afirmam que a UFC deve ter PQVT, embora haja professores que desconhecem mesmo: *não conheço nenhum. Nem sei se existe isto na UFC ou não conheço*; mas, se têm, por que então não valorizam? E se acham importantes, por que, então, não se inserem? Esse aspecto será apresentado adiante na Tabela 20, quando identificamos os motivos da não-inserção dos docentes nos PQVT.

Mesmo indiferentes aos programas, 76 docentes (63,33%) disseram que sua QVT precisa ser melhorada, o que demonstra a importância dos PQVT.

A Tabela 18, abaixo, refere-se ao conhecimento dos docentes da UFC em relação aos Projetos sociais e culturais de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pelo DDH.

A apresentação desta tabela proporcionara a fundamentação de um dos objetivos desse trabalho que é o de investigar as causas da ausência de docentes da UFC dos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidos pelo DDH/SRH.

Tabela 18 - Conhecimento dos docentes da UFC em relação aos Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Desenvolvimento Humano

Você conhece os seguintes projetos psicossociais e culturais do DDH?	Sim		Não		Em Parte		Não Respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Projeto de Atendimento Individual social e psicológico	29	24,16	74	61,67	15	12,5	02	1,67	120	100
Projeto de Prevenção do Alcoolismo	20	16,66	90	75	07	5,84	03	2,5	120	100
Projeto de Valorização do Aposentado	22	18,33	89	74,16	07	5,84	02	1,67	120	100
Projeto de Intervenção sobre as atividades laborais presentes na UFC	08	6,66	108	90	02	1,67	02	1,67	120	100

Você conhece os seguintes projetos psicossociais e culturais do DDH?	Continuação									
	Sim		Não		Em Parte		Não Respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Projeto de Acompanhamento Social aos servidores com problemas de saúde	14	11,67	95	79,16	09	7,5	02	1,67	120	100
Projeto de Preparação para a Aposentadoria	19	15,83	91	75,83	08	6,67	02	1,67	120	100
Projeto para o Crescimento Pessoal e Profissional do Servidor	11	9,16	99	82,5	07	5,84	03	2,5	120	100
Projeto de Prevenção da Saúde	08	6,67	110	91,66	--	--	02	1,67	120	100
Projetos de Atividades de incentivo às manifestações artísticas e culturais (concurso de poesias, orquestra de flautas, dança de salão, yoga, oficina para filhos de servidores, oficina de artesanato, etc)	30	25	75	62,5	13	10,83	02	1,67	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Percebemos que os PQVT do DDH são, para muitos docentes, desconhecidos.

A Tabela 18 mostra que, dentre os programa e projetos do DDH, o de atividades culturais é o mais conhecido pelos docentes, possivelmente por serem mais atraentes. O Projeto de Atendimento Individual também é destacado, talvez por ser o mais antigo, desenvolvido desde 1988 e oferecer um serviço de apoio social e psicológico.

É relevante advertirmos que, em virtude do desconhecimento marcante por parte dos docentes sobre a realização desses projetos, é urgente intensificar a comunicação e divulgação dos PQVT, possibilitando maior visibilidade destes e adesão por parte dos docentes.

A seguir apresentamos a Tabela 19 que demonstra a participação dos docentes da UFC nos Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho do DDH.

Tabela 19 - Participação dos docentes da UFC nos Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Desenvolvimento Humano

Participação nos projetos	Sim		Não		Não Respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Você foi ou é usuário de algum desses projetos psicossociais e/ou culturais?	05	4,16	108	90	07	5,84	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

A tabela mostra que 108 docentes (90%) da UFC não participaram dos PQVT do DDH. Esse elevado percentual reforça um dos objetivos deste estudo, que é “investigar as causas da ausência dos docentes da UFC nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidos pelo DDH/SRH”.

5.3.3 Motivos que levam o docente da UFC a não se inserir nos projetos do DDH

Como demonstrado nas Tabelas 18 e 19, os docentes desconhecem, na sua grande maioria os programas e projetos desenvolvidos pelo DDH, o que é reforçado pela constatação de que 90% dos docentes não participam destes. Sendo assim, a Tabela 20 apresenta os principais motivos pelos quais os docentes não se inserem nos PQVT.

Tabela 20 - Motivos que levam o docente da UFC a não se inserir nos projetos do Departamento de Desenvolvimento Humano

Motivos	Sim		Não		Em Parte		Não Respondeu		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.Falta de conhecimento	87	72,5	09	7,5	21	17,5	03	2,5	120	100
2. Não dispõe de tempo para o engajamento em projetos psicossociais e culturais do DDH	40	33,33	23	19,17	49	40,83	08	6,67	120	100
3. Não sente necessidade de inserção nos projetos psicossociais e culturais do DDH	24	20	44	36,67	41	34,17	11	9,16	120	100
4.Já possui fora do âmbito da UFC atividades que promovam sua qualidade de vida	42	35	41	34,17	26	21,67	11	9,67	120	100
5.Acha que deveria haver Programas e Projetos de QVT específicos para docentes	82	68,33	21	17,5	09	7,5	08	6,67	120	100
6.Está satisfeito (a) no contexto pessoal e profissional e, portanto, não busca alternativa para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.	20	16,67	54	45	38	31,66	08	6,67	120	100
7.Não tem interesse.	15	12,5	56	46,67	34	28,33	15	12,5	120	100

Fonte: pesquisa direta (2010).

Inicialmente, é importante esclarecer que os docentes fizeram várias escolhas para justificar sua ausência dos PQVT. A referência aqui é quanto ao motivo. A falta de conhecimento, por exemplo, é a razão pela qual o docente não se insere, como é o destaque no item 1 desta tabela, quando a maioria garantiu que a falta de conhecimento sobre os PQVT desenvolvidos pelo DDH os levam a não se inserirem. A equipe do DDH precisa rever a estratégia da divulgação.

No item 2, o tempo muitas vezes é outro fator de ausência dos docentes, pois 40 (33,33%) deles responderam sim, ou seja, o motivo é que eles não dispõem de tempo para o engajamento e 49 docentes (40,83%) responderam em parte, o que denota não estarem certos se é o tempo que os faz não participar ou, quem sabe, se dessem “um jeitinho” de organizar o tempo, pudessem se engajar.

Observamos que 44 docentes (36,67%) não sentem necessidade de inserção nos projetos psicossociais e culturais do DDH, ou seja, outros motivos os levam a não se inserirem.

Detectamos fato de que 42 docentes (35%) já possuem, fora da UFC, outras atividades que promovem sua qualidade de vida e isso lhe dá sustentação no trabalho.

Outro motivo é o fato de não haver programas e projetos de QVT específicos para docentes, resposta confirmada por 82 professores (68,33%). Essa divisão entre docentes e técnico-administrativos deve ser avaliada e estudada com bastante atenção, uma vez que se deve considerar a união de todos em prol do crescimento institucional.

A resposta afirmativa sobre o item que revela estarem satisfeitos no contexto pessoal e profissional e, portanto, não buscam alternativa para melhorar a QVT, representada por 16,67% dos docentes, nos leva a crer que satisfação ou insatisfação não constitui fator preponderante na busca de melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho.

Cinquenta e seis docentes (46,67%) disseram que não é o motivo de falta de interesse que os leva a não se inserirem, e podem até ter interesse, mas pode acontecer é que, muitas vezes, outros motivos, como a própria falta de conhecimento ou mesmo um projeto específico para esses profissionais, sejam os motivos mais concretos.

De modo geral, têm destaque a falta de conhecimento e a ausência de PQVT específicos para docentes, o que favorece uma reflexão sobre a possibilidade de implantar um programa de QVT voltado especialmente para esses servidores, apesar de esta não ser a proposta institucional do DDH, que acredita não haver segregação entre docentes e técnico-administrativos. Um ambiente integrado pode produzir mais e melhores experiências, sabedoria, e favorece o aprendizado coletivo.

O objetivo geral dessa pesquisa foi o de conferir o nível de QVT dos docentes da UFC, identificando os motivos pelos quais eles não se inserem nos projetos psicossociais e culturais de QVT desenvolvidos pelo DDH.

Sendo assim, consideramos que a percepção dos docentes quanto aos PQVT ainda precisa ser melhorada, uma vez que, consideram importantes, mas pouco valorizada. O destaque é direcionado para a falta de informações sobre QVT o que sugere reforçar a divulgação e o conhecimento do assunto. Neste aspecto visualizamos nas Tabelas 18 e 19 esta necessidade em virtude do pouco conhecimento e participação dos docentes.

A coleta de dados demonstrou que o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da UFC, com base no Modelo de Walton, possui aspectos diversificados. Encontramos opiniões relevantes e positivas demonstrando harmonia no ambiente de trabalho, imagem positiva da UFC, satisfação com a atividade profissional e estabilidade. No entanto, fatores como remuneração, as condições para desenvolver o trabalho e o tempo para si e para a sua família requerem maior atenção e investimento.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Considerando o objetivo deste estudo, que foi conferir o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes da Universidade Federal do Ceará, identificando os motivos pelos quais eles não se inserem nos projetos psicossociais e culturais de QVT desenvolvidos pelo Departamento de Desenvolvimento Humano, realizamos esta pesquisa descritiva, com amostra por conveniência, causal simples e constituída de 120 docentes do ensino superior da UFC, localizados nos *campi* de Fortaleza e do Interior do Ceará, cujo propósito da investigação foi atingido.

Em síntese, a maioria dos docentes que responderam a pesquisa, se encontram lotados no Centro de Ciências, Centro de Humanidades e Centro de Tecnologia, pertencem ao sexo masculino e são adjuntos com dedicação exclusiva. Possuem entre um a cinco anos de tempo de serviço e encontram-se na faixa etária de 48 a 58. A maioria é casada, tem renda acima de R\$ 5.000,00 e de um a três dependentes.

Em relação ao nível de QVT dos docentes pesquisados baseado no Modelo de Walton concluímos que em se tratando da categoria compensação justa e adequada, os docentes reconhecem que faltam condições financeiras que lhes proporcionem maior Qualidade de Vida no Trabalho, pois seus salários estão aquém do esforço despendido. No entanto não consideram este item relevante, quando os associam ao significado de QVT.

Na categoria condições de trabalho, a jornada de trabalho dos docentes na UFC é compatível com suas atividades e por isso não lhes causam problemas físicos ou mentais. Mas revelam que as questões de equipamentos e materiais ainda estão aquém do necessário. Quanto ao ambiente funcional consideram tranquilo e seguro mas existem aspectos a serem melhorados, sendo necessário investir financeiramente na infraestrutura e nas condições de trabalho.

No caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebemos que o trabalho realizado pelos docentes é fator de dignidade pessoal e profissional, transparecendo uma QVT enriquecedora e motivadora para novos desafios.

Em relação à categoria oportunidade de crescimento pessoal e profissional e segurança no emprego, esta foi fator importante e destacado na QVT. A UFC promove apoio e incentivo à capacitação, mesmo sendo o tipo de curso escolha e decisão pessoal. A instituição oferece, também, tranquilidade aos docentes, o que denota segurança no emprego.

A categoria integração social no trabalho destaca que o trabalho ocorre em ambiente harmonioso, cooperativo tranquilo. O docente se sente mais seguro e vê o espaço no trabalho como uma extensão familiar, onde pode contar com seus colegas e chefes, tanto no aspecto profissional como pessoal.

Observamos que na categoria constitucionalismo, há acentuado interesse acerca das questões pertinentes à legislação dos servidores públicos, e isso efetiva de certa forma um vínculo no campo das relações trabalhistas com a Instituição, pois a entidade pública deve cumprir seu papel de gestora. A integração satisfatória entre UFC e servidores propicia elo positivo que reflete na sua QVT.

Em relação à categoria trabalho e espaço total da vida, concluímos que os docentes precisam dar melhor atenção a si e aos seus familiares. Apesar da dedicação ao trabalho, são formados por um complexo biológico e psicossocial, enfrentando os desafios e pressões do ambiente funcional. Por isso precisam se sentir bem no trabalho para não ter consequências negativas que afetem sua vida mental e física.

Ao analisarmos a categoria relevância social da vida no trabalho notamos que os docentes possuem visão positiva da UFC, o que possibilita um incentivo para a própria instituição continuar investindo na valorização profissional destes e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional.

De modo geral, a UFC está construindo um quadro de professores mais consciente de sua QVT, em decorrência da própria sociedade, que já se mobiliza para a construção de uma vida mais harmônica e mais saudável, malgrado a intensa engrenagem capitalista globalizada. Para isso é necessário energia boa para equilibrar a vida contribuindo para o crescimento interior e coletivo.

Em referência aos motivos que os levam a não se inserirem nos PQVT do DDH, os dados revelam que, conquanto estejam atentos ao que significa QVT, tenham elaborado um significado próprio do que seja, de forma coerente com os autores. Consideraram importantes os programas e projetos e concordaram com a ideia de que a UFC deveria tê-los. Ainda não há uma participação significativa nos programas e projetos de QVT realizados pelo Departamento de Desenvolvimento Humano. O número de docentes que conhece os programas e os que já foram usuários, é quase inexistente. Este aspecto foi justificado pelo que afirmaram sobre a falta de conhecimento ao PQVT, bem como solicitaram projetos específicos para docentes.

Sendo assim, consideramos que o objetivo deste trabalho foi alcançado na medida em que foi conferido o nível de QVT dos docentes pesquisados e restaram identificados os motivos pelos quais estes não se inserem nos PQVT desenvolvidos pelo DDH.

As contribuições trazidas pelos teóricos de QVT nesta pesquisa reforçam a necessidade de se promover estudos sobre o tema, haja vista o fato que cada vez mais o meio em que se vive, povoado por uma gama de informações e cobranças permanentes, produzirá, em série, muitos males que acarretarão prejuízos ao trabalho, ao trabalhador e à instituição

A amostra pode constituir o início de um estudo mais completo sobre o tema. Os dados permitiram uma análise que possui significado para a SRH e contribui, mesmo que parcialmente, para outras reflexões, especialmente quando estes sujeitos são os próprios envolvidos com pesquisa na Instituição.

Por outro lado, se os 10,18% dos professores retrataram a QVT do universo de docentes da UFC, podemos inferir que a Instituição encontra-se confortável no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho do seu quadro de docentes. Outras pesquisas envolvendo um número maior de docentes podem ainda ser realizadas. Ademais, outros modelos, além do que foi aplicado nesta pesquisa (Modelo de Walton), poderá ser investigado e servir para promover uma análise comparativa, desde que seja possível coletar dados junto aos mesmos sujeitos que desta participaram.

Recomendamos maior divulgação dos programas e projetos de QVT da SRH junto ao docente; aplicação de *survey* com todos os docentes, buscando identificar o que necessitam da Instituição que venha a lhes proporcionar melhor qualidade de vida no trabalho; e, ainda, promover fóruns nas unidades acadêmicas sobre o assunto e disseminar, na UFC, uma cultura de promoção de QVT, especialmente para os docentes que venham a demonstrar um nível alto de insatisfação quanto ao seu grau de Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal do Ceará.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. **Uma investigação das práticas da gestão da qualidade total no setor manufatureiro do Estado do Ceará**. 1999. Tese (Doutorado em Engenharia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

ALMEIDA, Luciana Porto de Matos. **Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação da percepção dos docentes do curso de Administração**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Estratégia em Negócios) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Soropédica (RJ), 2007. Disponível em: <<http://www.ufrj.br>>. Acesso em: 9 ago. 2010.

ANDRADE, Marcos Vinícius Mendonça; SANTOS, Ana Rosa dos. Gestão de pessoas no serviço público federal: o caso do Núcleo de Documentação da Universidade Federal Fluminense. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 8., 2004, Natal. **Anais do...** Natal, 2004. Disponível em: <<http://www.uff.br>>. Acesso em: 30 mar. 2010.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Cortez, 2001.

BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. 2006. Entrevista concedida a Patrícia Bispo. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 30 out. 2008.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patrícia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.56, n.2, p.179-194, abr./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/index>>. Acesso em: 4 set. 2010.

BRASIL. **Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**: Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_...2006/2005/Lei/L11091>. Acesso em: 0 set. 2010.

BRASIL. **Lei Nº 11.344, de 8 de setembro de 2006**. Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério... D.O.U. de 11.9.2006. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm>. Acesso em: 22 mar. 2010.

BRASIL. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. 1996. Disponível em: <<http://www.portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 6 set. 2010.

BRASIL. **Proposta de Política de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal**. 2010b. Disponível em: <http://pgpe.planejamento.gov.br/Docs/politicas_RH.doc>. Acesso em: 22 mar. 2010.

BRASIL. **Regime Jurídico Único**. D.O.U. de 11.12.1990. 1990. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/lei8112anotada/index.htm>>. Acesso: 13 dez. 2010

BRASIL. **Secretaria de Recursos Humanos - SRH**. 2010a. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/link_secretaria.asp?cod=459&cat=227&sec=24&sub=>. Acesso em: 22.03.2010

BUSS, Vanderlei. **Qualidade de vida no trabalho**: o caso do corpo técnico e auxiliar administrativo de uma instituição de ensino superior. 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PEPS2435.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2010.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília. **Revista de Informação Legislativa**, ano 37, n. 147, jul./set. 2000. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ril/Pdf/pdf_147>. Acesso em: 25 mar. 2010.

CANETE, Ingrid. **Qualidade de vida**: é possível chegar lá. 2005. Entrevista concedida a Patrícia Bispo. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 27 de mar. 2010.

CARVALHO, Fernando Henrique Monteiro. **Palavra do superintendente de recursos humanos da UFC**. 2005. Disponível em: <www.srh.ufc.br/palsuperint.htm>. Acesso em: 22 mar. 2010.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de Vida no Trabalho**: fatores que influenciam as organizações. In: Simpósio de Engenharia de Produção. Anais do XIII. SIMPEP – Bauru, SP, Brasil. 6 a 8 de novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.fesppr.br>>. Acesso em: 23 set. 2009.

CHACON, Daniel Cesar Franklin. A relação entre o direito do trabalhador ao bem-estar e o seu ambiente do trabalho. **Revista de direito do trabalho**, v. 14, n. 9, p. 4-7, 2008. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/.../meioambientedotrabalho.htm>>. Acesso em: 4 set. 2010

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

COSTA, Wellington Soares da. Humanização, relacionamento interpessoal e ética. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 17-21, jan./mar.2004.

ECO, Umberto. Quando o outro entra em cena, nasce a ética. **Reflexão**: diálogo sobre a ética. São Paulo, ano 3, n. 6, p. 8-13, fev. 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/reflexao/index.shtml>. Acesso em: 24 ago. 2010.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. P.219-222. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006b.

FERREIRA, Mário César. **QVT**: modismo ou novo modelo de gestão do trabalho? Publicado em 06 de agosto de 2007. Entrevista concedida a Patrícia Bispo. Disponível em <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 22 ago. 2008.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Universidade de Brasília. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul-set. 2009. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2010.

FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, abr./jun. 2009.

FERREIRA, Mário César. **Reconhecimento no trabalho**. Brasília: UnB, 2009. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo>>. Acesso em: 08 de dez.2010.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 20 mar. 2010.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Organizações em Contexto**, ano 3, n. 5, p. 9-31, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.metodista.br>>. Acesso em 22 mar. 2010.

GOMES, Celeste Leite dos Santos Pereira. **Crimes contra o meio ambiente**: responsabilidade e sanção penal. 2. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LIMA, Criseida Alves. **A importância da formulação de uma política de Recursos Humanos numa Instituição de Ensino Superior**: Relatório completo do I Seminário de Recursos Humanos da UFC. Fortaleza, 2003. Apresentação em *power point*. Disponível em: <<http://www.srh.ufc.br/1seminario>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

LIMA, Francisco José Pierre Barreto. Influências da qualidade de vida no trabalho dos servidores no desempenho da Administração Pública Municipal de Fortaleza (Ce). In: REUNIÃO ANUAL DA SBPC, 57., 2005, Fortaleza. **Anais da ...** Fortaleza: SBPC, 2005. Disponível em: <<http://www.sbpnet.org.br/>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

LIMA, Irê Silva. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte.** 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/teses>>. Acesso em: 18 mar. 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000.** Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <<http://www.theses.usp.br>>. Acesso em: 19 ago. 2010.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LUCENA, Maria Diva da S. **Avaliação de desempenho.** São Paulo: Mc Graw Hill do Brasil, 1977.

MACEDO, Juliano de Matos; MATOS, Raquel Dorigan de. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO do Campus do Irati. *In:* CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 1., 2008, Ponta Grossa. **Anais do...** Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <<http://www.unicentro.br/.../Revista.../32-Ed3>>. Acesso em: 28 fev. 2010.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 4ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Psicol. Soc. Trab. [online]**, v. 6, p. 59-78, 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo>>. Acesso em: 03 set. 2010.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 1, fev. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 3 set. 2010.

MELO, Pedro Antônio de; LUZ, Rodolfo Joaquim Pinto da. **A formação docente no Brasil.** Florianópolis: IESALC/INPEAU/UFSC, 2005. Disponível em: <http://www.oei.es/docentes/info.../informe_formacion_docente_brasil_iesalc.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2011.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 7, n. 11, p. 20-30, 1983.

NASCIMENTO, Telma Araújo do. **A importância dos programas de qualidade de vida desenvolvidos pela Superintendência de Recursos Humanos para os servidores técnico-administrativos da UFC.** 2007. Monografia (Especialização em Tecnologia em Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2007.

NISHIMURA, Adriana Zoqui de Freitas Cayres. A gestão estratégica da Qualidade de Vida no Trabalho. Publicações FAE. In: SEMINÁRIO SOBRE SUSTENTABILIDADE, 2., 2007, São Paulo. **Anais do...** São Paulo, 2007. p.12-15. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/pdf.../praticas_03>. Acesso em: 3 set. 2009.

OLIVEIRA, Ângela Maria de; BRANCO, Irvana Chemin; HILGEMBERG, Cleise Maria de Almeida Tupich. Qualidade de vida no trabalho na universidade estadual de ponta grossa sob a perspectiva dos servidores. In: GESTÃO de Políticas Públicas no Paraná. Curitiba: Editora Progressiva, 2008. p. 159-176. Disponível em: <<http://www.repositorio.seap.pr.gov.br>>. Acesso em: 26 fev. 2010.

PEREIRA, Orcione Aparecida Vieira. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais.** Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) – Centro Universitário de Caratinga – UNEC, Caratinga, MG, 2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.unec.edu.br>>. Acesso em: 19 out. 2008.

RAMOS, Carla Renata Santos. **Qualidade de vida no trabalho para servidores da UESC.** Monografia (Especialização em Administração de Empresa) - Universidade Estadual de Santa Cruz. Ilhéus, 2008. Disponível em: <<http://www.uesc.br/cursos/graduacao>>. Acesso em: 26 fev. 2010.

RAUEN, Fábio José. **Elementos de iniciação à pesquisa.** Rio do Sul, SC: Nova Era, 1999.

ROCHA, Simone Karla. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso no setor têxtil. Florianópolis, 1998. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br>>. Acesso em: 4 fev. 2009.

SANTOS, Antônio Silveira Ribeiro dos. Meio ambiente do trabalho: considerações. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: <<http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp>>. Acesso em: 4 set. 2010.

SILVA, Andresa Sena. Os desafios da docência superior na realidade nacional. **WebArtigos.com**, 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com>> Acesso em: 6 set. 2010.

SILVA, Luiz Alves. Formação docente e profissional de professor universitário. **Re-ação Integrada**, v. 3, p. 15-17, 2002. Disponível em: <<http://www.tpes.com.br>>. Acesso em: 6 set. 2010.

SOARES, Holgonsi. A importância da Autonomia. **A Razão**, 25, jun. 1998. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/.../textoscidadania.html>>. Acesso em: 3 set. 2010.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Estatuto. Aprovado pelo Conselho Nacional de Educação, conforme Parecer no 62/99, da Câmara de Educação Superior (Processo no 23.000.012916/98-59), aprovado pelo Sr. Ministro da Educação, através da Portaria no 592, de 23 de março de 1999. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, 26 mar. 1999. Disponível em: <<http://www.ufc.br>>. Acesso em: 24 ago. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Regimento da Reitoria da Universidade Federal do Ceará**. Fortaleza, 1987. Disponível em: <<http://www.ufc.br>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Regimento Geral da UFC**. Aprovado pelo Conselho Nacional de Educação, conforme Parecer no 218/82, de 4 de maio de 1982 (Documento no 258, p. 58). Revisto e atualizado, em 17 de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.ufc.br>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório Anual de Atividades da UFC**. 2006. Disponível em: <<http://www.ufc.br>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Resolução N° 33/CEPE de 27 de novembro de 2009**: Instruções complementares para o provimento de cargo do professor adjunto da UFC. 2009. Disponível em: <<http://www.ufc.br>>. Acesso em: 7 set. 2010.

VECCHIA, Roberta Dalla; RUIZ, Tania; BOCCHI, Silvia Cristina Mangini; CORRENTE, José Eduardo. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, 2005, vol.8, n.3. p. 246-252 .

VELOSO, Henrique Maia; BOSQUETTI, Marcos Abílio; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A Concepção gerencial dos programas de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. *In*: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO, 8., 2005 São Paulo. **Anais do...** São Paulo: USP, 2005. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br> >. Acesso em: 3 set. 2009.

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

APÊNDICE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - POLEDUC

PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA UFC

Sou aluna do MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR e minha pesquisa é sobre Qualidade de Vida no Trabalho que tem por objetivo **aferir o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da UFC**. Solicitamos, encarecidamente, sua colaboração no preenchimento e envio **deste formulário**, até o dia **11 de abril de 2010** para que possamos dar prosseguimento a essa pesquisa. Sua participação é muito importante e desde já agradecemos sua atenção.

1. IDENTIFICAÇÃO

Centro Acadêmico:

Sexo: Masc () Fem ()

Professor: () Associado () Titular () Adjunto () Assistente
() Auxiliar () Substituto () Visitante () Colaborador

Carga horária: () 20h () 40h () D.E

Tempo de serviço: () 1 - 5 anos () 6 – 10 anos () 11 – 15 anos
() 16 – 20 anos () 21 – 25 anos () 26 – 30 anos
() 31 – 35 anos () acima de 35 anos

Idade: () 18 – 27 () 28 – 37 () 38 – 47
() 48 – 58 () acima de 58anos

Estado civil : () solteiro () casado () viúvo
() separado () divorciado () outros

Renda: () até R\$5.000,00 () acima de R\$5.000,00

Dependentes: () 1 – 3 () 4 – 6 () acima de 6 dependentes

2. AFERIÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO DOCENTE

ESCOLHA E MARQUE: SIM - NÃO - EM PARTE

CATEGORIA: Compensação justa e adequada	SIM	NÃO	EP
1. Seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que você realiza como professor da UFC?			
2. A remuneração recebida é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais na sociedade em que vive?			
3. Existe diferença na remuneração entre docentes da UFC que executam tarefas idênticas?			
4. Os docentes da UFC ganham melhor do que os docentes da iniciativa privada?			
CATEGORIA: Condição de trabalho	SIM	NÃO	EP
1. A jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado?			
2. A carga horária das suas funções lhe causa problemas físicos e/ou mentais?			
3. Seu ambiente de trabalho é seguro? Você se sente tranquilo no trabalho?			
4. Seu ambiente de trabalho é saudável, propicia-lhe conforto e condições satisfatórias de trabalho, bons instrumentos, equipamentos, material didático?			
5. Seu ambiente de trabalho tem espaço de convivência e/ou de estudo com os demais docentes?			
6. Existe estrutura física como sala privativa e banheiros no seu ambiente de trabalho exclusivos para docentes?			
CATEGORIA: Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	SIM	NÃO	EP
1. Você tem autonomia para realizar suas atividades acadêmicas?			
2. Você se sente realizado com a atividade que desempenha?			
3. Você está satisfeito com o trabalho que desenvolve?			
4. Seu trabalho exige diferentes conhecimentos e habilidades, porém não é cansativo e repetitivo?			
5. Existe um feedback do seu trabalho por parte da sua chefia?			
CATEGORIA: Oportunidade de crescimento e segurança	SIM	NÃO	EP
1. Existe na UFC uma política de RH (planos de cargos e salários) que permita uma ascensão profissional?			
2. A UFC dá oportunidade de ampliar seus conhecimentos e habilidades através de um plano de desenvolvimento e capacitação que ela mesma oferece?			
3. A UFC é uma instituição em que você se sente seguro em relação à manutenção de seu emprego e remuneração?			

CATEGORIA: Integração social no trabalho	SIM	NÃO	EP
1. Existe algum tipo de preconceito no seu ambiente de trabalho?			
2. Existem favoritismo e preferências no seu ambiente de trabalho?			
3. Você tem bom relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?			
4. E com sua chefia?			
5. Você participa com seu grupo de trabalho da UFC de algum movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual, fora da UFC?			
CATEGORIA: Constitucionalismo	SIM	NÃO	EP
1. A UFC observa e cumpre todos os direitos previstos na lei que regulamenta o trabalho na UFC (Regime Jurídico Único)?			
2. Você conhece o Regime Jurídico Único?			
3. A UFC respeita sua privacidade, salvo se seu comportamento interferir no trabalho?			
4. Existe liberdade de expressão no ambiente organizacional?			
5. As normas e rotinas organizacionais são claras, definidas, difundidas?			
CATEGORIA: Trabalho e espaço total da vida	SIM	NÃO	EP
1. Você tem equilíbrio satisfatório entre sua vida profissional e pessoal?			
2. Você se sente mal (angustiado, sufocado, com medo, etc) no seu ambiente de trabalho?			
3. Quando você sai do trabalho você sente algum sintoma como dor de cabeça, dor no corpo, irritação?			
4. Quando você sai do trabalho você se sente bem consigo mesmo(a) na certeza do dever cumprido?			
5. Você tem tempo para você?			
6. Você tem tempo para sua família?			
CATEGORIA: Relevância social da vida no trabalho.	SIM	NÃO	EP
1. Você tem uma imagem positiva da UFC?			
2. Você acha que a UFC valoriza seu trabalho como docente?			
3. Você acha que a UFC lhe valoriza como pessoa?			
4. Você considera que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição?			

3. INDIQUE DUAS PALAVRAS QUE, PARA VOCÊ, SIGNIFIQUE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

--	--

4. SOBRE A DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ESCOLHA E MARQUE: SIM – NÃO – EM PARTE

DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT	SIM	NÃO	EP
1. Você considera que os Programas de QVT são importantes para a UFC?			
2. Os Programas de QVT interferem na sua produtividade?			
3. Você acha que os docentes valorizam Programas de QVT?			
4. Você tem obtido informação sobre QVT?			
5. A UFC deve ter Programas de QVT?			
6. Sua QVT precisa ser melhorada?			

5. SOBRE AS AÇÕES PSICOSSOCIAIS E CULTURAIS DESENVOLVIDAS PELO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO- DDH/SRH.
ESCOLHA E MARQUE: SIM – NÃO – EM PARTE

Você conhece os seguintes Projetos psicossociais e culturais do DDH?	SIM	NÃO	EP
Projeto de Atendimento Individual social e psicológico			
Projeto de Prevenção do Alcoolismo			
Projeto de Valorização do Aposentado			
Projeto de Intervenção sobre as atividades laborais presentes na UFC			
Projeto de Acompanhamento Social aos servidores com problemas de saúde			
Projeto de Preparação para a Aposentadoria			
Projeto para o Crescimento Pessoal e Profissional do Servidor			
Projeto de Prevenção da Saúde			
Projetos de Atividades de incentivo às manifestações artísticas e culturais (concurso de poesias, orquestra de flautas, dança de salão, yoga, oficina para filhos de servidores, oficina de artesanato, etc)			
PARTICIPAÇÃO NOS PROJETOS	SIM	NÃO	
Você foi ou é usuário de algum desses projetos psicossociais e/ou culturais?			

6. MOTIVOS QUE LEVAM O DOCENTE A NÃO SE INSERIR NOS PROJETOS DO DDH. ESCOLHA E MARQUE: SIM – NÃO – EM PARTE

MOTIVOS	SIM	NÃO	EP
1. Falta de conhecimento			
2. Não dispõe de tempo para o engajamento em projetos psicossociais e culturais do DDH			
3. Não sente necessidade de inserção nos projetos psicossociais e culturais do DDH			
4. Já possui fora do âmbito da UFC atividades que promovam sua qualidade de vida			
5. Acha que deveria haver Programas e Projetos de QVT específicos para docentes			
6. Está satisfeito (a) no contexto pessoal e profissional e, portanto, não busca alternativa para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.			
7. Não tem interesse.			