

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
RIO GRANDE DO SUL
CAMPUS FELIZ**

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

ELENICE REICHERT

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO IFRS
CAMPUS FELIZ**

Feliz, 2018.

Elenice Reichert

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO IFRS
CAMPUS FELIZ**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientadora: MSc. Cecília Brasil Biguelini

Coorientador: MSc. Júlio César Vargas de Oliveira

Feliz, 2018.

Elenice Reichert

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
DOCENTES DO IFRS CAMPUS FELIZ**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao
Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção
do título de tecnólogo em Processos Gerenciais.

APROVADO EM ____/____/____ .

PROF.^a MSc. CECÍLIA BRASIL BIGUELINI
ORIENTADORA

PROF. MSc. JÚLIO CÉSAR VARGAS DE OLIVEIRA
COORIENTADOR

PROF. MSc. MATHEUS MILANI
BANCA EXAMINADORA

PROF. Esp. LUÍS CARLOS CAVALHEIRO DA SILVA
BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

Aos meus pais

Marlene maria Reichert

Hélio Reichert

À minha vó

Hilária

Aos professores

MSc. Cecília Biguelini Brasil

MSc. Júlio César Vargas de Oliveira

Pela dedicação e compromisso

Sem vocês talvez eu não tivesse chegado tão longe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me concedido o dom da vida e a possibilidade de concluir este curso.

Especialmente a professora MSc. Cecília Biguelini Brasil que me convenceu a não desistir do curso. Agradeço pela confiança em mim, por ter aceito ser minha orientadora, me auxiliando, inclusive na decisão pelo tema de pesquisa. Agradeço à sua crítica sempre construtiva, sua orientação, incentivo e carinho.

Ao meu coorientador prof. MSc. Júlio César Vargas de Oliveira, por todo o auxílio prestado na reta final do presente trabalho. Agradeço imensamente a todo apoio, atenção e incentivo para que eu pudesse concluir o trabalho em tempo hábil.

Aos meus pais, Marlene e Hélio pelo apoio, estímulo, carinho e compreensão no decorrer da caminhada, me ensinando à importância dos estudos e a perseverança. Agradeço por me amarem incondicionalmente, apesar dos meus tropeços.

Aos meus irmãos, Lairton, Leonardo e Elisiane por sempre estarem comigo, me apoiarem e incentivarem.

À minha avó Hilária Pauly Dewes pelo carinho, incentivo e por sempre me lembrar da minha capacidade.

À instituição de ensino, IFRS campus Feliz, que oportunizou a realização deste estudo. Enfim, a todos aqueles que fazem parte da minha história eu agradeço de coração.

“Os livros não mudam o mundo, quem muda o mundo são as pessoas. Os livros só mudam as pessoas.”

Mário Quintana

RESUMO

Em um cenário cada vez mais competitivo, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vem ganhando cada vez mais destaque, é inconcebível para uma organização ou instituição que visa seu pleno desenvolvimento, ignorar esse aspecto. “A qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de vida de cada um, uma vez que não se pode dissociá-la da essência do próprio homem. Neste cenário, é frequente o impacto negativo destes fatores na Qualidade de Vida do trabalhador. Assim, no intuito de manter os funcionários satisfeitos, considera-se que a Qualidade de Vida no Trabalho seja de extrema relevância para a realização eficaz das atividades laborais. Nesse sentido, esse Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo definir o perfil dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz; verificar a percepção dos professores quanto à qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Walton; identificar quais categorias de qualidade de vida necessitam de mais atenção na organização em estudo; propor alternativas de melhoria da qualidade de vida no trabalho dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz. Os procedimentos metodológicos utilizados caracterizam a pesquisa como exploratória descritiva com abordagem tanto qualitativa como quantitativa. Para coleta dos dados, utilizou-se um questionário, onde os docentes do IFRS Campus Feliz constituíram a população deste estudo.

A análise dos resultados possibilitou identificar que estes profissionais vivenciam aspectos que podem refletir negativamente na saúde e qualidade de vida como: auxílio alimentação insatisfatório; ambiente de trabalho; práticas de segurança avaliadas de forma negativa; avaliação com os colegas; comunicação com o superior; comunicação interna da instituição; informações passadas pela direção; retorno dado em caso de dúvidas; valorização dos professores; reconhecimento do desempenho pelos seus superiores; tratamento dado às pessoas; clima organizacional; abertura que o superior dá para sugestões; maneira como o superior recebe as críticas relacionadas ao seu trabalho; liberdade na tomada de decisões; liberdade de expressão e colaboração dos superiores na efetividade de seu trabalho. Conclui-se que mudanças nas condições de trabalho são necessárias, pois a satisfação e uma boa prestação de serviços dependem diretamente de uma boa qualidade de vida dos trabalhadores. Para futuras pesquisas, recomenda-se elaborar um questionário mais aprofundado referente aos tópicos que resultaram em avaliações negativas com a finalidade de obter resultados mais abrangentes quanto à evolução da QVT no exercício laboral da população pesquisada havendo necessidade de desenvolver ações que deem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de proporcionar Qualidade de vida no Trabalho.

Palavras-chave: IFRS, QVT, Modelo de Walton, Comunicação, Saúde,

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Hierarquia das necessidades, segundo Maslow	17
Figura 2: Compensação Justa e Adequada	44
Figura 3: Condições de Trabalho.....	47
Figura 4: Comunicação.....	50
Figura 5: Reconhecimento.....	53
Figura 6: Participação	56
Figura 7: Relacionamento.....	58
Figura 8: Imagem da Instituição	60
Quadro 1: Perfil dos gerentes da Teoria X e da Teoria Y	18
Quadro 2: Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	23
Quadro 3: Modelo de QVT de Walton	26
Quadro 4: Fatores que fomentam a efetividade dos programas de QVT	28
Quadro 5: Desenho de cargos	29
Quadro 6: Formas de assinalamento do questionário	34
Gráfico 1: Gênero dos docentes.....	37
Gráfico 2: Idade dos docentes.....	37
Gráfico 3: Cidade onde os docentes residem.....	38
Gráfico 4: Estado civil dos docentes	39
Gráfico 5: Titulação acadêmica dos docentes	39
Gráfico 6: Tempo na instituição de ensino	40
Gráfico 7: Turno nesse semestre - 2018/2	41
Gráfico 8: Regime de dedicação docente	41
Gráfico 9: Já lecionou em outra instituição	42
Gráfico 10: Compensação Justa e Adequada.....	44
Gráfico 11: Condições de Trabalho	46

Gráfico 12: Comunicação	49
Gráfico 13: Reconhecimento	52
Gráfico 14: Participação	56
Gráfico 15: Relacionamento	57
Gráfico 16: Imagem da instituição	59

Sumário

1. INTRODUÇÃO	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Mudanças no ambiente organizacional	12
2.2 Teoria das relações humanas.....	13
2.2 A importância da Motivação	14
2.3 Comunicação.....	15
2.4 Reconhecimento	16
2.5 Participação	16
2.6. A importância dos estudos de satisfação do indivíduo no trabalho.....	16
2.6.1 A hierarquia das Necessidades de Maslow	16
2.6.2 Douglas McGregor.....	18
2.7 Qualidade de vida no trabalho	19
2.8 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	23
2.8.1 Modelo de QVT de Walton	23
2.8.2 Modelo de QVT de Nadler e Lawler.....	27
2.8.3. Modelo de QVT de Hackman e Oldham	28
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
3.1 Método escolhido e justificativa	31
3.2 Instrumento da coleta de dados	33
3.3 Amostragem	34
3.4 Aplicação do instrumento de pesquisa.....	35
3.5 Análise dos dados.....	35
3.6 Limitações do estudo	35
4. RESULTADOS	36
4.1 Análise dos resultados	36
4.1.1 Perfil dos colaboradores.....	36

4.2 Análise e interpretação dos resultados dos questionários	42
4.2.1 Categoria 1: Compensação Justa e Adequada.....	42
4.2.2 Categoria 2: Condições de Trabalho	45
4.2.3 Categoria 3: Comunicação	47
4.2.4 Categoria 4: Reconhecimento	50
4.2.5 Categoria 5: Participação	53
4.2.6 Categoria 6: Relacionamento	57
4.2.7 Categoria 7: Imagem da empresa.....	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS:	64
APÊNDICE - PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	69

1. INTRODUÇÃO

Nas organizações, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vem ganhando cada vez mais destaque, é inconcebível para uma organização que visa seu pleno desenvolvimento, ignorar esse aspecto. “A qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de vida de cada um, uma vez que não se pode dissociá-la da essência do próprio homem” (OLIVEIRA, 2011).

O termo QVT foi cunhado por Louis Davis na década de 1970. Na época, esse termo estava relacionado com a preocupação geral com o bem-estar e a saúde do trabalhador ao desempenhar suas atividades e atualmente, o mesmo abrange aspectos físicos, ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2010).

A QVT é importante, pois a mesma visa proporcionar mais qualidade de vida ao trabalhador, já que todas as organizações precisam de pessoas motivadas para alcançarem maiores níveis de qualidade e produtividade. Para que isso aconteça, os trabalhadores precisam se sentir recompensados. De maneira geral, a QVT está relacionada com a forma como as pessoas se sentem trabalhando na organização. (CHIAVENATO, 2010).

A escolha do tema se deve do fato de ser um tema atual e extremamente relevante, uma vez que a qualidade de vida no trabalho reflete em aspectos da vida pessoal do trabalhador, não ficando apenas restrito ao ambiente de trabalho. A proposta de trabalho poderá ser útil para apresentar à instituição em estudo, a relevância do tema QVT e o quanto poderá beneficiar a instituição de maneira geral. Poderá proporcionar a visão de como os profissionais se sentem em seu ambiente de trabalho e como isso se reflete no seu dia-a-dia de maneira geral.

O presente estudo será realizado numa instituição de ensino, localizada na região do Vale do Caí/RS, tendo como tema abordado a Qualidade de Vida no Trabalho. A partir do tema proposto tem-se a seguinte pergunta: Como os professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz avaliam seu trabalho no que diz respeito às categorias de qualidade de vida no trabalho propostas no Modelo de Walton?

Desta forma, o trabalho tem como objetivo geral diagnosticar a percepção dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz em relação à qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo de Walton. No que diz respeito aos objetivos específicos, o presente trabalho visa:

- Definir o perfil dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz;
- Verificar a percepção dos professores quanto à qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Walton;
- Identificar quais categorias de qualidade de vida necessitam de mais atenção na organização em estudo;
- Propor alternativas de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz.

O presente trabalho foi definido da seguinte forma: no primeiro capítulo, o trabalho buscou introduzir o tema sobre qualidade de vida no trabalho, a justificativa para o mesmo, a delimitação problema de pesquisa, bem como objetivo geral e objetivos específicos. No segundo capítulo, foi abordado o referencial teórico que serviu para dar embasamento ao trabalho. No terceiro capítulo, foram apresentados os procedimentos metodológicos para a realização do trabalho de conclusão. No quarto capítulo, foram apresentados os resultados. No quinto capítulo foi apresentada a conclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo, é abordado o referencial teórico do assunto que será tema do trabalho: qualidade de vida no trabalho (QVT). A finalidade do mesmo é dar embasamento ao tema proposto a partir das escritas de outros autores.

2.1 Mudanças no ambiente organizacional

No decorrer da história, o trabalho tem passado por uma série de desdobramentos, sendo que no século XX, o trabalho recebeu a configuração atual. Além das transformações nas organizações, mudou também a maneira de administrar o seu comportamento. E é neste século que a burocracia passa a fazer parte das mesmas. As transformações decorrentes desse século mudaram significativamente a maneira de administrar as pessoas e a partir de então, pode-se identificar três eras organizacionais distintas: a Era Industrial Clássica, a Era Industrial Neoclássica e a Era da Informação (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Chiavenato 2010, a Era Industrial Clássica ocorreu entre 1900 e 1950. Período que representou a intensificação da industrialização, resultando na Revolução industrial. As organizações eram estruturadas da seguinte forma:

Neste período, a estrutura organizacional típica caracterizou-se pelo formato piramidal e centralizador, departamentalização funcional, modelo burocrático, centralização das decisões no topo, estabelecimento de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento dos participantes.

Nessa era, a administração das pessoas era denominada de relações industriais, período no qual as pessoas eram consideradas recursos de produção. “O homem era considerado um apêndice da máquina” (CHIAVENATO, 2010).

A Era Industrial Neoclássica teve seu início por volta de 1950 e se prolongou até 1990. Foi ao final da Segunda Guerra Mundial, que as mudanças ocorreram de forma mais intensa. Devido à competição e às constantes mudanças, o velho modelo foi se tornado inflexível às mudanças no ambiente de trabalho, com isso houve uma tentativa de adotar novos modelos estruturais para se ajustar as novas condições do ambiente. A resposta das organizações foi a estrutura matricial, esta, por sua vez, promoveu uma melhoria, porém, não foi o suficiente (SANTOS, 2011).

Segundo Chiavenato (2010, p. 11):

A velha concepção das relações industriais foi substituída por uma nova visão de Administração de Recursos Humanos. As pessoas como recursos vivos e não como fatores inertes de produção.

Tal aspecto, pode ser considerado um avanço nas relações de trabalho, uma vez que deixou de ser considerado como um “apêndice a máquina” e passou a ser visto como um ser humano, cujas necessidades devem ser atendidas satisfatoriamente. Nesse sentido, as pessoas passaram a ser consideradas como um recurso fundamental para as organizações.

A Era da Informação iniciou por volta de 1990, período no qual surgiu a globalização da economia, fazendo com que a competitividade se tornasse mais intensa entre as empresas. Nessa era, o recurso mais importante passou a ser o conhecimento e não mais o capital, como foi nas eras anteriores. Devido, a repercussão da internet, as mudanças passaram a ser mais rápidas, pois a informação passou a ser disseminada em questão de segundos, trazendo assim, um contexto ambiental de turbulência e de imprevisibilidade, impactando fortemente a cultura organizacional (SANTOS, 2011).

Nesse sentido, é importante ressaltar, que o surgimento do conceito de qualidade surgiu por volta de 1970, com o renascimento da indústria japonesa, e nesse contexto a qualidade passou a ser uma vantagem competitiva, não sendo possível sobreviver no mercado sem qualidade (LAUGENI, 2005).

O termo qualidade tem diversas definições e de acordo com Araújo (2006), a qualidade é definida como a busca pela perfeição a fim de satisfazer clientes cada vez mais conscientes e exigentes. A qualidade pode ser percebida em razão de todo o esforço que a empresa faz para aprimorar o produto ou serviço, lhes conferindo valor e não somente por intermédio de uma certificação. Segundo Maximiano (2011), a ideia do Controle Total da Qualidade (TQC – Total Quality Control), foi apresentada em 1961 por Armand Feigenbaum, no qual a qualidade deveria estar alinhada aos desejos e interesses dos clientes, devendo estar embutida no produto ou serviço.

2.2 Teoria das relações humanas

Segundo Vazzoler (2016), na década de 20 foram realizados uma série de experimentos por Elton Mayo, em uma fábrica localizada na cidade de Hawthorne, nos EUA, cujo objetivo inicial de aumentar a produtividade. Foram separados dois grupos de

funcionários para trabalharem em ambientes com pequenas alterações físicas entre eles; enquanto um grupo trabalhava em condições normais; o outro foi submetido à um ambiente com variações na iluminação, todavia, o resultado obtido não foi o esperado, pois ambos os grupos tiveram um aumento na produtividade em relação ao padrão.

Ainda segundo Vazzoler (2016), mais tarde os dois grupos foram submetidos a um ambiente com intensidade de iluminação bem abaixo do ideal, onde se esperava que a produtividade também diminuísse. Porém, em ambos os grupos houve um aumento na produtividade. Devido a esse fato, chegaram à conclusão de que a iluminação pouco interfere na produtividade de ambos os grupos. Assim, foi constatado que o fator que promovia tal aumento de produtividade era a atenção que os gerentes estavam dando aos funcionários.

Segundo Gil (2016, p. 19):

Essa experiência e outras que se seguiram vieram ressaltar a importância de fatores psicológicos e sociais na produção. Como consequência, passou-se a valorizar as relações humanas no trabalho. Assim, temas como comunicação, motivação, liderança e tipos de supervisão passaram a ser também considerados na Administração de Pessoal.

Sendo assim a Administração de Pessoas passou a ter outra concepção, onde os colaboradores passaram a ser mais valorizados, sendo imprescindível considerar os aspectos que antes não eram observados, visto que o homem, inicialmente era visto apenas como um apêndice da máquina. Nos tempos atuais esta visão está ultrapassada, nesse sentido, a qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para o bem estar dos colaboradores.

O resultado de tal experimento ficou conhecido como Efeito Hawthorne. Após ter concluído esse experimento, Mayo realizou outros experimentos por mais de 5 anos cujo enfoque era na psicologia dos funcionários, o que deu origem a teoria das relações humanas, trazendo uma nova perspectiva para a administração corporativa, onde o colaborador não é mais visto apenas como “apêndice da máquina”. Os experimentos de Hawthorne mostraram que o ser humano tem necessidades psicológicas e sociais, além das financeiras VAZZOLER (2016).

2.2 A importância da Motivação

Segundo Gil (2011), o mundo dos negócios cada vez mais competitivo exige altos níveis de motivação das pessoas, sendo que empregados motivados tendem a

proporcionar melhores resultados à empresa. “A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento”. Por esta razão, os gerentes devem ser capazes de promover a motivação dos empregados, uma vez que a motivação é a força que estimula as pessoas a agir.

Segundo Vergara (2006, *apud* Muller, 2013, p. 28), os fatores motivacionais são intrínsecos, e dizem respeito ao reconhecimento e aos sentimentos de autorrealização. Se estes estão presentes, proporcionam a satisfação do indivíduo, mas se estes tiverem ausentes, deixam de causar a satisfação, mas também não chegam a causar a insatisfação. Os fatores higiênicos ou extrínsecos, localizados no ambiente de trabalho, como salário, relacionamento com os colegas, entre outros, se presentes não chegam a causar a satisfação, porém, caso estejam ausentes causam a insatisfação.

2.3 Comunicação

Sousa (2003, p. 21) afirma que seria impossível ao homem não se comunicar, uma vez que "o mundo é cheio de significados e só é inteligível e compreensível porque lhe atribuímos significados e o interpretamos". Em sentido amplo, comunicar é relacionar seres vivos conscientes, tornar comuns informações, experiências e sensações entre esses seres. Afirma ainda, que a comunicação é o elemento indispensável para a coesão social, que permite a reprodução e a recriação da própria sociedade. Esse compartilhamento ocorre através da socialização, processo de enculturação em que o sistema de valores, de normas e de comportamentos de uma determinada sociedade é aprendido e interiorizado por um indivíduo.

Segundo Gil (2011), a habilidade de se comunicar é extremamente importante no ambiente de trabalho, principalmente aos profissionais que exercem atividades gerenciais, até mesmo porque se expressar oralmente com uma ou mais pessoas é algo que não pode ser evitado. Mesmo se tratando de uma capacidade humana fundamental, o fato é que a grande maioria das pessoas não sabe se comunicar adequadamente. E isso também ocorre no âmbito profissional, até mesmo em relação aos profissionais de recursos humanos.

Para Muller (2013), com o intuito de que a comunicação dentro da uma instituição, seja saudável e agradável e se alcance resultados esperados, é necessário que haja uma resposta, um retorno para as mensagens, perguntas ou dúvidas que surjam no decorrer do dia-a-dia. Caso isso não aconteça, a comunicação dentro da organização ou até mesmo uma instituição de ensino ficará incompleta ou falha.

2.4 Reconhecimento

Para Cortella (2016), “reconhecimento é a melhor forma de estimular alguém”. A principal fonte de insatisfação dos brasileiros dentro das empresas não é o salário. Muito além do que uma remuneração condizente com o que seria justo pelo seu trabalho, as pessoas sentem a necessidade de serem reconhecidas e valorizadas dentro das organizações. A grande causa da atual desmotivação nas empresas, é a ausência de reconhecimento.

2.5 Participação

Para Fernandes (1996), no que diz respeito à participação, pode-se considerar a percepção do entrevistado em termos de aceitação e engajamento nas ações empreendidas, no sentido de proporcionar as condições indispensáveis à participação efetiva, ao incentivar oportunidades que dizem respeito a: criatividade, expressão pessoal, repercussão de ideias dadas, por programas de participação e capacitação para o seu trabalho.

2.6. A importância dos estudos de satisfação do indivíduo no trabalho

2.6.1 A hierarquia das Necessidades de Maslow

Segundo Maximiano (2000), existem diversas teorias sobre motivação que partem do princípio de que as pessoas trabalham com maior motivação e entusiasmo se receberem oportunidades e estímulos adequados e por esta razão é importante saber quais são esses estímulos. O psicólogo Abraham Maslow (1987), estabeleceu uma hierarquia das necessidades classificada em cinco grupos ao constatar que essas necessidades apresentam diferentes níveis de força. Tais necessidades são: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização, como indica a figura 1.

Figura 1: Hierarquia das necessidades, segundo Maslow



Fonte: Adaptado de Maximiano, 2000. p. 311

- **Fisiológica:** são as necessidades primárias, como: bebida, comida, sono, exercícios, sexo, etc...
- **Segurança:** são as necessidades de proteção contra ameaças ou a insegurança natural das pessoas, como: medo de perder o emprego, riscos a sobrevivência e a integridade física.
- **Social:** é a necessidade de ter amigos, interação com o grupo, vínculos familiares, intimidade.
- **Estima:** o desejo de se sentir importante, competente e valorizado.
- **Autorrealização:** necessidade de utilizar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento, tornar-se cada vez mais o que cada um seria capaz de ser. (MAXIMIANO, 2011).

No ambiente de trabalho a teoria de Maslow é particularmente importante, porque salienta que as pessoas necessitam de respeito e atenção dos outros e não somente recompensas financeiras (GIL, 2011).

2.6.2 Douglas McGregor

As teorias de McGregor foram desenvolvidas por volta da década de 60, tendo como inspiração as ideias sobre satisfação propostas por Maslow. McGregor (1980), afirma que “o trabalho atende às necessidades básicas do indivíduo, mas oferece poucas oportunidades de satisfação das necessidades egoístas, principalmente para as pessoas situadas nos níveis inferiores da hierarquia”.

Para Gil (2011), “a maneira de pensar dos gerentes influencia o comportamento das pessoas com quem convivem.” Por isso, é conveniente que antes de tentar motivar aos outros, eles conheçam suas características pessoais, especialmente suas ambições profissionais. McGregor ainda definiu dois tipos de gerenciamento, os quais denominou de Teoria X e Teoria Y.

Os dois tipos de gerenciamento baseados na Teoria X e da Teoria Y, segundo McGregor (1980), seguem no quadro 1:

Quadro 1: Perfil dos gerentes da Teoria X e da Teoria Y

<p>Teoria X O gerente admite que:</p> <p>Se não controla diretamente, a equipe não produz; às vezes é preciso repreender um funcionário para ensinar aos demais;</p> <p>Para manter o comando é preciso se distanciar um pouco da equipe;</p> <p>A maioria dos empregados não tem ambição e precisa de um empurrão;</p> <p>As decisões mais importantes devem ser tomadas por ele, sem a participação dos empregados.</p>
<p>Teoria Y O gerente admite que:</p> <p>Qualquer pessoa pode se criativa, desde que devidamente estimulada;</p> <p>De modo geral, os empregados são merecedores de sua confiança;</p> <p>Em algumas ocasiões, seus subordinados podem conduzir as reuniões;</p> <p>Seus empregados são capazes de se autocontrolarem;</p> <p>Sob condições favoráveis, as pessoas gostam de trabalhar.</p>

Fonte: Gil 2011

2.7 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Melo e Dias (2005), os primeiros estudos sobre QVT foram realizados por Mayo em 1928 e seus colaboradores nos anos 20 e 30. Inicialmente pretendiam investigar a relação entre condições de trabalho e monotonia e incidência de fadiga entre os trabalhadores, entretanto, tais pesquisas trouxeram à tona a questão da motivação no trabalho, dando início através da Escola de Relações Humanas às contribuições sobre o assunto.

Segundo Fernandes (1996), os estudos voltados à QVT foram de responsabilidade de Eric Trist e colaboradores no Tavistock Institute em 1950, atribuindo uma abordagem sócio técnica ao termo QVT a partir das relações indivíduo-trabalho-organização, com o objetivo da redução do esforço na execução das tarefas. Tal abordagem, foi incrementada pela criação do “Nacional Commission on Productivity”, nos EUA, em 1960, que analisou a baixa produtividade nas empresas. Fase que durou até 1970, quando os principais pontos de convergência foram apontados por Huse e Cumming (*apud* RODRIGUES 1994, p. 77) como:

- Adequada e satisfatória recompensa;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Desenvolvimento das capacidades humanas;
- Crescimento e segurança profissional;
- Integração social;
- Direitos dos trabalhadores;
- Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- Relevância social.

Os aspectos considerados como pontos de convergência, até os dias atuais podem ser considerados de extrema importância para realizar uma análise aprofundada com relação à Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que proporciona uma visão bem ampla dos pontos que requerem atenção.

No que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, não se trata apenas de aspectos físicos do ambiente de trabalho, tal conceito engloba ainda as condições sociais e psicológicas do ambiente de trabalho. As organizações precisam de pessoas participativas, motivadas e recompensadas adequadamente, para que alcancem resultados satisfatórios no que diz respeito à qualidade e produtividade. Atualmente, não se pode pensar em competitividade organizacional sem enfatizar a importância da QVT (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Chiavenato (2010), a QVT envolve uma constelação de fatores:

- A satisfação com o trabalho executado.
- As possibilidades de futuro na organização.
- O reconhecimento pelos resultados alcançados.
- O salário percebido.
- Os benefícios auferidos.
- O relacionamento humano dentro da equipe e da organização.
- O ambiente psicológico e físico do trabalho.
- A liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões.
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

O conjunto de fatores que compõe as categorias da Qualidade de vida no Trabalho de Walton, até hoje podem ser considerados como fazendo parte de uma Modelo de QVT cuja abrangência nos permite tirar conclusões interessantes sobre os aspectos que de fato merecem destaque por demonstrarem os pontos onde existe mais ou menos satisfação da parte dos colaboradores de modo geral.

Conforme Gil (2011), quando se trata de TQC, automaticamente fala-se de Qualidade de Vida no Trabalho, ficando assim, à cargo do gestor de pessoas atuar como auxiliar em relação aos programas de qualidade desenvolvidos, pois os mesmos, costumam ter muita dificuldade para serem implantados.

Para Albuquerque e França (1998, p. 41):

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

É notável que a Qualidade de Vida no Trabalho é um aspecto essencial nas organizações, com o intuito de promover plenas condições aos seus colaboradores de executar suas tarefas sem que isso os sobrecarregue na vida pessoal, dessa forma, se faz totalmente necessária a implantação de melhorias contínuas no sentido de promover o bem-estar dos trabalhadores de modo geral.

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Para Gil (2011, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Os programas de Qualidade de Vida no trabalho, atualmente, são essências para verificar a percepção dos colaboradores acerca da qualidade no seu ambiente de trabalho e do quanto isso repercute na vida pessoal do trabalhador. Esses programas também permitem que se tome medidas mais apropriadas para tornar a organização mais humanizada, que apesar prezar pela lucratividade e competitividade, não desmerece o trabalhador, dessa forma, contribuindo para o enriquecimento das relações de trabalho.

Segundo Cardoso (2015), a QVT pode proporcionar um aumento da qualidade e da produtividade quando bem implementada, pois trata-se de um processo que envolve não somente a organização, mas também o trabalhador e sua saúde física e mental. Diante do contexto atual, onde a competitividade está cada vez mais acirrada, é fundamental que as organizações proporcionem condições favoráveis de trabalho, desta maneira, torna-se possível proporcionar qualidade de vida no trabalho.

Segundo Cardoso e Bervique (2015, p. 4):,

É preciso levar em conta que a busca por competitividade obriga as empresas a se modernizarem e diante de tantas pressões, as pessoas nas empresas precisam estar mais fortes; e quando se oferece condições favoráveis de trabalho, torna-se mais fácil minimizar os transtornos e proporcionar qualidade de vida ao trabalhador.

A maneira como o indivíduo é tratado no âmbito profissional reflete diretamente na qualidade de vida. A valorização do trabalhador, o reconhecimento pelo seu trabalho, a maneira como é tratado e as condições favoráveis para desempenhar suas tarefas são indispensáveis para proporcionar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para Oliveira (2009), “a qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de vida de cada um, uma vez que não se pode dissociá-la da essência do próprio homem.” Não só é fundamental, como também é papel das organizações, que estejam engajadas com práticas motivacionais, com o objetivo de que o trabalhador se torne mais motivado a desempenhar suas habilidades profissionais.

Segundo Matos (1996, p. 34),

Para se falar de qualidade de vida, temos que entrar no campo da motivação humana, buscando descobrir quais as necessidades do homem e o que aspira como realização de vida. A qualidade de vida importa consciência individual e social sobre o significado da vida para que o homem coloque sua força transformadora em sua realização plena.

A Qualidade de Vida no Trabalho para cada trabalhador pode ser encarada diferentemente, uma vez que está relacionada a percepção do indivíduo em relação aos seus anseios, suas motivações e necessidades. Dessa forma, é fundamental que se dê significação individual aos fatores relacionados à QVT nas organizações, pois dessa forma o trabalhador pode até mesmo se comprometer ainda mais nas relações de trabalho.

Segundo Albuquerque (1992), “para ser competitiva, a empresa necessita de corpo gerencial e de empregados com nível de educação, formação e qualificação profissional cada vez maior.”

Segundo Santos (2012, p. 70),

O tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando expressão cada vez maior no ambiente empresarial e acadêmico, pois a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

Atualmente, a QVT vem ganhando cada vez mais destaque devido à sua relevância tanto para os trabalhadores quanto para as organizações que não podem mais deixar de lado a questão de que um ambiente de trabalho se faz de relações humanas. Se as empresas querem produzir com qualidade, lucratividade e competitividade não podem ignorar o fato de que profissionais que se sentem reconhecidos encontram mais motivação para executar suas tarefas, logo, trabalham com mais comprometimento.

Segundo Gimenes et. al (2017), devido às inovações tecnológicas e por meio da evolução da QVT percebe-se, que o ser humano passa grande parte do seu tempo no trabalho, e cada vez mais está tentando se capacitar para se manter na empresa. Isso faz gerar uma reflexão para os idealizadores da QVT, criando ferramentas para gerenciar de forma mais efetiva para cada momento histórico, não sendo apenas um modismo como tantos outros, conforme está descrito no Quadro 2 sobre a evolução da QVT.

Quadro 2: Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Relação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um modismo passageiro.

Fonte: Fernandes (1996)

2.8 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

2.8.1 Modelo de QVT de Walton

Segundo Walton, (1973, *apud* MONTEIRO, 2017, p. 24) o termo QVT é muito mais abrangente que os objetivos de uma série de atos legislativos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanais e a compensação por lesões decorrentes do trabalho, dentre outros. Afirmando ainda que o conceito de QVT, nos anos 70, deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, tais como o desejo de um empregador socialmente prestativo.

Ainda segundo Walton (1973, *apud* PADRE, 2014, p. 19):

Qualidade de vida no trabalho é recorrente da combinação de diversas dimensões básicas do funcionamento e das atividades, e de outras dimensões não dependentes exatamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades dos indivíduos pertencentes a uma organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho é composta por uma série de fatores que quando bem balanceados, trazem motivação, satisfação e engajamento dos trabalhadores em uma organização. Não depende exclusivamente das tarefas que lhe são atribuídas, mas também está relacionada com a maneira como os indivíduos dentro de uma organização ou até mesmo uma instituição de ensino são tratados no seu dia a dia.

Atualmente, é possível constatar que dentre os modelos da QVT, o que mais se identifica no dia a dia dentro das empresas é o modelo de Walton, devido ao fato de que as condições de melhorias para os funcionários ficam evidentes no que se refere a alguns dos quesitos mencionados por Walton: da igualdade, da possibilidade de carreira, o respeito às leis trabalhistas, jornada de trabalho entre outras. (GIMENES et al. 2017).

Para Chiavenato (2010), existem oito fatores que afetam a QVT, tais como:

Compensação justa e adequada: visa aumentar o grau de satisfação através da remuneração, tendo como modelo de salário recebido pela tarefa realizada, sendo justo na compensação de salários, equidade interna e externa, salários proporcionais.

Condições de trabalho: tem como objetivo explorar a satisfação profissional por meio de condições de bem-estar do trabalho, da jornada de trabalho razoável, do conforto do ambiente, entre outros...

Utilização e desenvolvimento de capacidades: consiste em utilizar os conhecimentos, as qualidades múltiplas, inclusive, reflete até que ponto o funcionário da empresa tem autonomia, controle e informações quanto ao processo total do trabalho.

Oportunidades de crescimento e segurança: diz respeito à valorização do profissional, por meio de oportunidades para expressar o seu potencial e de crescimento e desenvolvimento pessoal oferecido pela empresa, inclusive chances de aumentos salariais, segurança e estabilidade no emprego.

Integração social na organização: este refere-se aos relacionamentos, igualdade, ao grau de integração entre as pessoas dentro da empresa, ao senso comunitário e a ausência de preconceitos, com isso fica evidente a importância da igualdade de oportunidades.

Garantias Constitucionais: referem-se aos direitos dos colaboradores, que a empresa deve cumprir; trata-se da liberdade de expressão, do tratamento imparcial, privacidade pessoal e dos direitos trabalhistas.

Trabalho e espaço total de vida: trata-se do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, estabelecendo um papel balanceado no trabalho, na estabilidade de horários, no tempo para lazer da família.

Relevância social da vida no trabalho: reflete como o trabalhador percebe a responsabilidade social da empresa para com os trabalhadores e com a comunidade, na qual se enquadra a responsabilidade social da organização pelos seus produtos e práticas de emprego e pela imagem da empresa. Segue quadro 3:

Quadro 3: Modelo de QVT de Walton

Fatores de QVT	Dimensões
1) Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho; 2. Equidade interna (compatibilidade interna); 3. Equidade externa (compatibilidade externa);
2) Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho; 5. Ambiente físico (seguro e razoável).
3) Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia; 7. Significado de tarefa; 8. Identidade da tarefa; 9. Variedade de habilidades; 10. Retroação e retro informação.
4) Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira; 12. Crescimento profissional; 13. Segurança no emprego.
5) Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades; 15. Relacionamentos interpessoais; 16. Senso comunitário.
6) Garantias Constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas; 18. Privacidade pessoal; 19. Liberdade de expressão; 20. Normas e rotinas claras da organização.
7) Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
8) Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa; 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços; 24. Responsabilidade social pelo empregado;

Fonte: Chiavenato (2010, Pg. 491)

Para Muller (2013), “a Qualidade de Vida no Trabalho é indispensável para empresas que buscam ser altamente competitivas, sabendo que as pessoas são as principais responsáveis pelo crescimento dos negócios”. Enfatizando ainda que Muller realizou um trabalho de conclusão de curso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz, onde o tema em questão, foi qualidade de vida no trabalho em uma empresa cerâmica na região do vale do caí.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), além de além de abranger pontos associados às condições e práticas da organização, o modelo de Walton possibilita a percepção dos fatores positivos ou negativos em relação ao trabalho.

Para Mônaco e Guimarães (2000, p.75), “o modelo de Walton é o mais amplo, contemplando processos de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração os fatores intra e extra empresa”. Sendo assim, para Walton os programas de QVT visam dar origem a uma organização mais humanizada, a fim de que o trabalho seja desempenhado com autonomia e responsabilidade, onde o trabalhador tenha conhecimento do seu desempenho, executando tarefas adequadas ao seu cargo, bem como uma variedade de atividades e a valorização de seu trabalho juntamente com seu desenvolvimento pessoal.

2.8.2 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Segundo Souza et al. (2005), para os autores, a QVT, visa a maximização da produtividade, sem desconsiderar aspectos relacionados à motivação e à satisfação do indivíduo.

Para Nadler e Lawler, (*apud* CHIAVENATO, 1999), a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- **Participação dos funcionários** – é fundamental a participação de todos os níveis hierárquicos em solução de problemas e tomada de decisão.
- **Reestruturação do trabalho através de tarefas e de grupos autônomos** – possibilita o enriquecimento de tarefas, atitude e competências na organização.
- **Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional** – visa promover mudanças profundas que envolvem o longo prazo, com a finalidade de proporcionar percepções, emoções dos trabalhadores em relação ao tratamento por parte da empresa como um todo.
- **Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho** – tem como finalidade tornar o trabalho mais produtivo e compatível com as necessidades dos trabalhadores.

Para Nadler e Lawer (1983, *apud* PADRE, 2014, p. 25), há fatores que são determinantes para o sucesso da QVT, tais como: percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; estrutura para identificação e solução do problema; teoria de modelo; projeto de treinamento de participantes; compensações

projetadas tanto para os processos como para os resultados; sistemas múltiplos afetados e envolvimento amplo da organização. Sendo necessário também mudanças no comportamento do gerenciamento conforme pode ser verificado no quadro 4:

Quadro 4: Fatores que fomentam a efetividade dos programas de QVT

Atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT	Participação na resolução de problemas; Reestruturação do trabalho; Inovação do sistema de recompensas; Melhoria no ambiente de trabalho;
Fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT	Percepção da necessidade; Enfocar um problema saliente na organização; Estruturação para identificação e resolução de problemas; Recompensar resultados positivos; Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo; Envolver a organização como um todo;
Pontos centrais que deveriam ser gerenciados	Desenvolvimento de projetos em diferentes níveis da empresa; Mudanças na gestão e no planejamento organizacional; Mudança no comportamento dos gerentes mais velhos.

Fonte: Nadler e Lawler (1983), adaptado por Fernandes (1996)

2.8.3. Modelo de QVT de Hackman e Oldham

Segundo Chiavenato (2010), para Hackman e Oldham, o modelo de QVT apresentado por eles está relacionado ao desenho de cargos, uma vez que as dimensões de cargos podem conduzir a estados psicológicos que resultem em condições de saúde e trabalho que afetam a QVT, conforme quadro 5:

Quadro 5: Desenho de cargos

• Variedade de habilidades	Várias e diferentes habilidades; Conhecimentos; Competências da pessoa.
• Identidade de tarefa	O trabalho deve ser realizado do início até o fim; Percepção de que produz um resultado papável.
• Significado da tarefa	Percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
• Autonomia	Responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas; Autonomia e independência para desempenhar.
• Retroação do próprio trabalho	Tarefa que proporcione informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
• Retroação extrínseca	Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
• Inter-relacionamento	Contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Fonte: Adaptado de Chiavenato 2010.

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975, *apud* PADRE, 2014 p. 24) a presença de cinco dimensões básicas do trabalho são responsáveis por criar estados psicológicos críticos, e são descritos da seguinte forma: a) **Variedade de Habilidade:** grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização; b) **Identidade da Tarefa:** grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis; c) **Significado da Tarefa:** grau no qual o trabalho impacta substancialmente na vida ou no trabalho de outras pessoas, na sociedade ou na própria organização; d) **Autonomia:** grau no qual o trabalho permite a liberdade, independência e discricão do trabalhador no que diz respeito à programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados; e) **Feedback do próprio trabalho:** grau no qual as informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

Segundo Hackman e Oldham (1975 *apud*. PADRE, 2014, p. 24), os autores também consideram duas dimensões suplementares, além das dimensões descritas, que têm sido úteis no entendimento dos resultados das tarefas pelos trabalhadores. Tais dimensões são: **Feedback extrínseco:** que diz respeito ao grau com que os trabalhadores recebem informações claras ano que se refere ao desempenho das atividades, segundo a

opinião de supervisores e companheiros); e **Inter-relacionamento:** que está relacionado ao grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das suas atividades .

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesse capítulo, foram apresentados os métodos utilizados para a execução do trabalho, para isso, foi necessário definir os procedimentos metodológicos que foram utilizados na presente pesquisa.

3.1 Método escolhido e justificativa

Tendo em vista que a finalidade da pesquisa é analisar a percepção dos professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz em relação à sua qualidade de vida no trabalho, a presente pesquisa trata-se de pesquisa exploratório-descritiva. Sendo que, o presente trabalho apresenta método qualitativo e quantitativo.

Pesquisa exploratória e descritiva, por estar demonstrar características dos docentes do IFRS/Campus feliz com relação sua percepção sobre a QVT. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, pois está sendo desenvolvida com informações extraídas de materiais publicados em livros, periódicos, revista eletrônica, etc.

Segundo Lakatos e Marconi (2003), é possível combinar os estudos exploratórios aos descritivos de forma que se possa recolher informações quantitativas e qualitativas, possibilitando ao pesquisador a rigidez dos procedimentos de amostragem e lhe permitindo uma variedade de procedimentos de coleta de dados. Tal estratégia de pesquisa é chamada triangulação de métodos, a qual favorece os processos de investigação nos quais o fenômeno não está claramente delimitado e sua análise descontextualizada conduziria a argumentações improdutíveis.

Para Andrade (2017):

Pesquisas descritivas são habitualmente solicitadas por empresas comerciais (aceitação de novas marcas, novos produtos ou embalagens), institutos pedagógicos (nível de escolaridade ou rendimento escolar), partidos políticos (as preferências eleitorais ou político-partidárias) etc.

As pesquisas descritivas são importantes devido à possibilidade de descrever uma situação, um problema ou um fenômeno, que uma vez descrito, proporciona melhores condições para que se faça análises pertinentes à cada situação.

A pesquisa descritiva trata-se de “um tipo de pesquisa conclusiva que tem como principal objetivo a descrição de algo – normalmente características ou funções do mercado.” Diferentemente da pesquisa exploratória, a pesquisa descritiva, é marcada por

um enunciado claro do problema, pela necessidade detalhada de informações e por hipóteses específicas (MALHOTRA, 2006),

Para Marconi e Lakatos (2010), “o método qualitativo difere do quantitativo não só por empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise dos dados”. Esta metodologia visa analisar e interpretar aspectos mais profundos, de forma que possa descrever a complexidade do comportamento humano. Dessa forma, torna-se possível fornecer uma análise mais detalhada a respeito das investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, dentre outros aspectos.

Para Viera e Zouain (2004, p.17),

A pesquisa qualitativa pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados. Como sugere Alasuutari (1957:7), a análise qualitativa é aquela em que a “lógica e a coerência de argumentos não são baseadas simplesmente em relações estatísticas entre variáveis, por meio das quais certos objetos ou unidades de observação são descritos”. Entretanto, é bom lembrar que a não-utilização de técnicas estatísticas de pesquisa não significa que as análises qualitativas sejam especulações subjetivas. Esse tipo de análise tem por base conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade. Frequentemente encontram-se análises quantitativas como fundamento de análises qualitativas.

As pesquisas qualitativas, apesar de serem essencialmente baseadas em análises qualitativas, onde deve prevalecer a lógica e a coerência de argumentos, portanto, apesar de não fazerem uso de instrumentos estatísticos não significa que as mesmas não tenham validade.

Para Ludke e André (1986) e Trivinos (1987), (*apud* Vieira e Zouain 2004, p. 17), as análises qualitativas eram consideradas essencialmente descritivas, fazendo uso, com frequência, de transcrições de entrevistas e de depoimentos e citações possibilitando corroborar os resultados com a finalidade de oferecer alguns pontos de vista. Dessa forma, pode-se afirmar que “a lógica e a coerência da argumentação na pesquisa qualitativa baseiam-se em uma variedade de técnicas usadas de uma maneira qualitativa, tais como entrevistas formais e informais, técnicas de observação de campo, análise histórica, etnográfica”.

O método quantitativo foi executado através da coleta de dados por meio de questionários enviados por link aos entrevistados, no qual responderam perguntas sobre o perfil, atitudes, percepções, motivações, entre outros, tendo como objetivo analisar a sua percepção em relação à qualidade de vida no trabalho.

Para Michel (2005, p. 33):

A pesquisa quantitativa se realiza na busca de resultados precisos, exatos, comprovados através de medidas de variáveis preestabelecidas, na qual se procura verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, através da análise da frequência de incidências e correlações estatísticas.

Essa abordagem foi importante para garantir a precisão dos resultados, inclusive, com a aplicação dos questionários foi possível diagnosticar quais aspectos do seu trabalho, os professores consideram adequados ou não, o que permitiu à pesquisadora propor melhorias nos aspectos que foram considerados críticos, podendo assim, melhorar a qualidade de vida dos professores.

3.2 Instrumento da coleta de dados

Segundo Gates e MacDaniel (2006 p. 69), “a pesquisa por Survey consiste na utilização de um questionário para coletar dados, opiniões e atitudes; é o meio mais difundido de coletar dados primários”. Os questionários são utilizados para garantir que a coleta de dados siga uma abordagem metódica e estruturada podendo ser aplicados tanto de forma pessoal (face a face) quanto pela internet por meio de formulários ou plataformas de Survey.

Segundo Muller 2013, o questionário utilizado seguiu critérios a partir do modelo de Walton e foi uma adaptação de um questionário onde o tema em questão, foi qualidade de vida no trabalho em uma empresa cerâmica na região do Vale do Caí. O questionário contém perguntas fechadas e está dividido em sete categorias, que estão adequadas às necessidades, ou seja, à realidade da instituição na qual a pesquisa será aplicada.

Para conseguir avaliar e analisar como está a percepção dos docentes em relação a sua Qualidade de Vida no Trabalho, foi decidido aplicar aos mesmos um questionário, com questões referentes à qualidade de vida no trabalho deles. O questionário mostrará aos gestores como os docentes avaliam a sua remuneração, suas condições de trabalho, relacionamento, participação, comunicação, reconhecimento e imagem da Instituição.

Este questionário contou com trinta e sete questões referentes à qualidade de Vida no Trabalho, no qual a forma de assinalamento foi baseado na seguinte escala Likert, onde “muito ruim”, equivale a 1, e “ruim”, corresponde a 2, “regular”, corresponde a 3 “bom”, corresponde a 4 “muito bom”, corresponde a 5 e “não se aplica”, corresponde à 6, na, que foi inserida apenas para as questões 1.4 e 1.5 no que corresponde a utilização ou não do transporte e da alimentação oferecida pela empresa. E ainda para a questão 2.4,

no que diz respeito à avaliação das práticas realizadas em relação à segurança, conforme quadro 6:

Quadro 6: Formas de assinalamento do questionário

1	2	3	4	5	6
Muito ruim	Ruim	Regular	Bom/Boa	Muito bom/muito boa	Não se aplica

Fonte: Muller 2013

Para Malhotra (2006), a escala de Likert leva esse nome com o intuito de homenagear seu criador, Régis Likert. A escala de Likert trata-se de uma escala muito utilizada e requer que os entrevistados indiquem um grau de concordância ou discordância para cada uma das séries de afirmações referentes aos objetos de estímulo. “Tipicamente, cada item da escala tem cinco categorias de resposta, que vão de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Segundo Malhotra (2006), a escala de Likert oferece inúmeras vantagens, tanto no que diz respeito à construção da escala quanto à aplicação da mesma. É de fácil compreensão aos entrevistados e por este motivo, torna-se muito adequada para entrevistas postais, telefônicas ou pessoais. Como principal desvantagem, pode-se mencionar o fato de que exige mais tempo para ser completada do que as demais escalas itemizadas, pois requer que seja realizada a leitura de cada afirmação pelo respondente.

O modelo proposto teve como objetivo identificar a qualidade de vida no trabalho dentro da instituição, baseando-se na visão dos professores no que diz respeito aos fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho e sobre as condições de trabalho. Dessa forma, foi possível identificar e analisar os fatores que devem ser melhorados ou alterados, para proporcionar mais qualidade de vida no trabalho dos professores.

3.3 Amostragem

De acordo com Malhotra, (2006), “a amostra é um subgrupo dos elementos da população selecionado para participação no estudo”. Para aplicação do questionário, que contará com 60 professores, a amostra da pesquisa foi composta por 28 professores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz, sendo que os professores são tanto do sexo masculino quanto feminino e trabalham em diferentes turnos. A erro amostral foi de 5% e o intervalo de confiança será de 95%.

Os questionários abordaram perguntas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, no qual foram solicitadas informações como por exemplo, gênero, idade, cidade onde residem, estado civil, titulação acadêmica, tempo na instituição, turno, regime de dedicação docente no IFRS Campus Feliz, e se já lecionou em outra instituição antes do IFRS Campus Feliz.

3.4 Aplicação do instrumento de pesquisa

O questionário foi enviado por link aos professores da instituição de ensino, com a finalidade de garantir a eficácia dos resultados. A aplicação da pesquisa foi desta forma para garantir ao entrevistado maior liberdade ao manifestar sua opinião e com a finalidade de garantir o anonimato do entrevistado.

3.5 Análise dos dados

Após a coleta dos dados, foi realizada a análise por meio de técnicas estatísticas, através de apuração e tabulação, com a finalidade de garantir a melhor interpretação dos resultados. As respostas foram tabuladas no Excel, inseridas em tabelas dinâmicas, e posteriormente, para a melhor compreensão foram apresentados gráficos, com as quantidades representadas em porcentagem (%). Tal medida permitiu reproduzir a realidade da instituição, de forma que se tornasse possível apresentar aos gestores os pontos nos quais poderão ser realizadas melhorias com o intuito de promover a Qualidade de Vida no Trabalho e garantir o bom desenvolvimento da instituição.

3.6 Limitações do estudo

As informações, foram levantadas a partir de questionários, portanto, a precisão das informações referentes às questões “1.4” ,“1.5” e ainda na parte relacionada ao perfil (turno nesse semestre 2018/2) ficou limitada, devido a um erro de formulação do questionário online.

4. RESULTADOS

Nesse capítulo, foram apresentados os resultados encontrados na coleta de dados dos questionários, representados através de gráficos e interpretações.

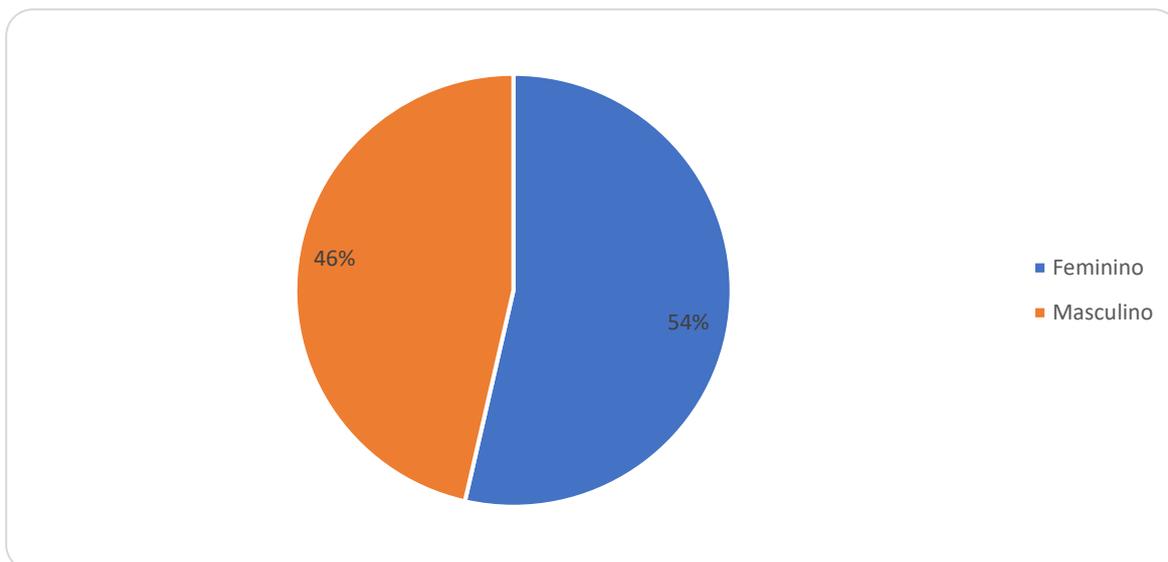
4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme Fernandes (1996 *apud* Muller p. 35), “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”. Uma questão-chave para o sucesso das empresas, é mensurar os níveis de satisfação dos colaboradores sobre as suas condições de trabalho.

4.1.1 Perfil dos colaboradores

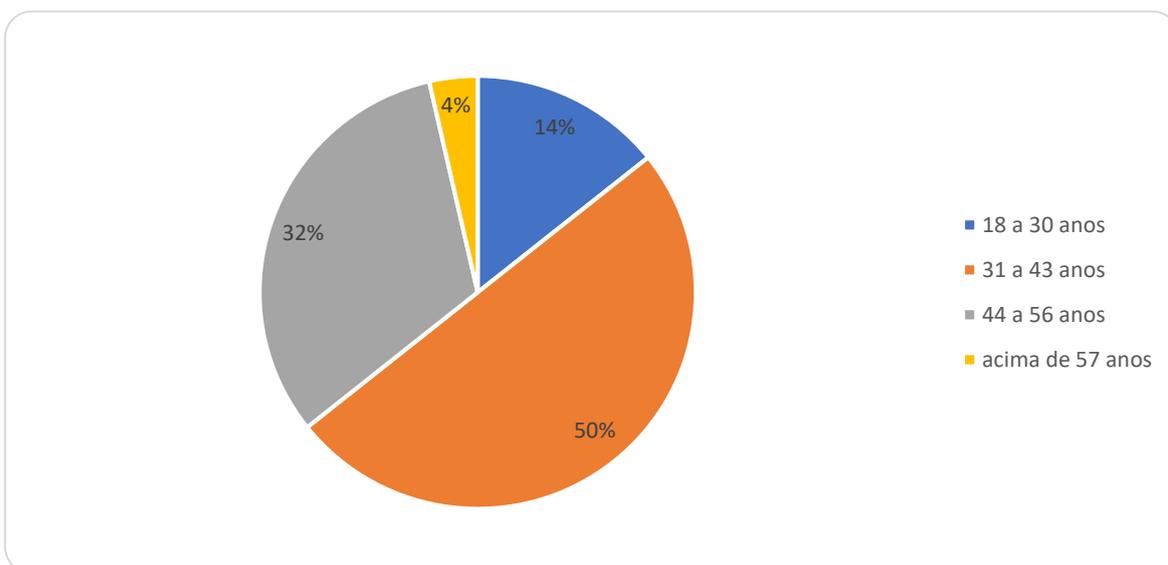
Para analisar as questões referentes à Qualidade de Vida, primeiramente foi necessário avaliar o perfil dos colaboradores. Este questionário foi aplicado com os docentes do Instituto Federal de educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz. Este questionário foi aplicado tanto para o gênero masculino quanto feminino.

A primeira categoria avaliada é gênero dos docentes. Conforme o gráfico 1, em relação ao gênero dos docentes, as informações da pesquisa indicam a predominância do gênero feminino com 54% sobre o gênero masculino, que corresponde a 46%, conforme pode ser verificado no gráfico 1:

Gráfico 1: Gênero dos docentes

Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 2, os resultados apontaram que 14% tem 18 a 30 anos, 50% tem entre 31 a 43 anos, 32% dos docentes tem idade de 44 a 56 anos e 4% são docentes tem acima de 57 anos, conforme pode ser verificado no gráfico 2:

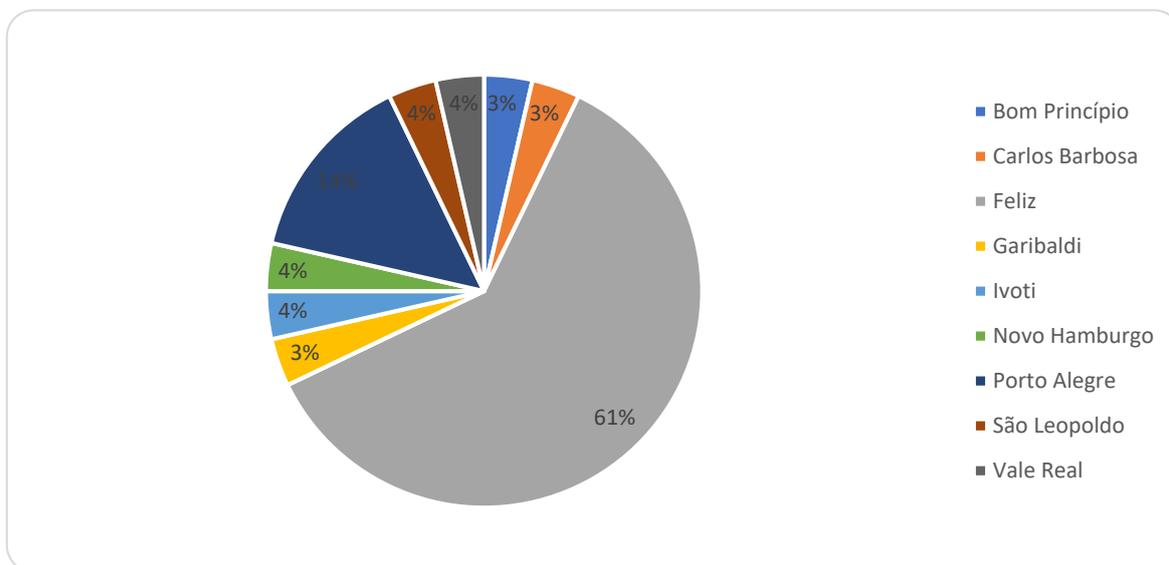
Gráfico 2: Idade dos docentes

Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 3 foi constatado que 61% dos docentes residem na cidade de Feliz, 14% residem na cidade de Porto Alegre, 4% residem na cidade de Ivoti, 4% na cidade de

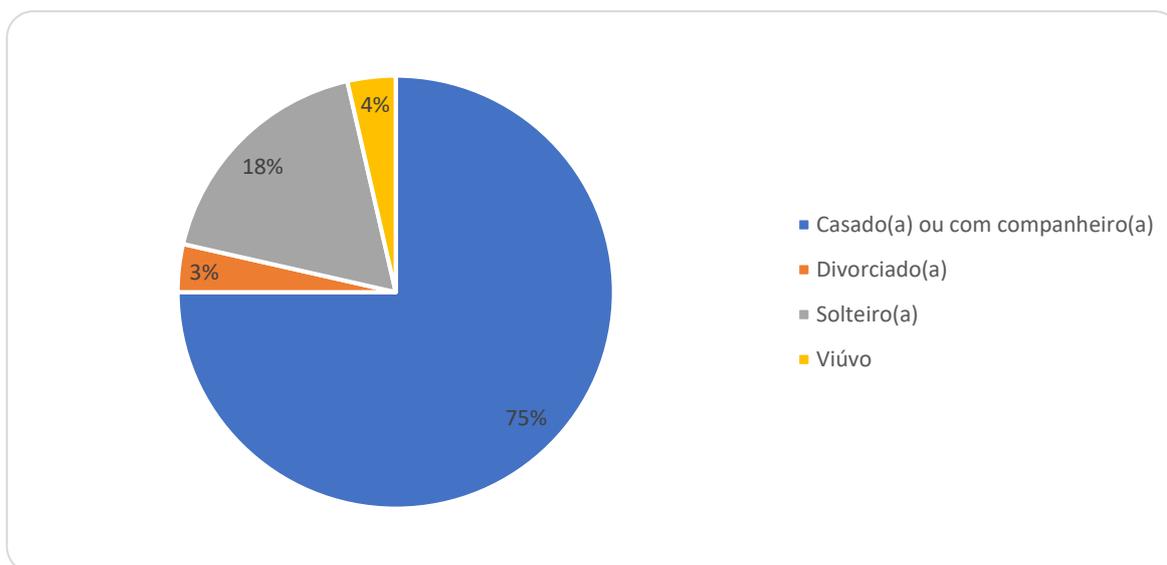
Novo Hamburgo, 4% residem em São Leopoldo, 3% residem em Garibaldi, 3% residem na cidade de Bom Princípio e 3% na cidade de Carlos Barbosa, conforme pode ser verificado no gráfico 3:

Gráfico 3: Cidade onde os docentes residem



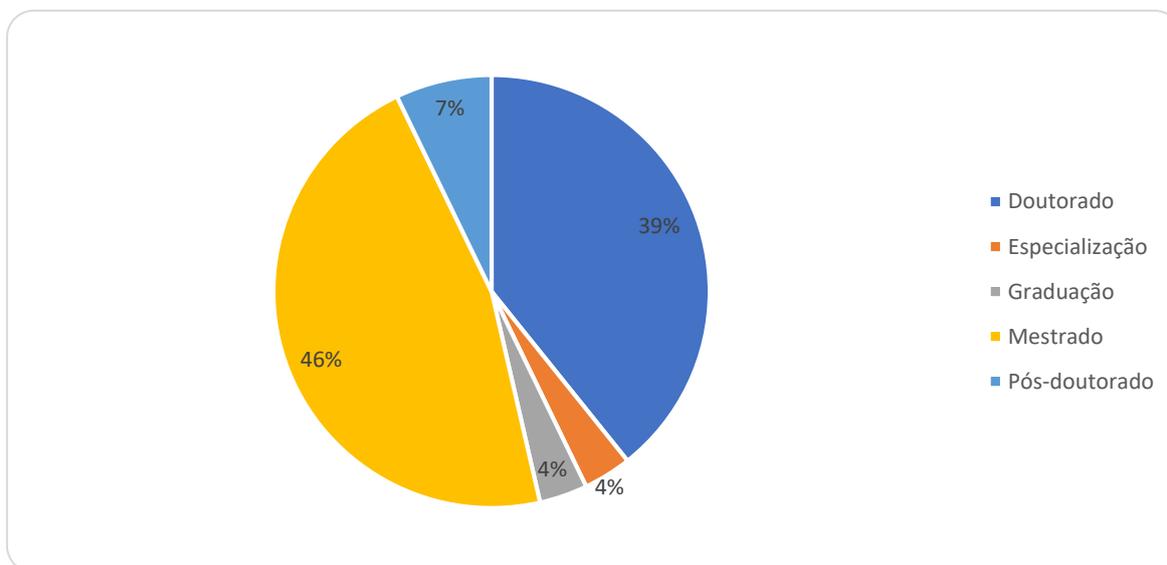
Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 4, foi verificado que mais do que a metade (75%) dos respondentes são casados ou tem companheiras, 18% são solteiros, 4% são divorciados e 4% dos respondentes são viúvos, conforme pode ser verificado no gráfico 4:

Gráfico 4: Estado civil dos docentes

Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 5, verificou-se que 39% dos docentes cursaram doutorado, 46% cursaram mestrado, 7% cursaram pós-doutorado, 4% cursaram especialização e 4% cursaram graduação, conforme pode ser verificado no gráfico 5:

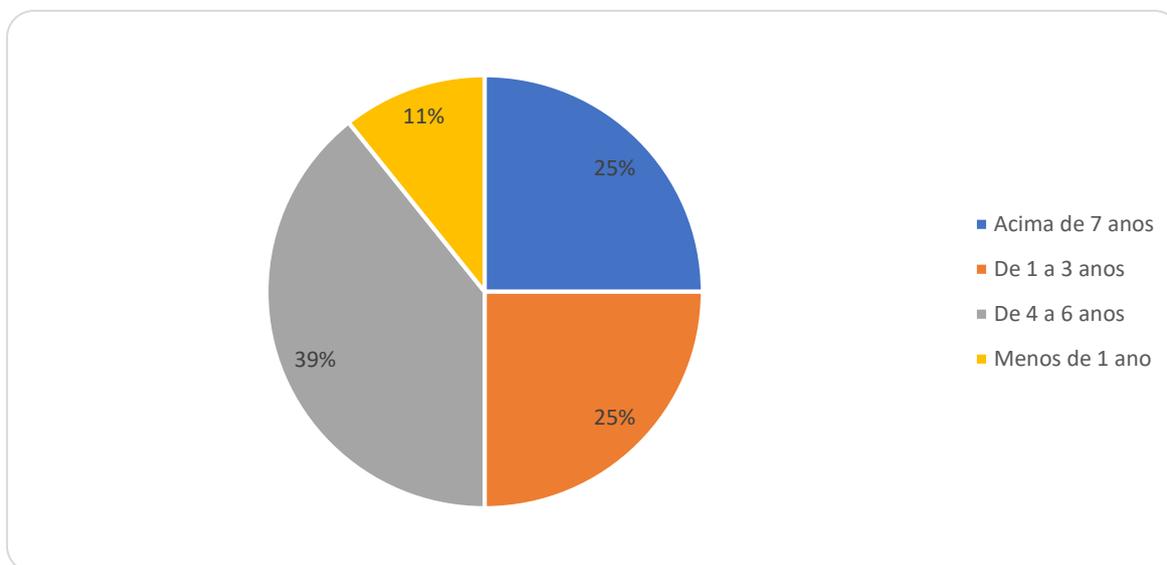
Gráfico 5: Titulação acadêmica dos docentes

Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 6, está representado o tempo que os docentes lecionam no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz, onde

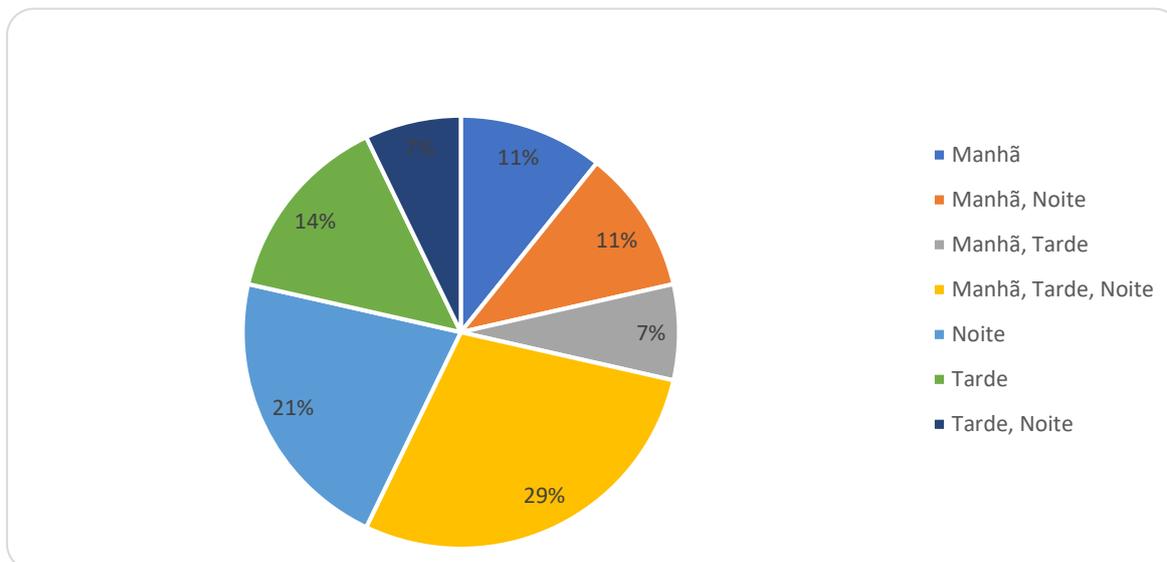
foi verificado que 25% dos docentes lecionam há mais de 7 anos, 25% atuam na referida instituição de ensino de 1 a 3 anos, 39% lecionam de 4 a 6 anos e 11% estão há menos de 1 ano na instituição, conforme pode ser verificado no gráfico 6:

Gráfico 6: Tempo na instituição de ensino



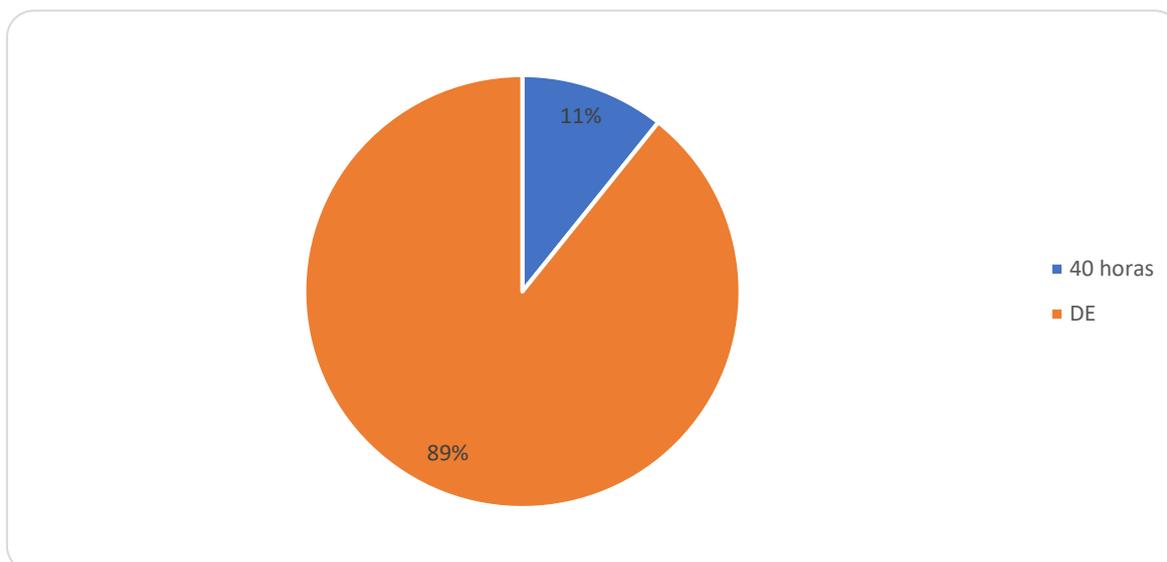
Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 7, apesar dos percentuais encontrados, esses valores não representam a situação atual da instituição, pelo fato de ter ocorrido um erro de formulação do questionário. Esse item não foi representativo, pois não impacta nos resultados da pesquisa, conforme pode ser verificado no gráfico 7:

Gráfico 7: Turno nesse semestre - 2018/2

Fonte: dados da pesquisa

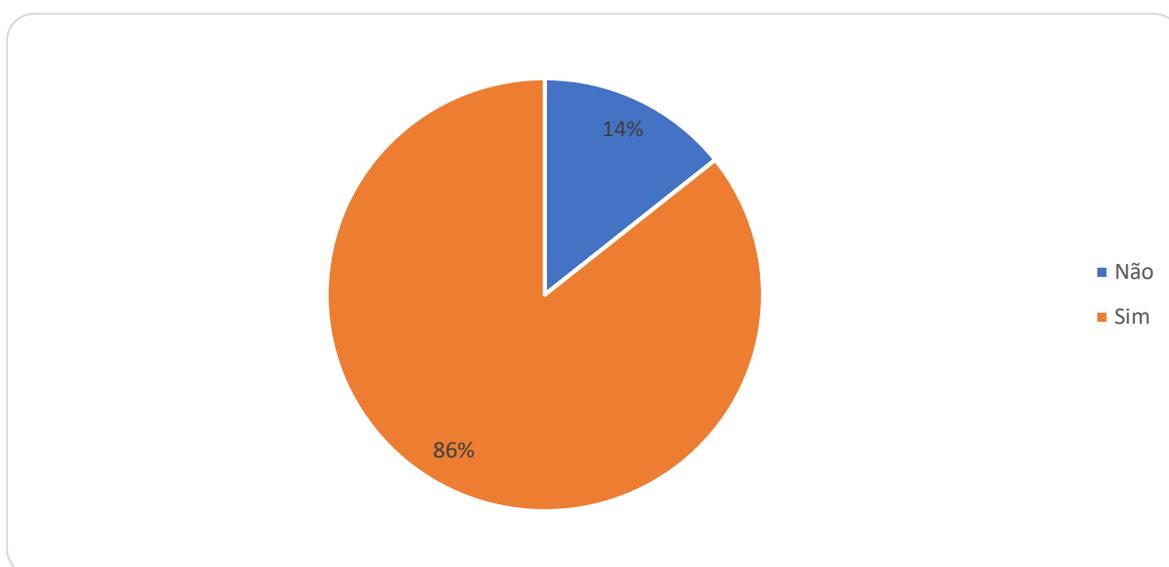
No gráfico 8, foi possível verificar que a maioria dos docentes (89%), trabalham com regime de dedicação docente com DE (dedicação exclusiva), e 11% dos docentes tem regime de dedicação de 40 horas semanais. Conforme pode ser verificado no gráfico 8:

Gráfico 8: Regime de dedicação docente

Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 9, constatou-se que 86% dos docentes já lecionaram em outras instituições de ensino anteriormente, enquanto que 14% dos respondentes não exerceram atividades como docentes em outra instituição de ensino, conforme pode ser verificado no gráfico 9:

Gráfico 9: Já lecionou em outra instituição



Fonte: dados da pesquisa

4.2 Análise e interpretação dos resultados dos questionários

Na análise dos resultados, considerando tratar-se de pesquisa quantitativa, procurou-se destacar os aspectos mais significativos em termos do objetivo de pesquisa, com o intuito de expressar a percepção dos respondentes.

4.2.1 Categoria 1: Compensação Justa e Adequada

Esta categoria atinge diretamente a satisfação dos colaboradores e os resultados negativos ou positivos no desempenho de suas atribuições.

Segundo Walton (1974), compensação justa e adequada envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Para determinar a qualidade de vida no trabalho, dois fatores são importantes:

a) **renda adequada:** a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador;

b) **compensação justa:** o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas na remuneração de um mesmo cargo.

Ainda segundo Walton (1974), no que diz respeito à valorização pelo esforço, a compensação que se obtém por meio do trabalho é um aspecto fundamental ao se analisar a QVT, tendo em vista que a questão salarial representa um fator relevante independente da atividade profissional.

Nesta categoria, no que diz respeito à questão “1.1 Avalie o seu salário, comparando-o ao de outras pessoas do mesmo ramo”, foram obtidos os seguintes resultados: 14% dos entrevistados avaliaram como “regular”, 46% avaliaram como “bom”, e os demais 40% avaliaram como “muito bom”. Logo, verificou-se que nesse quesito, a grande maioria dos docentes está satisfeito com o seu salário se comparado a outros profissionais da área.

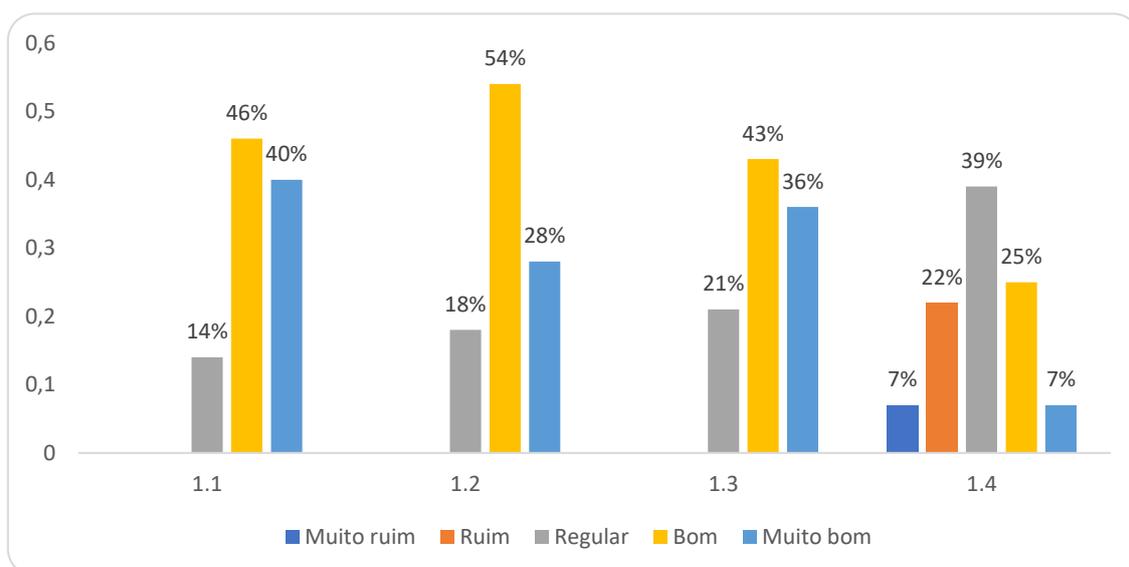
Na questão “1.2 Avalie o seu salário, em relação à função que você exerce na instituição”, verificou-se que 18 % dos respondentes avaliaram como “regular”, 54% dos respondentes avaliaram como “bom” e 28% avaliaram como “muito bom”. Logo, verificou-se 81% dos docentes avaliaram seu salário, em relação a função exercida na instituição referida de forma satisfatória.

Na questão “1.3 Avalie seu salário no contexto geral”, verificou-se que 21% dos respondentes avaliaram como “regular”, 43% avaliaram como “bom” e outros 36% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, ficou evidente que a maioria dos docentes (79%), avaliou de maneira positiva o seu salário em um contexto geral.

Na questão “1.4 Avalie o auxílio alimentação recebido”, constatou-se que 7% dos respondentes avaliaram como “muito ruim”, 22% avaliaram como “ruim”, 39% avaliaram como “regular”, 25% avaliaram como “bom” e os demais 7% avaliaram como “muito bom”. A partir desse resultado, observou-se que 68% dos docentes mostraram-se insatisfeitos com o auxílio alimentação recebido, porém, devido ao fato de o mesmo ser estipulado por edital, não há o que possa ser feito nesse caso.

Na questão 1.5 “Avalie o auxílio transporte recebido”, os dados encontrados não podem ser considerados reais pelo fato de ter ocorrido um erro de formulação do questionário online. Por esta razão, os valores encontrados não foram citados na análise em questão.

Os resultados obtidos nessa categoria seguem no gráfico 10:

Gráfico 10: Compensação Justa e Adequada

Fonte: dados da pesquisa

No construto 1, foi realizada a pesquisa descritiva quantitativa, como pode ser verificado na figura 2:

Figura 2: Compensação Justa e Adequada

Categoria 1: Compensação Justa e Adequada	Média	Mediana	Desvio padrão
1.1 Avalie o seu salário, comparando-o ao de outras pessoas do mesmo ramo.	4,25	4	0,70
1.2 Avalie o seu salário, em relação à função que você exerce na instituição.	4,11	4	0,69
1.3 Avalie seu salário no contexto geral.	4,14	4	0,76
1.4 Avalie o auxílio alimentação recebido	3,04	3	1,04
1.5 Avalie o auxílio transporte recebido.	3,07	3	1,05

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao construto 1: compensação justa e adequada, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 10. Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes. Nesse sentido, constatou-se que a maioria dos docentes está satisfeita no que diz respeito às questões “1.1”, “1.2”, “1.3” diferentemente do que se verificou nas questões “1.4” e “1.5” do questionário. A partir dessa análise constatou-se que para as questões “1.4” e “1.5”, houve um desvio padrão mais acentuado em relação às demais questões desse constructo,

o que significa que houve uma variação muito grande entre os respondentes que avaliaram esses aspectos positivamente e negativamente.

4.2.2 Categoria 2: Condições de Trabalho

Quanto à esta categoria pode-se afirmar que as condições de trabalho, para que possam ser consideradas adequadas, os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição, devem ser minimizados. (WALTON, 1974).

Segundo Walton (1974), esta categoria trata das condições físicas e da jornada de trabalho às quais os trabalhadores são muitas vezes, submetidos em seus empregos. Os aspectos constituintes destes fatores são:

- a) pagamento de horas extras para trabalhos que excedam a carga horária semanal prevista;
- b) condições de trabalho que viabilizem a diminuição do risco de acidentes e propensão às enfermidades;
- c) imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho possa ser considerado prejudicial para determinada faixa etária.

Na questão “2.1 Avalie o seu ambiente de trabalho”, 4% dos respondentes avaliaram como “muito ruim”, 7% dos respondentes avaliaram como “ruim”, 25% dos docentes avaliaram o seu ambiente de trabalho como “regular”, 46% avaliaram como “bom”, percentual que obteve maior representatividade, e ainda, os outros 18% avaliaram como “muito bom”. Apesar de a maioria (64%) dos docentes terem avaliado o seu ambiente de trabalho de forma positiva, o fato de 36% dos docentes estarem insatisfeitos, deixa explícita a necessidade de rever o que pode ser feito para que essa situação seja resolvida. Um aspecto que poderia ser analisado melhor, é o fato de que em algumas salas terem muitos professores. Nesse caso, medidas poderiam ser tomadas no sentido de aumentar o número de salas destinadas aos docentes, uma vez que salas “abarrotadas” podem interferir na concentração e no pleno rendimento dos docentes.

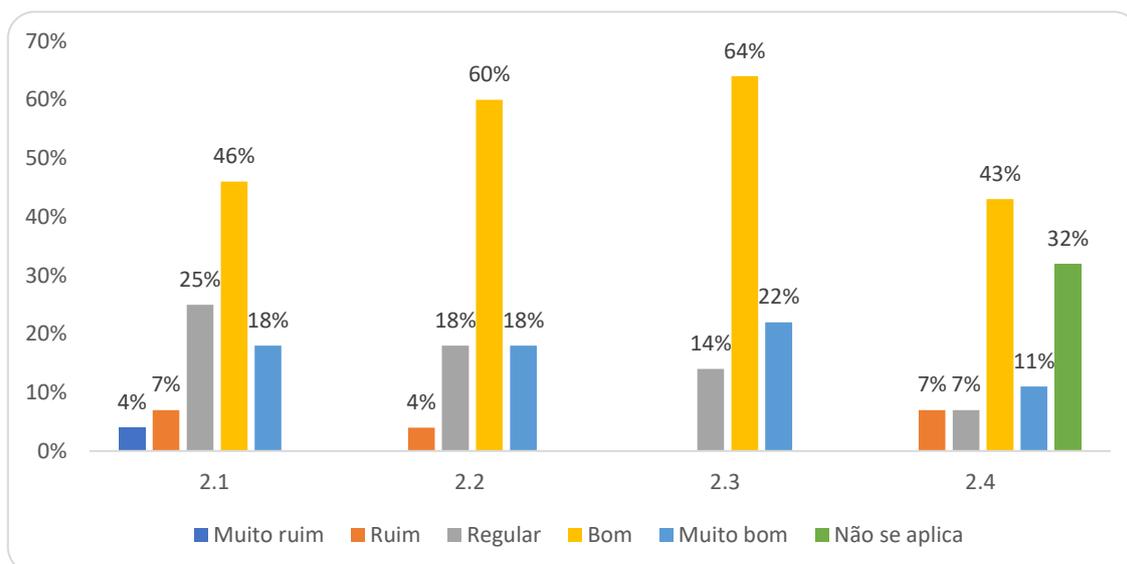
Na questão “2.2 Avalie os equipamentos utilizados no trabalho”, 4% dos docentes avaliaram os equipamentos utilizados no trabalho como “ruim”, 18% consideraram como sendo “regular”, o percentual mais expressivo para essa questão foi de 60%, onde os respondentes consideraram os equipamentos utilizados como “bom”, os demais 18%

consideram como “muito bom”. Dessa forma, verificou-se que para a maioria dos respondentes, esse aspecto não parece afetar o seu trabalho.

Na questão “2.3 Avalie a sua jornada de trabalho”, 14% dos docentes avaliaram como “regular”, 64% avaliaram como “bom”, e os outros 22% avaliaram “muito bom”. Nesse tópico, as avaliações positivas foram predominantes, sendo que para 86% dos respondentes, a sua jornada de trabalho não representa um fator que possa ser considerado como um aspecto prejudicial no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho.

Na questão “2.4 Avalie as práticas realizadas em relação à segurança”, 7% dos docentes avaliaram como “ruim”, 7% dos respondentes avaliaram como “regular”, 43% dos respondentes avaliaram como “bom”, 11% “muito bom”, enquanto 32% consideram que “não se aplica”. Nesse tópico, verificou-se que a enquanto a minoria dos respondentes avaliou de maneira negativa, mais que a metade (53%) avaliou as práticas realizadas em relação à segurança de forma positiva. Porém, o fato de 32% dos docentes terem considerado que esse tópico não se aplica, demonstra que pode haver um conflito de informações no que diz respeito à segurança. Nesse caso, pode-se analisar quais as práticas pertinentes à segurança no trabalho na instituição, caso existam aspectos inadequados ou prejudiciais ao pleno andamento do trabalho docente, e conseqüentemente fazer os ajustes necessários. Conforme pode ser verificado no gráfico 11:

Gráfico 11: Condições de Trabalho



Fonte: dados da pesquisa

No construto 2, foi realizada a pesquisa descritiva quantitativa, como pode ser verificado na figura 3:

Figura 3: Condições de Trabalho

Categoria 2: Condições de Trabalho	Média	Mediana	Desvio padrão
2.1 Avalie seu ambiente de trabalho.	3,68	4	0,98
2.2 Avalie os equipamentos utilizados no trabalho.	3,93	4	0,72
2.3 Avalie a sua jornada de trabalho.	4,07	4	0,60
2.4 Avalie as melhorias realizadas em relação à segurança.	4,54	4	1,23

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao construto 2: condições de trabalho, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 11 . Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes. Nesse sentido constatou-se que a maioria dos docentes está satisfeita no que diz respeito às questões “2.1”, “2.2”, mais precisamente na questão “2.3” diferentemente do que se verificar na questão “2.4”, onde o valor encontrado para o desvio padrão sugere que houve um acentuada diferença entre os que avaliaram esse aspecto da pesquisa de forma positiva e os que avaliaram de forma negativa.

4.2.3 Categoria 3: Comunicação

Segundo Muller (2013), para que a comunicação dentro da uma instituição, seja saudável e agradável, com a finalidade de alcançar os resultados esperados, é necessário que haja uma resposta, um retorno para as mensagens, perguntas ou dúvidas que surjam no decorrer do dia-a-dia. Caso isso não aconteça, a comunicação dentro da organização ou até mesmo uma instituição de ensino ficará incompleta ou falha.

Nesta categoria, algumas questões podem ser analisadas, principalmente no que diz respeito à comunicação da instituição. Na questão “3.1 Avalie a comunicação com os seus colegas”, 11% dos docentes avaliaram como “ruim”, 29% avaliaram como “regular”, 46% dos docentes avaliaram como “bom” e 14% avaliaram como “muito bom”. Logo, verificou-se que para 60% dos docentes a comunicação foi avaliada de maneira positiva, porém isso não significa que não haja necessidade de propor mudanças com o intuito de proporcionar a satisfação dos docentes, no que diz respeito à

comunicação com os seus colegas, uma vez que tal aspecto reflete na Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente porque pode comprometer aspectos da vida pessoal dos docentes também. Dessa forma, pode -se aproveitar os eventos de celebração (aniversário da instituição, festas de fim de ano, visita de autoridades, semanas acadêmicas) para a inclusão da participação dos docentes de diferentes turnos, em atividades relacionadas, de forma a contribuir para a promoção da internalização dos valores da instituição, validação dos rituais de renovação da cultura organizacional e melhoria no relacionamento interpessoal. Ou até mesmo em caso de não serem realizados eventos dessa natureza, pode-se analisar a possibilidade de implementação visando facilitar o relacionamento interpessoal na instituição.

Na questão “3.2 Avalie a comunicação com o seu superior”, 4% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 14% avaliaram como “ruim”, 25% dos docentes avaliaram como “regular”. Apesar de 57% dos terem considerado a comunicação como seu superior de forma positiva, o fato de o somatório entre “muito ruim/ruim/regular”, indicar um percentual de 43%, pode ser considerado como um fator negativo e que merece uma análise mais aprofundada. Nesse sentido, propõe-se que o superior em questão tenha uma postura mais flexível e mais aberta com relação aos docentes, para que eles tenham a percepção de que a comunicação realmente se trata de um aspecto facilitador à Qualidade de Vida no Trabalho e não algo passível de frustração.

Na questão “3.3 Avalie a comunicação interna da instituição”, somados os valores de escala “muito ruim/ruim/regular”, obteve- um resultado consideravelmente expressivo (71%), onde 11% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 14% avaliaram como “ruim”, 46% avaliaram como “regular”. Quanto aos demais, 22% dos respondentes avaliaram como “bom” e 7% avaliaram como “muito bom”, totalizando 29% de avaliações positivas. Logo, observou-se que se trata de um caso passível de ajustes, no qual propostas de melhorias podem ser úteis para garantir que seja possível estabelecer uma comunicação interna mais apropriada, na qual a maioria das partes saiam beneficiadas. Nesse sentido, propõe-se a formalização e comunicação dos processos internos, de forma que a comunicação interna seja mais efetiva.

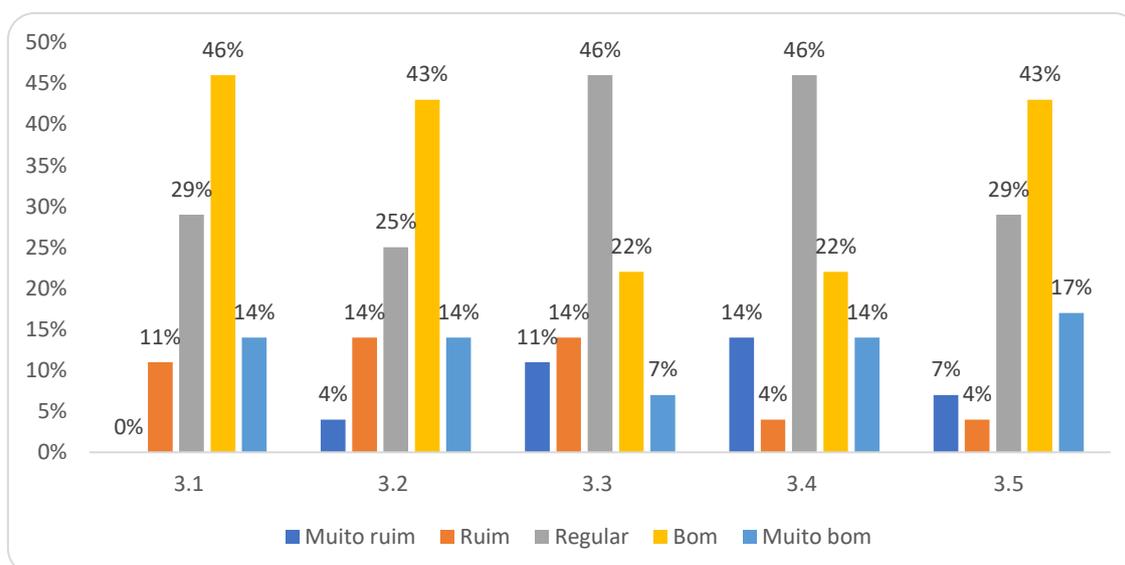
Na questão “3.4 Avalie as informações passadas pela direção”, novamente obteve- um resultado expressivo (64%), no qual 14% avaliaram como “muito ruim”, 4% dos docentes avaliaram como “ruim”, 46% avaliaram como “regular”, 22% avaliaram como “bom” e 14% avaliaram como “muito bom”. O fato de mais que a metade dos docentes terem avaliado as informações passadas pela direção de forma negativa, evidencia a

necessidade de ajustes com a finalidade de proporcionar uma comunicação interna mais eficiente. Caso tais informações estejam sendo repassadas apenas verbalmente, torna-se necessário que esse processo seja formalizado, onde podem ser elaborados manuais explicativos acerca dos procedimentos que já se encontram formalizados em portarias, resoluções, orientações normativas, com a garantia de sua divulgação em canal online ou impresso, se for o caso, e com foco na descrição do serviço prestado e não somente a menção ao setor responsável;

Na questão “3.5 Avalie o retorno dado pelo seu superior, quando tem alguma dúvida”, 7% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 4% avaliaram como “ruim”, 29% avaliaram como “regular”, 43% avaliaram como “bom”, e os demais 17% avaliaram como “muito bom”. Embora, para 60% dos docentes o retorno dado pelo seu superior tenha sido considerado positivo, o fato de 40% terem avaliado de maneira negativa, evidencia a necessidade de aperfeiçoar o retorno dado aos docentes quando os mesmos sentem a necessidade de sanar suas dúvidas.

Para que a comunicação se torne mais efetiva em todos os aspectos e seja possível promover a qualidade de vida no trabalho, é necessário implantar mudanças no que se refere à comunicação. Nesse caso, propõe-se estabelecer medidas que contribuam para sanar as dúvidas dos docentes de forma que sintam suas necessidades plenamente atendidas. Pode-se, conjuntamente com os docentes, estipular uma maneira de garantir que suas dúvidas sejam sanadas o mais rápido possível. Segue gráfico 12:

Gráfico 12: Comunicação



Fonte: dados da pesquisa

No construto 3: comunicação, foi realizada a pesquisa descritiva quantitativa, conforme pode ser verificado na figura 4:

Figura 4: Comunicação

Categoria 3: Comunicação	Média	Mediana	Desvio padrão
3.1 Avalie a comunicação com os seus colegas.	3,64	4,00	0,87
3.2 Avalie a comunicação com seu superior.	3,50	4,00	1,04
3.3 Avalie a comunicação interna da instituição.	3,00	3,00	1,05
3.4 Avalie as informações passadas pela direção.	3,18	3,00	1,19
3.5 Avalie o retorno dado pelo seu superior, quando tem alguma dúvida.	3,61	4,00	1,07

Fonte: Elaborado pela autora

No que se refere ao construto 3: comunicação, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 12. Sendo que através da análise descritiva quantitativa pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes com os resultados apontados na análise qualitativa.

Nesse sentido constatou-se que para a maioria dos docentes a “comunicação” de forma geral está deixando a desejar, como pode ser verificado pelos resultados apontados nas questões “3.1”, “3.2”, “3.3”, “3.4” e “3.5” do questionário. A partir dessa análise constatou-se que para todas as questões dessa categoria, houve um desvio padrão mais acentuado, com exceção da questão “3.1”, que encontra o menor valor para o desvio padrão. Ainda assim, esse aspecto da pesquisa requer atenção, pois, tal aspecto reflete diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente porque pode comprometer aspectos da vida pessoal dos docentes também.

4.2.4 Categoria 4: Reconhecimento

Segundo Vergara (1996 *apud* Muller, 2013, p. 45), os fatores motivacionais dizem respeito ao reconhecimento e aos sentimentos de realização. Se estiverem presentes, são responsáveis pela satisfação do indivíduo, caso não estejam, deixam de satisfazer, o que não quer dizer necessariamente que causem insatisfação.

Conforme Walton (1973), a categoria Integração Social na Organização, refere-se aos relacionamentos, a igualdade, ao grau de integração entre as pessoas dentro da empresa, ao senso comunitário e a ausência de preconceitos, com isso, tendo autonomia, controle e informações sobre o processo total do trabalho. Também está relacionada com

a autoestima e as possibilidades de igualdade perante a organização, estabelecendo os seguintes fatores a serem avaliados:

- igualdade de oportunidades: inexistência de discriminação em relação à raça, gênero, credo, origens, idade, estilo de vida ou aparência;
- relacionamento: relacionamento interpessoal e respeito à individualidade;
- senso comunitário: senso de comunidade existente na organização.

No gráfico 12, verificamos que o grau de insatisfação é notável, visto que em quase todas as questões mais que 50% dos respondentes marcaram opções que variaram de “muito ruim” a “regular”. Na questão “4.1 Avalie a maneira como a instituição valoriza os professores”, mais que a metade dos docentes (54%), avaliaram esse aspecto de forma negativa, sendo que 4% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 14% avaliaram como “ruim”, 36% avaliaram como “regular”. A partir disso, pode-se sugerir que, no que diz respeito à valorização dos professores há pontos que merecem atenção. Ainda que 46% dos docentes respondentes tenham avaliado positivamente a maneira como a instituição valoriza os professores, deve-se analisar o que pode ser feito para que os docentes que não estejam se sentindo valorizados passem a ter a percepção de que são devidamente reconhecidos. Neste caso, propõe-se que periodicamente seja dado um feedback aos docentes, para garantir que eles tenham a percepção de que são realmente valorizados no âmbito profissional.

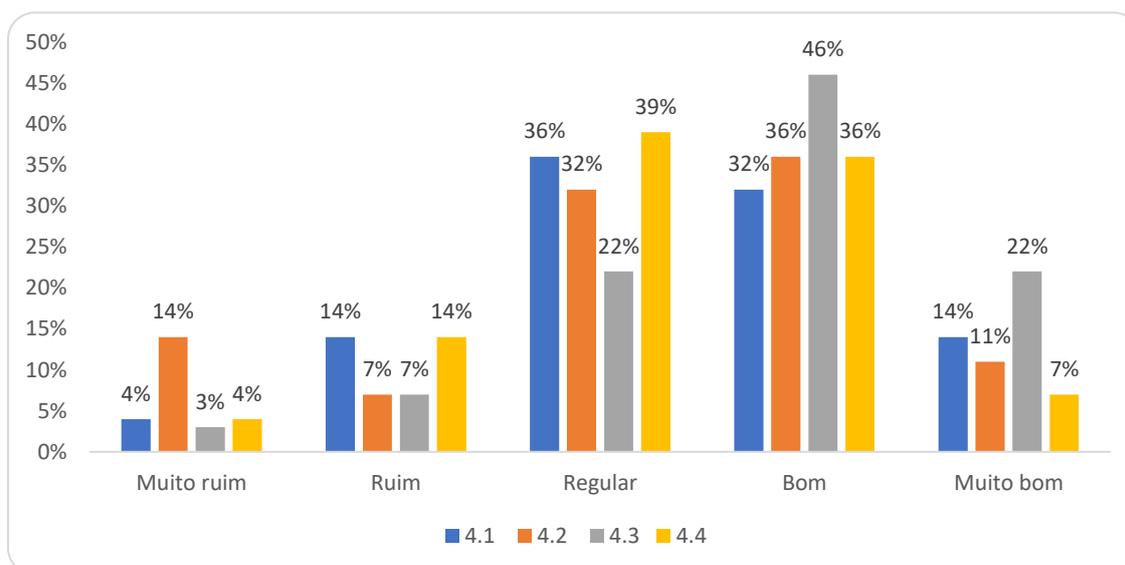
Na questão “4.2 Avalie a forma como o seu desempenho é reconhecido pelos seus superiores”, 14% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 7% avaliaram como “ruim”, 32% avaliaram como “regular”. Os demais respondentes, 36% avaliariam como “bom” e os demais 11% avaliaram como “muito bom”. Somados os níveis “muito ruim/ruim/regular”, chega-se ao percentual de 53%, o que merece atenção, pois novamente evidencia a insatisfação da maior parte dos docentes nesse quesito. Neste caso, propõe-se que periodicamente seja dado um feedback aos docentes, para garantir que eles tenham a percepção mais realista do quanto seu desempenho é satisfatório na instituição.

Na questão “4.3 Avalie o tratamento dado às pessoas, independentemente da idade, cor, gênero, etc.”, 3% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 7% avaliaram como “ruim”, 22% avaliaram como “regular”, 46% avaliaram como “bom”, 22% avaliaram como “muito bom”. A partir desse resultado, verificou-se que para a boa parte dos respondentes o tratamento dado às pessoas não foi considerado adequado. Fator que merece atenção, uma vez que reflete diretamente na qualidade de vida das pessoas. Neste

caso, propõe-se algo considerado óbvio: tratar as pessoas com igualdade e respeito, independentemente da idade, cor, gênero, com a finalidade de que os docentes não se sintam discriminados, desvalorizados e desrespeitados, uma vez que esses são aspectos, que se não atendidos repercutem em prejuízos emocionais.

Na questão “4.4 Avalie o clima dentro da instituição”, mais que a metade (57%), demonstraram insatisfação no que diz respeito ao clima organizacional. Sendo que 4% avaliaram como “muito ruim”, 14% avaliaram como “ruim”, 39% avaliaram como “regular”, 36% avaliaram como “bom” e 7% avaliaram como “muito bom”. Desta forma fica evidente a necessidade de promover ajustes com a finalidade de melhorar o clima organizacional. Como proposta de melhoria para esse caso específico, acredito ser necessário implementar o conjunto de ações sugeridas anteriormente nos itens da categoria 4, pois, uma vez que os mesmos sejam atendidos satisfatoriamente, o clima dentro da instituição melhorará de forma proporcional. Segue gráfico 13:

Gráfico 13: Reconhecimento



Fonte: dados da pesquisa

No constructo 4: reconhecimento, foi realizada a pesquisa descritiva quantitativa, como pode ver verificado na figura 5:

Figura 5: Reconhecimento

Categoria 4: Reconhecimento	Média	Mediana	Desvio padrão
4.1 Avalie a maneira como a instituição valoriza os professores.	3,39	3,00	1,03
4.2 Avalie a forma como o seu desempenho é reconhecido pelos seus superiores.	3,21	3,00	1,20
4.3 Avalie o tratamento dado às pessoas, independentemente da idade, cor, gênero, etc.	3,75	4,00	1,00
4.4 Avalie o clima dentro da instituição.	3,29	3,00	0,94

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao constructo 4: reconhecimento, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 13. Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes com os resultados apontados na análise qualitativa.

Nesse sentido constatou-se que para a maioria dos docentes não percebe a categoria “reconhecimento”, abordado na pesquisa, de forma positiva, como pode ser verificado pelos resultados apontados nas questões “4.1”, “4.2”, “4.3” e “4.4” do questionário. A partir dessa análise constatou-se que para todas as questões dessa categoria, houve um desvio padrão mais acentuado, o que demonstra que houve uma variação muito grande entre os docentes que avaliaram essa categoria de forma positiva e os que analisaram de forma negativa.

4.2.5 Categoria 5: Participação

Conforme Fernandes (1996), se tratando de participação, pode-se considerar a percepção do entrevistado em termos de aceitação e engajamento nas ações empreendidas, no sentido de proporcionar as condições indispensáveis à participação efetiva, sendo incentivadas por oportunidades que dizem respeito a: criatividade, expressão pessoal, repercussão de ideias dadas, e por programas de participação e capacitação para o seu trabalho.

Na questão “5.1 Avalie a abertura que seu superior dá para que você possa sugerir melhorias nos aspectos relacionados ao seu trabalho”, 7% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 11% avaliaram como “ruim”, 25% avaliaram como “regular”, 32% avaliaram como “bom”, e 25% avaliaram como “muito bom”. Apesar de 47% dos respondentes estarem satisfeitos com a abertura dada pelo superior para sugerir melhorias

nos aspectos relacionados ao trabalho, o percentual de 43% de docentes insatisfeitos é bastante expressivo e merece atenção.

Nesse sentido, com o intuito de proporcionar melhorias nesse aspecto, pode-se implementar grupos de discussão em um ambiente virtual que permita a participação dos docentes em debates acerca de assuntos de interesse geral, com a mediação de um especialista. O material resultante das perguntas e respostas registradas nesse meio poderão ser disponibilizados posteriormente em uma página específica no portal da universidade, configurando um memorial da discussão (ou um FAQ – Frequently asked questions); ou ainda, promover palestras e mesas redondas voltadas aos servidores docentes envolvendo temas de interesse geral, de modo a permitir a troca de experiências e situações para compartilhamento de opiniões;

Outra proposta relacionada a esse item da pesquisa: com a finalidade de que os docentes passem a ter a percepção de que o retorno dado pelo superior é satisfatório, propõe-se que os docentes realizem relatórios por escrito com as sugestões de melhorias. Nesse caso, o gestor deve comunicar aos servidores acerca da forma de aproveitamento, pela gestão da universidade, dos relatórios de trabalho e sugestões de melhoria fornecidos às chefias;

Na questão “5.2 Avalie a maneira como seu superior recebe as críticas que você faz em relação à sua atividade exercida”, 7% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 22% dos respondentes avaliaram como “ruim”, 14 % avaliaram como “regular”, 35% avaliaram como “bom” e 22% avaliaram como “muito bom”. Apesar de a minoria (43%) ter demonstrado insatisfação, esse percentual pode ser considerado significativo, visto que fica próximo à metade dos respondentes, o que demonstra que esse fator merece destaque. Neste caso, propõe-se que o gestor em questão tenha uma postura mais aberta quanto às críticas recebidas com a finalidade de que as necessidades dos docentes sejam atendidas de forma satisfatória.

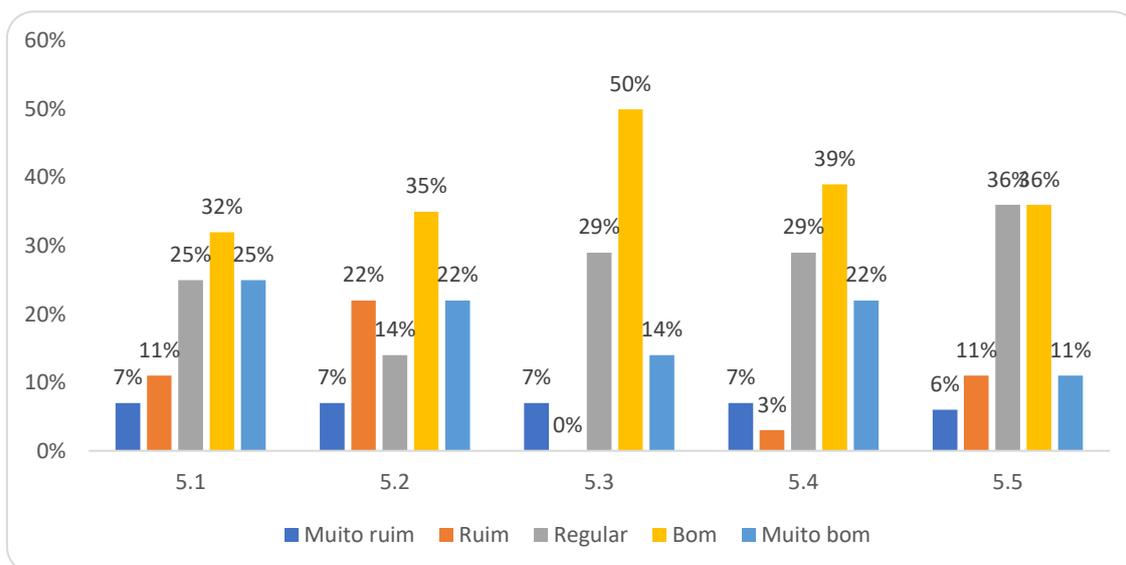
Na questão “5.3 Avalie a liberdade que você tem na tomada de decisões relacionadas com as atividades que você exerce”, 7% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 29% avaliaram como “regular”, 50% avaliaram como “bom”, 14 % avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, fica evidente que 64% dos docentes estão satisfeitos no que diz respeito à liberdade que tem para tomar decisões no que diz respeito as atividades referentes ao seu cargo, porém, ainda assim não fica descartada a possibilidade de propor melhorias no sentido de beneficiar aos que não sintam suas

necessidades preenchidas. Nesse caso, sugere-se que seja dada mais autonomia aos docentes para que possam desenvolver suas atividades de forma mais independente.

Na questão “5.4 Avalie a liberdade de expressão no seu trabalho”, 7% dos docentes avaliaram como “muito ruim”, 3% avaliaram como “ruim”, 29% avaliaram como “regular”, 39% avaliaram como “bom”, 22% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma pode-se constatar que 61% dos docentes estão satisfeitos no que diz respeito à liberdade de expressão no seu trabalho, o que não significa que esse percentual não possa melhorar. Nesse caso, propõe-se uma pesquisa mais específica, para que seja possível a melhor compreensão do que ocorre de fato e do quanto esse aspecto interfere na Qualidade de Vida no Trabalho, e quais aspectos realmente devem ser modificados.

Na questão “5.5 Avalie a colaboração dos seus superiores na efetividade do seu trabalho”, mais que a metade (53%) demonstrou insatisfação no que diz respeito à esse tópico, sendo que 6% avaliaram como “muito ruim”, 11% avaliaram como “ruim”, 36% avaliaram como “regular”, 36% avaliaram como “bom” e os demais 11% avaliaram como “muito bom”.

Ao analisar os resultados em questão, fica evidente que os docentes esperam mais colaboração no seu trabalho por parte dos superiores. Sendo assim, torna-se necessário propor alternativas de mudança com a finalidade de promover a satisfação dos docentes de forma geral. Neste caso, propõe-se, que em conjunto com os docentes, os superiores estabeleçam uma maneira de contribuir para que as necessidades dos docentes sejam atendidas de forma satisfatória. Dessa forma, faz-se necessário que ambas as partes entrem em consenso sobre como se dará essa relação de ajuda. Os resultados desta categoria podem ser verificados no gráfico 14:

Gráfico 14: Participação

Fonte: dados da pesquisa

No constructo 5: Participação, foi realizada a pesquisa quantitativa, conforme figura 6:

Figura 6: Participação

Categoria 5: Participação	Média	Mediana	Desvio padrão
5.1 Avalie a abertura que seu superior dá para que você possa sugerir melhorias nos aspectos relacionados ao seu trabalho.	3,57	4,00	1,20
5.2 Avalie a maneira como seu superior recebe as críticas que você faz em relação à sua atividade exercida.	3,43	4,00	1,26
5.3 Avalie a liberdade que você tem na tomada de decisões relacionadas com as atividades que você exerce.	3,64	4,00	0,99
5.4 Avalie a liberdade de expressão no seu trabalho.	3,64	4,00	1,10
5.5 Avalie a colaboração dos seus superiores na efetividade do seu trabalho.	3,32	3,00	1,06

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao constructo 5: participação, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 14. Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes com os resultados apontados na análise qualitativa.

Nesse sentido constatou-se que para a maioria dos docentes a categoria: “participação”, aponta que de forma geral está deixando a desejar, como pode ser verificado pelos resultados apontados nas questões “5.1”, “5.2”, “5.3”, “5.4” e “5.5” do

questionário. A partir dessa análise constatou-se que para todas as questões dessa categoria, houve um desvio padrão extremamente acentuado, com exceção da questão “5.3”, que encontra o menor valor para o desvio padrão.

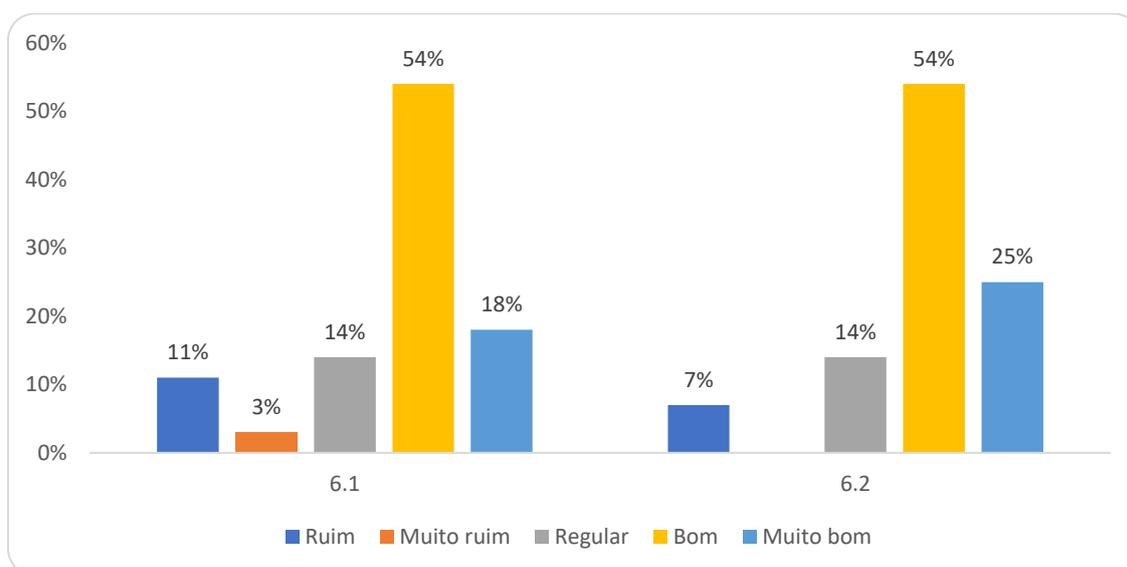
4.2.6 Categoria 6: Relacionamento

Muller (2013), afirma que para garantir que as pessoas possam trabalharem em equipe, em prol de um mesmo objetivo, é primordial que estas tenham um bom relacionamento com os colegas e com os seus superiores dentro de uma organização.

Na categoria relacionamento, pode-se verificar que os resultados foram positivos em ambos os questionamentos. Na questão “6.1 Avalie seu relacionamento com os seu(s) superior(es)”, 28% avaliaram entre “muito ruim/ruim/regular” e os demais 71% avaliaram o relacionamento como o superior de forma positiva, sendo que 54% avaliaram como “bom” e os demais 17% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, constatou-se que os resultados de maneira geral podem ser considerados satisfatórios.

Na questão “6.2 Avalie o seu relacionamento com os colegas”, apenas 21% dos docentes avaliaram o relacionamento como os seus colegas de forma negativa. Os demais (79%) avaliaram de forma positiva, sendo que para 54% dos respondentes, o relacionamento com os colegas foi avaliado como “bom” e os demais 25%” avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, constatou-se que os resultados de maneira geral podem ser considerados satisfatórios, conforme pode ser verificado no gráfico 15:

Gráfico 15: Relacionamento



Fonte: dados da pesquisa

No constructo 6: relacionamento, foi realizada a análise descritiva quantitativa, conforme figura 7:

Figura 7: Relacionamento

Categoria 6: Relacionamento	Média	Mediana	Desvio padrão
6.1 Avalie seu relacionamento com seu superior.	3,71	4,00	1,01
6.2 Avalie o seu relacionamento com colegas.	3,96	4,00	0,84

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao constructo 6: relacionamento, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 15. Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes. Nesse sentido constatou-se que a maioria dos docentes está satisfeita no que diz respeito às questões “6.1” e “6.2” do questionário.

A partir dessa análise constatou-se que para a questão “6.1” houve um desvio padrão mais acentuado em relação à questão “6.2” da categoria, o que significa que houve uma variação muito grande no que diz respeito à avaliação do relacionamento com o superior para os respondentes que avaliaram esses aspectos positivamente e negativamente.

4.2.7 Categoria 7: Imagem da empresa

Conforme Fernandes (1996), quando se fala em imagem da empresa, perante a percepção de seus colaboradores, visa-se investigar aspectos relacionados a identificação com a empresa ou instituição, imagem interna e imagem externa. Para Walton (1974), a imagem da instituição diz respeito à importância que a organização tem para a sociedade. E ainda diz respeito ao orgulho e à satisfação do indivíduo por ser membro integrante da organização.

A grande preocupação das empresas além de criar, é manter uma boa imagem, pois esta na maioria das vezes é a identidade dela e pode se tornar parte da personalidade da mesma. Para Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996), a categoria Relevância social do trabalho na vida, está relacionada a forma que o funcionário percebe a responsabilidade social que a empresa tem com os colaboradores e com a comunidade,

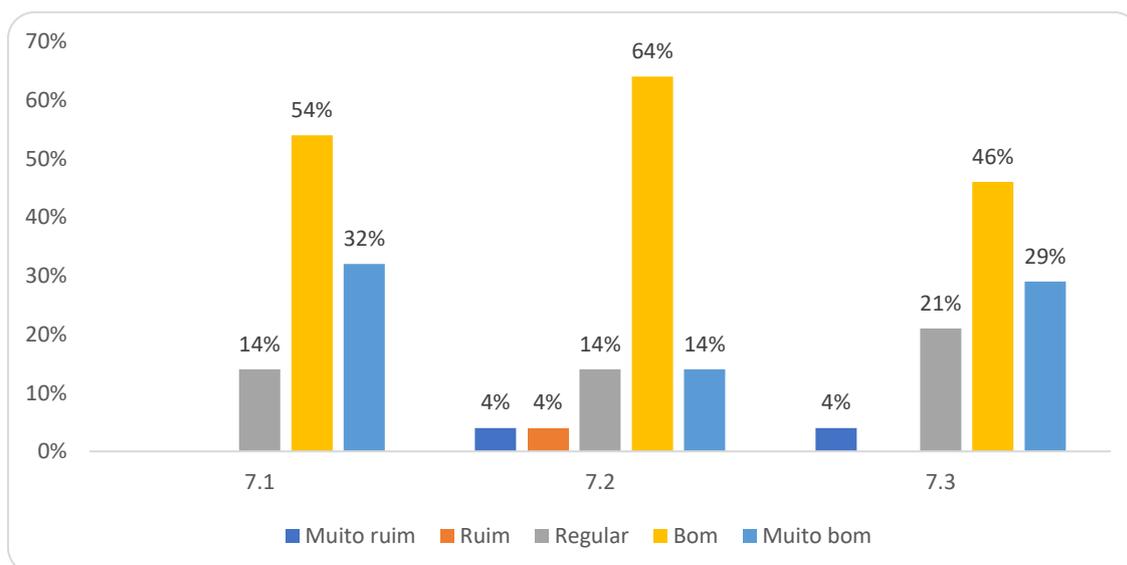
na qual se enquadra a responsabilidade social da organização pelos seus produtos e práticas de emprego e pela imagem da empresa.

Nesta categoria, verificou-se que para a três questões analisadas o resultado foi considerado positivo. Na questão “7.1 Avalie a imagem da instituição, vista por outras pessoas”, 86% dos docentes avaliaram a imagem da instituição, na percepção de outras pessoas de forma positiva, sendo que 14% avaliaram como “regular”, 54% avaliaram como maneira “bom” e os demais “32% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, constatou-se que os resultados de maneira geral podem ser considerados satisfatórios.

Na questão “7.2 Avalie a imagem da instituição, vista por seus professores”, 22% dos entrevistados avaliaram de forma negativa, e os demais 78% avaliaram positivamente, sendo que para 64% dos docentes avaliaram como “bom” e 14% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, constatou-se que os resultados de maneira geral podem ser considerados satisfatórios.

Na questão “7.3 Avalie como é trabalhar no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz”, a avaliação dos docentes em relação a lecionar na instituição referida é positiva para a maioria dos respondentes alcança o percentual de 75%, sendo que 46% avaliaram como “bom” e 29% avaliaram como “muito bom”. Dessa forma, constatou-se que os resultados de maneira geral podem ser considerados satisfatórios, conforme pode ser verificado gráfico 16:

Gráfico 16: Imagem da instituição



Fonte: dados da pesquisa

No constructo 7: imagem da instituição, foi realizada a análise descritiva quantitativa, conforme figura 8:

Figura 8: Imagem da Instituição

Categoria 7: Imagem da Instituição	Média	Mediana	Desvio padrão
7.1 Avalie a imagem da instituição, vista por outras pessoas.	4,18	4,00	0,67
7.2 Avalie a imagem da instituição, vista por seus funcionários.	3,82	4,00	0,86
7.3 Como você avalia trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz.	3,96	4,00	0,92

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao constructo 7: imagem da instituição, a análise estatística descritiva quantitativa demonstra conformidade com a análise qualitativa conforme está demonstrado no gráfico 16. Sendo que através da análise descritiva pode-se inferir que os valores da média, mediana e desvio padrão são condizentes. Nesse sentido constatou-se que a maioria dos docentes está satisfeita no que diz respeito às questões “7.1”, “7.2” e “7.3” do questionário.

A partir dessa análise constatou-se que para a questão “7.2” houve um desvio padrão mais acentuado em relação à questão “7.3” da categoria, o que significa que houve uma variação muito grande no que diz respeito à avaliação do relacionamento com o superior para os respondentes que avaliaram esses aspectos positivamente e negativamente, com relação às demais avaliações dessa categoria.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho alcançou seu propósito no que diz respeito aos objetivos específicos, sendo eles: definir o perfil dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz; verificar a percepção dos professores quanto à qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Walton; identificar quais categorias de qualidade de vida necessitam de mais atenção na organização em estudo; propor alternativas de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz.

Concluídas as análises do Modelo de Qualidade de vida no Trabalho adotado por Walton (1973), verificou-se que os docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Feliz, estão insatisfeitos com alguns dos aspectos analisados na pesquisa

Para a categoria 1: “compensação justa e adequada”, os respondentes avaliaram de forma positiva as questões “1.1”, “1.2”, “1.3”, já as questões “1.4” e “1.5”, foram as variáveis da pesquisa que apontaram maior insatisfação dos docentes, conforme foi constatado tanto por abordagem qualitativa como quantitativa.

Para a categoria 2: “condições de trabalho”, os respondentes avaliaram de forma positiva as questões “2.1”, “2.2”, “2.3”, já a questão “2.4”, demonstrou ser o aspecto de maior insatisfação dos docentes conforme foi constatado tanto por abordagem qualitativa como quantitativa.

Para a categoria 3: “comunicação”, os respondentes avaliaram todas questões de forma negativa, sendo que a questão “3.1”, apresentou o menor valor para o desvio padrão. Já as questões “3.2”, “3.3”, “3.4” e “3.5”, apresentaram um desvio padrão mais acentuado, conforme foi constatado na abordagem quantitativa.

Para a categoria 4: “reconhecimento”, os respondentes avaliaram todas questões de forma negativa, conforme foi constatado tanto por abordagem qualitativa como quantitativa, sendo que nas questões “4.1”, “4.2”, “4.3”, foram encontrados os valores mais elevados para o desvio padrão, principalmente na questão “4.2”, já na questão “4.4”. esse valor não foi tão expressivo quanto nas demais questões.

Para a categoria 5: “participação”, os respondentes avaliaram todas questões de forma negativa, sendo que a questão “5.3”, apresentou o menor valor para o desvio padrão, embora esse valor possa ser considerado significativo. Já as questões “5.1”, “5.2”,

“5.4” e “5.5”, apresentaram um desvio padrão significativamente acentuado, conforme foi constatado na abordagem quantitativa, o que requer maior atenção a esse aspecto da pesquisa.

Para a categoria 6: “relacionamento”, os respondentes avaliaram todas questões de forma positiva, porém a questão “6.1”, apresentou o maior valor para o desvio padrão, Já a questão “6.2”, apresentou um desvio padrão menor, conforme foi constatado na abordagem quantitativa.

Para a categoria 7: “relacionamento”, os respondentes avaliaram todas questões de forma positiva, porém a questão “7.3”, apresentou um desvio padrão menor com relação às questões “7.1” e “7.2”, conforme foi constatado na abordagem quantitativa.

Portanto, pode-se concluir que os docentes do IFRS Campus Feliz, estão insatisfeitos com relação aos seguintes indicadores: auxílio alimentação; ambiente de trabalho e práticas de segurança; avaliação com os colegas; comunicação com o superior; comunicação interna da instituição; informações passadas pela direção; retorno dado em caso de dúvidas; valorização dos professores; reconhecimento do desempenho pelos seus superiores, tratamento dado às pessoas, clima organizacional; abertura que o superior dá para sugestões, maneira como o superior recebe as críticas relacionadas ao seu trabalho; liberdade na tomada de decisões; liberdade de expressão e colaboração dos superiores na efetividade de seu trabalho. Sendo assim, conclui-se que mudanças nas condições de trabalho são necessárias, pois a satisfação e uma boa prestação de serviços dependem diretamente de uma boa qualidade de vida dos trabalhadores.

A Qualidade de Vida no Trabalho é imprescindível não apenas nas organizações como também nas instituições de ensino pelo fato de que os docentes muitas vezes se sentem sobrecarregados devido à rotina de trabalho as salas de aula, sendo assim, é fundamental que no ambiente interno da instituição, os docentes tenham condições satisfatórias de desempenhar suas atividades plenamente sem que isso afete o seu bem estar e a sua qualidade de vida.

Espera-se que a realização deste estudo, apesar de suas limitações, contribua para melhora da qualidade de vida dos docentes do IFRS Campus Feliz, e possa constituir-se também como norte para outros estudos dessa natureza. Vale ressaltar que a melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e pode contribuir para que as empresas ou até mesmo instituições de ensino pesquisadas atinjam seus objetivos, tendo em vista a qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito às limitações da pesquisa pode-se mencionar o fato de que houve um erro de elaboração do questionário, na parte de perfil referente à questão do turno, nas questões referentes ao auxílio alimentação e ao auxílio transporte, nos que não foi colocada a opção não se aplica no questionário online, conforme foi sugerido nos procedimentos metodológicos. também foi decidido eixar de fora da análise

Para futuras pesquisas, recomenda-se elaborar um questionário mais aprofundado referente aos tópicos que resultaram em avaliações negativas com a finalidade de obter resultados mais abrangentes quanto à evolução da QVT no exercício laboral da população pesquisada havendo necessidade de desenvolver ações que deem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de proporcionar Qualidade de vida no Trabalho.

Esse trabalho confirma a possibilidade da utilização dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho com a finalidade de identificar o nível de satisfação de uma população estudada.

REFERÊNCIAS:

ALBUQUERQUE, L. G. **Competitividade e recursos humanos. Revista de Administração.** v. 27, n. 4, p. 16-29, 1992. Disponível em: [file:///C:/Users/eleni/Downloads/Albuquerque_1992_Competitividade-e-recursos-hum_18655%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/eleni/Downloads/Albuquerque_1992_Competitividade-e-recursos-hum_18655%20(1).pdf). Acesso em: 28 Mar. 2018.

ALBUQUERQUE, L. G. de; FRANÇA, A. C. L. **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. Disponível em: <file:///C:/Users/eleni/Downloads/3302040.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2018.

ANDRADE, Maria Margarida, **Introdução à metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 2017.

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2006.

CARDOSO, Sandra Regina, BERVIQUE, Janete de Aguirre. **Qualidade de vida no trabalho: o desafio das organizações.** Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/o0mq6vwubeKFMLa_2015-3-3-14-11-47.pdf. Acessado em: 28 Mar. 2018

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORTELLA, Mário Sérgio. **“Reconhecimento é a melhor forma de estimular alguém”.** Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/08/reconhecimento-e-melhor-forma-de-estimular-alguem.html>. Acesso em: 21 nov. 18.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: um desafio e uma perspectiva para a GRH. Informação profissional - Recursos humanos.** São Paulo: n. 25, p. 6-8, 1988.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade. Edit. Ltda., 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2011.

GIMENES, Antonia Maria. BRITO, Jaqueline. GOTARDO, Adriano de Oliveira. PEREIRA, Ana Paula. **Qualidade de vida no trabalho: fator determinante para o Sucesso empresarial.** Revista eletrônica inesul. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_49_1499378164.pdf> Acessado em: 07 abr. 2018.

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

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração.** Rio de Janeiro: FGV, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria . **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Petrônio G. LAUGENI, Fernando Piero. **Administração da Produção.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MATOS, F. G. de. **Empresa feliz.** 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Katya Valéria Araújo; DIAS, Sônia Maria Rodrigues Calado. **As implicações do trabalho em equipe na melhoria da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso.** Disponível em: <<http://www.simpep.feb.unesp.br/>> Acesso em maio, 2005.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos.** São Paulo: Atlas, 2005.

MONACO, F. de F. e GUIMARÃES, V.N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios.** RAC, v.4, n.3, set/dez., p.67-88, 2000.

MULLER, Claudete Poersch. **Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa cerâmica na região do vale do caí.** Trabalho de Conclusão de Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, câmpus Feliz. Feliz (RS), 2013.

OLIVEIRA, Otávio J.. **Gestão da qualidade: Tópicos Avançados.** São Paulo: Cenage Learning, 2011.

PADRE, Maria das Graças Garcia. **Qualidade de vida dos motoristas de ônibus urbano: um estudo de caso.** Monografia (Universidade Paulista – UNIP) – Pós-Graduação “Lato Sensu” em Psicologia do Trabalho. Maceió – AL, 2014. Disponível em: <http://netrantransito.com.br/arq_download/Monografia%20de%20Maria%20das%20GRA_AS%20FINAL.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli. **Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de professores do ensino superior.** 2012. 65 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação de Psicologia, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/10305/ROHDE%2C%20CAROLINE%20LUCIA%20CANTARELLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

SALES, Cleber Tavares de. **A comunicação interna em uma universidade pública: perspectivas e possibilidades.** Lavras (MG), 2013. Disponível em: http://prpg.ufla.br/_ppg/admpublica/wpcontent/uploads/2015/12/dissertacao_cleber.pdf. Acesso em: 21 nov. 18.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva.** Santa Rosa (RS), 2012. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 Mar. 2018.

SANTOS, Júlio César S., 2011. **As Diferentes Eras das Organizações e a Formação do Capital Humano.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/as-diferentes-eras-das-organizacoes-e-a-formacao-do-capital-humano/52897/>. Acesso em 22 mar. 2018.

SOUSA, J. P. **Elementos de teoria e pesquisa da comunicação e dos media.** Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2003.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Psicologia & Sociedade. V.19, Edição Especial 1, p. 38-46. 2007.

VAZZOLER, Eric. **O experimento Hawthorne e a qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: <<https://endomarketing.tv/qualidade-de-vida-no-trabalho/>> acessado em: 07 abr. 2018.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v.15, n. 1, 1973. Qualidade de Vida no Trabalho. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v.15, n. 1, 1973.

WALTON, R. E.. **Improving the quality of work life**. Harvard Business Review, Boston, v. 12, no. 155, p.12-19, 1974.

APÊNDICE - PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Prezados professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz,

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso, desenvolvido por Elenice Reichert, para a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais.

Conto com a sua colaboração para o preenchimento deste questionário, que tem como objetivo analisar a percepção dos professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz, em relação a sua qualidade de vida no trabalho. Sua identidade será preservada e mantida em sigilo, portanto, não é preciso se identificar.

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:**GÊNERO:**

feminino Masculino

IDADE:

18 a 30 anos 31 a 43 anos 44 a 56 anos acima de 57 anos

CIDADE**ONDE****RESIDE:**

ESTADO CIVIL:

solteiro(a) Casado(a) ou com companheiro(a) separado(a) Divorciado
 Viúvo

TITULAÇÃO ACADÊMICA:

Graduação Especialização Mestrado Doutorado Pós-doutorado

Escolha entre as alternativas de cada questão assinalando a que melhor representa sua opinião. Considerando a seguinte regra:

1	2	3	4	5	6
Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom/Boa	Muito bom/Muito boa	Não se aplica
Categoria					
Categoria 1: Compensação Justa e Adequada					
1.1 Avalie o seu salário, comparando-o ao de outras pessoas do mesmo ramo.					
1.2 Avalie o seu salário, em relação à função que você exerce na instituição.					
1.3 Avalie seu salário no contexto geral.					
1.4 Avalie o auxílio alimentação recebido					
1.5 Avalie o auxílio transporte recebido.					
Categoria 2: Condições de Trabalho					
2.1 Avalie seu ambiente de trabalho.					
2.2 Avalie os equipamentos utilizados no trabalho.					
2.3 Avalie a sua jornada de trabalho.					
2.4 Avalie as melhorias realizadas em relação à segurança.					
Categoria 3: Comunicação					
3.1 Avalie a comunicação com os seus colegas.					
3.2 Avalie a comunicação com seu superior.					
3.3 Avalie a comunicação interna da instituição.					
3.4 Avalie as informações passadas pela direção.					
3.5 Avalie o retorno dado pelo seu superior, quando tem alguma dúvida.					
Categoria 4: Reconhecimento					
4.1 Avalie a maneira como a instituição valoriza os professores.					
4.2 Avalie a forma como o seu desempenho é reconhecido pelos seus superiores.					
4.3 Avalie o tratamento dado às pessoas, independentemente da idade, cor, gênero, etc.					
4.4 Avalie o clima dentro da instituição.					
Categoria 5: Participação					
5.1 Avalie a abertura que seu superior dá para que você possa sugerir melhorias nos aspectos relacionados ao seu trabalho.					
5.2 Avalie a maneira como seu superior recebe as críticas que você faz em relação à sua atividade exercida.					
5.3 Avalie a liberdade que você tem na tomada de decisões relacionadas com as atividades que você exerce.					
5.4 Avalie a liberdade de expressão no seu trabalho.					
5.5 Avalie a colaboração dos seus superiores na efetividade do seu trabalho.					
Categoria 6: Relacionamento					
6.1 Avalie seu relacionamento com seu superior.					
6.2 Avalie o seu relacionamento com colegas.					
Categoria 7: Imagem da Instituição					
7.1 Avalie a imagem da instituição, vista por outras pessoas.					
7.2 Avalie a imagem da instituição, vista por seus funcionários.					
7.3 Como você avalia trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, campus Feliz.					