



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
BACHARELADO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE PAU DOS FERROS**

LUCAS HENRIQUE PEREIRA SANTOS

**Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com os Servidores da
UFERSA em Pau dos Ferros/RN**

PAU DOS FERROS

2018

LUCAS HENRIQUE PEREIRA SANTOS

**Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com os Servidores da UFERSA
em Pau dos Ferros/RN**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a
Universidade Federal Rural do Semi-Árido para a obtenção
do título de Bacharel em Ciência e Tecnologia.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva.

PAU DOS FERROS

2018

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tornar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S237q Santos , Lucas Henrique Pereira.
Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com
os Servidores da UFERSA em Pau dos Ferros/RN /
Lucas Henrique Pereira Santos . - 2018.
51 f. : il.

Orientador: Paulo Gustavo da Silva.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Ciência e
Tecnologia, 2018.

1. trabalho. 2. ambiente de trabalho. 3. percepção.
4. colaborador. I. Silva, Paulo Gustavo da, orient.
II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

LUCAS HENRIQUE PEREIRA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo com os Servidores da UFERSA em Pau dos Ferros**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado a Universidade Federal Rural
do Semi-Árido, como parte das exigências
para a obtenção do título de Bacharel em
Ciência e Tecnologia.

Pau dos Ferros/RN, 17 de abril de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Paulo Gustavo da Silva
Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva
UFERSA

Elaine Welk Lopes Pereira Nunes
Profa. Dra. Elaine Welk Lopes Pereira Nunes
UFERSA

Glauber Barreto Lopes
Prof. Me. Glauber Barreto Lopes
UFERSA

DEDICATÓRIA

Dedico, primeiramente, a DEUS pela força e
perseverança inarredáveis. Ao meu tio, Roberto
Candeia e minha mãe, Clévia Pereira Candeia,
alicerces/pináculos
de uma vida inteira, em todos os momentos,
sem fraquejar ou desanimar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele não conseguiria nada e é Ele que proporciona as oportunidades que vão moldando a minha caminhada.

Agradeço ao meu Tio Roberto Candeia, minha Mãe Clevia Pereira Candeia e a minha madrinha Teca por todo incentivo e apoio, por nunca me deixar caminhar sozinho e sempre acreditar em mim. Assim como toda a minha família, meu pai, meu tio Candeia, Betão meu primo, Victor meu primo e Gabriel.

Agradeço ao melhor Orientador Paulo Gustavo da Silva, por embarcar nessa jornada comigo, além de me agradecer com ensinamentos que vou levar para toda a vida.

Agradeço a UFERSA, pois foi com ela que tive algumas das experiências mais extraordinárias da minha vida, moldando a pessoa que sou hoje, e amizades que vou levar para sempre comigo, como João Paulo (cabeça), Alex Maiado, Paloma doida, Avilo sem futuro, Toin do gado e tantos outros.

Agradecer também a tantos professores que fizeram parte dessa jornada e me ajudaram adquirir ensinamentos para toda a vida, a mencionar Mônica Paula, Wagner, André, Otávio Lavor, Clawsio, Lauro Marília e Fernando Grings.

Não posso deixar de citar a Ordem DeMolay, pois sem ela não seria quem sou hoje e nem teria feito grandes amigos, não, (o que pode ser maior que grandes?) gigantes, gigantes irmãos, verdadeiros monstros na arte da vida, pois se a vida é uma arte, botar boneco faz parte. Vinícius Chaves, Bruno Dantas, Diego Lucena, Brenner Alexandre, Anderson Mendes, João Vitor, Lucas Vieira (MDB), Sanderson Thiago (MMF), Paulo doido, Emmanuel Victor (SOBRINHO) e tantos e muitos outros nas fileiras DeMolay.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que de alguma maneira me ajudaram, influenciaram ou, ao menos, fizeram uma raiva grande, mas que de alguma forma, estavam presentes.

EPÍGRAFE

"Ninguém vai bater mais forte do que a vida. Não importa como você bate e sim o quanto aguenta apanhar e continuar lutando; o quanto pode suportar e seguir em frente. É assim que se ganha." –
Rocky Balboa

RESUMO

Desde tempos imemoriais o homem tem exercido trabalho de diferentes formas para atingir distintos fins, construindo relações e formas de viver em sociedade. Nesse meio tempo, instituíram-se as mais variadas formas de trabalho até culminar aos moldes que conhecemos hoje, com hierarquias, funcionários, coordenadores, gerentes e patrões. No entanto, um conceito sempre rodeou o pensamento das pessoas e com o tempo acabou tomando forma e importância, chegando ao ponto, nos tempos contemporâneos, de ser decisivo nas relações de trabalho, que é o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, ou simplesmente, QVT. Muito se fala sobre a QVT, e vastas são as interpretações sobre o tema, entretanto, alguns fatores de influência sempre se repetem, como por exemplo, um ambiente de trabalho seguro, agradável, com uma boa relação entre os colegas, justa remuneração e o reconhecimento pelo trabalho desempenhado influenciam a percepção que o trabalhador vai ter sobre a qualidade no exercício do seu trabalho. Tendo a importância do tema em vista e visando averiguar a qualidade de vida no trabalho dos professores e técnicos administrativos, sendo eles tidos como colaboradores da UFERSA – Campos Pau dos Ferros, este trabalho objetiva identificar as variáveis que mais influenciam a QVT percebida por eles. Para isso, foi desenvolvido um levantamento teórico a cerca do tema, foram aplicados questionários com os colaboradores para entender a sua percepção e por fim foram feitas as análises dos dados, cruzando essas informações com levantamento teórico, possibilitando chegar a conclusões. Estas apontam que, em sua maioria, os professores e técnicos administrativos tem uma percepção positiva em relação a sua qualidade de vida, consideram centrais e satisfatórios fatores como remuneração, ambiente de trabalho seguro e saudável, boas condições para executar suas funções, respeito e liberdade dentro da instituição, assim como reconhecimento da comunidade. No fim, apenas o fator trabalho e vida privada destoou um pouco da onda de satisfação, indicando que ações voltadas para tornar a jornada de trabalho menos exigente, física e mentalmente, são indicadas.

Palavras chave: Trabalho, Ambiente de Trabalho, Percepção, Colaborador.

ABSTRACT

From time immemorial man has been working in different ways to achieve different ends, building relationships and ways of living in society. In the meantime, the most varied forms of work were instituted, culminating in the molds we know today, with hierarchies, employees, coordinators, managers and bosses. However, a concept has always surrounded the thinking of the people and in time has taken shape and importance, reaching the point, in contemporary times, of being decisive in work relations, which is the concept of Quality of Life at Work, or simply , QLW. There is a lot of talk about QLW, and there are a lot of interpretations on the subject, however, some influence factors are always repeated, such as a safe, pleasant work environment, good relations among colleagues, fair pay and recognition by the work performed influence the perception that the worker will have about quality in the exercise of his work. Having the importance of the theme in view and aiming to ascertain the quality of life in the work of the teachers and administrative technicians, being considered as collaborators of UFRSA - Campos Pau dos Ferros, this work aims to identify the variables that most influence the QLW perceived by them. For that, a theoretical survey was developed about the theme, questionnaires were applied with the employees to understand their perception and finally the data analysis was done, crossing this information with a theoretical survey, making it possible to reach conclusions. They point out that, for the most part, teachers and administrative staff have a positive perception regarding their quality of life, they consider central and satisfactory factors such as remuneration, safe and healthy work environment, good conditions to perform their duties, respect and freedom within the institution, as well as community recognition. In the end, only the factor of work and private life has somewhat dislodged the wave of satisfaction, indicating that actions aimed at making the workday less demanding, both physically and mentally, are indicated.

Key Words: Job, Work Environment, Perception, Collaborators.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 01	18
Gráfico 02: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 02	19
Gráfico 03: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 03	19
Gráfico 04: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 04	20
Gráfico 05: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 05	21
Gráfico 06: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 06	22
Gráfico 07: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 07	22
Gráfico 08: Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 08	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Evolução do Conceito de QVT	07
Tabela 2: Principais autores e seus respectivos conceitos de QVT	08
Tabela 3: Descrição das Questões por Dimensão	15
Tabela 4: Quantidade de Homens, Mulheres, Professores (as) e Tec. Administrativos (as) por faixa etária	17

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 OBJETIVO GERAL	3
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. REVISÃO TEÓRICA	4
3.1 Fatores de Influências na QVT	10
4. MÉTODOS UTILIZADOS NA CONSTRUÇÃO DO ESTUDO	12
4.1 Características do Estudo.....	12
4.2 Descrição da População e Seleção da Amostra	12
4.3 Mecanismos de Dimensionamento	12
4.3.1 Dados Demográficos.....	12
4.3.2 Escala de Avaliação da QVT	13
4.3.2.1 Detalhamento da Escala de Avaliação da QVT.....	13
4.3.2.2 Dimensões da Análise e Validade dos Dados	13
4.3.2.3 Avaliação	14
5. ANÁLISE E RESULTADOS.....	16
5.1 Descrição demográfica da amostra.....	16
5.2 Análises das dimensões e percepção do colaborador	17
5.2.1 Dimensão 01 – Remuneração e Compensação	17
5.2.2 Dimensão 02 – Condições de Trabalho	18
5.2.3 Dimensão 03 – Oportunidade para o Desenvolvimento das Capacidade Humanas.....	18
5.2.4 Dimensão 04 – Oportunidade de Crescimento e Segurança do Trabalho	19
5.2.5 Dimensão 05 – Integração Social no Trabalho	20
5.2.6 Dimensão 06 – Constitucionalismo na Organização do Trabalho	21
5.2.7 Dimensão 07 – Trabalho e Vida Privada	21
5.2.8 Dimensão 08 – Relevância Social do Trabalho	22
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
7. REFERÊNCIAS	26
APÊNDICES	29

1. INTRODUÇÃO

Desde tempos imemoriais o homem tem exercido trabalho de diferentes formas para atingir distintos fins, desde caçar, artesanato, trabalhos fabris a prestação de serviços no comércio. Com o passar dos anos e o aparecimento de novas modalidades de trabalho, percebeu-se o surgimento da problemática envolvendo o trabalhador e os ônus da função que ele exerce, ou, a qualidade de vida do trabalhador durante o exercício das funções que sua profissão exige. A preocupação do homem com aquela problemática sempre existiu, segundo Rodrigues (1999) o ser humano sempre teve cuidado com a qualidade de vida no trabalho, de diferentes formas e em vários contextos, sempre pensando em trazer um maior bem-estar ao trabalhador durante a execução de suas tarefas.

Com o advindo da globalização as relações entre as pessoas, assim como, a disseminação do conhecimento ganhou uma instantaneidade e abrangência nunca antes vista, proporcionando uma mudança nos interesses do trabalhador. Interesses estes que visavam o sustento próprio e familiar, mas que com o decorrer dos anos passaram a envolver a relação entre o *modus operandi* da empresa com as características pessoais do funcionário e oportunidades oferecidas como planos de carreira, cargos e salários normalizados. Nesse panorama de mudanças entra em perspectiva um conceito, que é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A QVT envolve um agregado de ações realizadas pela empresa visando assegurar um melhor desenvolvimento para o funcionário durante seu trabalho, podendo variar desde uma nova forma de gerir a empresa e seu ambiente de trabalho à implementação de uma tecnologia hodierna (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA, 1998). Essas ações adotadas pela empresa visam, com a satisfação do seu colaborador durante o trabalho, otimizar a sua produtividade e ajudar a empresa a progredir em meio a um mercado que está em constante transformação exigindo dela sempre uma maior qualidade em seus produtos, com um menor custo em períodos de tempo cada vez mais reduzidos.

Não diferente de empresas do mercado as universidades públicas estão inseridas em um cenário de competitividade, tanto com Institutos Federais (IF) como com faculdades particulares visando a excelência na área do ensino. Nesse contexto, percebe-se que a concorrência para conquistar cada vez mais alunos gera nas instituições uma busca por excelência em índices de qualificação do ensino, como o índice do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) e por estruturas físicas de ponta para o mesmo. No entanto, esse quadro de competitividade, em meio a suas características de flexibilidade e

produtividade, torna frequente o impacto negativo de tais peculiaridades na QVT (FREITAS E BASTOS DE SOUZA, 2009).

E em meio a toda essa competitividade acirrada está o trabalhador, sofrendo influência de todos os lados e influenciando o objetivo final, o sucesso da empresa. No entanto, este trabalho, em vez de encaixar o que acontece na prática aos enunciados de grandes autores sobre o tema, procurará a partir da perspectiva dos colaboradores, identificar quais as ações que mais influenciam no seu bem-estar. Para isso, o nicho da pesquisa envolveu os funcionários, docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Campus – Pau dos Ferros.

De Paula (2015), entende que “o trabalho influencia todas as esferas da vida humana e, por isso, merece ser estudado por diversas áreas do conhecimento, especialmente, por aquelas áreas que estão diretamente voltadas para a gestão de pessoas, como a Administração e a Psicologia e suas demais subáreas.” Com tamanha importância, estudar os aspectos que contribuem, ou podem vir a contribuir para a qualidade de vida do colaborador da UFERSA – Campus Pau dos Ferros é de vital importância.

Mesmo com tamanha relevância, percebeu-se que estudos que colocam a perspectiva do trabalhador como um dos elementos principais para analisar a sua própria QVT são escassos na região de Pau dos Ferros. De Paula (2015), corrobora com a ideia de relevância da perspectiva do trabalhador, ao dizer que “estudos acerca das percepções que os trabalhadores possuem sobre a organização e/ou suas condições de trabalho são extremamente relevantes nos dias atuais, em que se observa uma competição acirrada entre empresas em um mercado extremamente dinâmico”.

Diante do exposto, e tendo em visto que as instituições de ensino superior também estão inseridas dentro do mercado, fica evidente como o dinamismo imposto pelas novas formas de lidar com o trabalho influencia o trabalhador e o serviço oferecido por ele. Desse modo, estudar o impacto de tais influências torna-se crucial para entender o quadro de produtividade do campus. Assim surge o questionamento: Quais são as variáveis que tem sua influência mais fortemente percebida pelos docentes e técnicos administrativos no tocante de suas qualidades de vida no trabalho?

As contribuições que a resposta de tal questionamento pode vir a trazer variam desde a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), totalmente personalizado para a realidade do Campus, passando pela elucidação da perspectiva dos funcionários acerca do tema até perceber se a instituição está, efetivamente, pensando na saúde, satisfação e bem-estar de seus colaboradores.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Indicar e analisar as variáveis que mais influenciam a qualidade de vida dos trabalhadores, docentes e técnicos administrativos da UFERSA – Campus Pau dos Ferros.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar as ações realizadas na UFERSA para proporcionar qualidade de vida no trabalho;
- Identificar quais os fatores que proporcionam uma maior qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos colaboradores;
- Relacionar a teoria que trata da qualidade de vida no trabalho e a percepção do colaborador.

3. REVISÃO TEÓRICA

Indo como em paralelo ao surgimento da relação entre patrão e empregado deu-se o aparecimento de divergências entre ambos, nos quesitos salário, carga horaria de trabalho, condições de trabalho e afins. Nas palavras de Handy (1995), “O problema começou quando transformamos o tempo em mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará.” No entanto, com o passar dos anos e avanço do sistema econômico, o conceito de qualidade de vida no trabalho veio para tentar oferecer uma solução para aqueles problemas doravante mencionados.

Conforme Herculano (1998 apud SANTOS, 2008, p. 22) a expressão qualidade de vida passou a ser utilizada nos Estados Unidos da América (EUA) após a Segunda Grande Guerra, para remeter um bem-estar financeiro ligado a compra de bens, como casa ou carro. Posteriormente assumiu caráter quantitativo e passou a ser utilizado em modelos econômicos, tendo outras variáveis inclusas, como educação, mortalidade infantil, saúde e segurança. No entanto, é um desperdício imenso de oportunidades utilizar um tema como qualidade de vida apenas em conjecturas econômicas.

Segundo Ribeiro e Santana (2015), a QVT enquanto um movimento organizado e relevante surgiu na Inglaterra em meado da década de 1950, pelas mãos do psicólogo chamado Eric Trist, que juntamente com seus colaboradores desenvolveu um trabalho relacionando trabalhador e organização. A QVT toma novo folego na década de 1960, com o interesse dos patrões em reduzir os efeitos negativos, tanto físicos quanto mentais, em seus funcionários e estes apresentando maior preocupação com seu bem-estar. Entretanto é na década seguinte que a QVT vai se consolidar com a criação de centros de estudos nos EUA (SAMPAIO, 2004).

Já nos anos 90 houve um aumento no número de estudos sobre *stress* e saúde mental no trabalho, todavia o período foi caracterizado pelo declínio dos esforços de pesquisa em QVT, relegando o conceito ao esquecimento gradual (FREITAS E BASTOS DE SOUZA, 2009). Corroborando com Freitas e Bastos de Souza (2009), Martel e Dupuis (2006) também atribuem a derrocado desse conceito a carência teórica e a condições sócio- econômicas particulares do momento.

Os anos 90 ainda serviram de objeto de pesquisa para Martel e Dupuis (2006), quando estes afirmaram que o panorama econômico de um determinado momento pode influenciar de

maneira vigorosa o conceito de QVT. Afirmção está respaldada nas características do período, tais como: disseminação da informação através de novas tecnologias de comunicação e a globalização que traz uma maior competitividade entre as empresas e novos mercados com custos de produção mais baratos.

A partir daí, com a difusão da globalização as empresas perceberam que a tecnologia não é mais fator hegemônico para garantir seu sucesso, onde o capital intelectual, os funcionários, vão ganhando importância. Esses funcionários possuem uma carga inerente de necessidades, aspirações e problemas que irão influenciar diretamente a sua produtividade no trabalho. Neste ponto entra o conceito de qualidade de vida no trabalho, que para Walton (1973 apud FERNANDES 1996) com a reformulação de cargos e postos de trabalho, estes devem se mostrar mais produtivos e satisfatórios, oferecendo utilidade para as pessoas e organizações, sendo esta a função fulcral da QVT.

Também se pode pensar que para atingir uma maior produtividade através do conceito de QVT, a de se começar pelo princípio de que motivação e comprometimento do colaborador é comum em ambientes de trabalho onde este possa participar de atividades que o faça ter prazer e satisfação, e decisões que o torne parte importante da organização. De acordo com Rodrigues (1994), “o empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

Segundo Silva e Marchi (1997) as empresas passaram a se preocupar com as angústias e receios de seus colaboradores, tanto em seu ambiente de trabalho quanto externo a ele, já que perceberam que o que as diferenciava das demais empresas era a qualidade de seu recurso humano. Oriundas dessa necessidade de destacar-se são as várias interpretações do conceito de QVT e seus programas de aplicação, almejando a obtenção e manutenção de bons resultados.

Ainda sobre a preocupação das empresas com seus recursos humanos, Limongi-França (2003) fala que as organizações vêm, cada vez mais, se preocupando com as relações de seus colaboradores com o ambiente de trabalho assim como nas interações fora dele. Com isso, as ações tomadas são inúmeras para manter seu conforto, saúde e bem-estar, tais como: utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC) para manutenção de integridade física, campanhas de prevenção de doenças e vacinação, recuperação de funcionários afligidos por algum tipo de problema e ações que promovam o bem-estar coletivo, de modo que o funcionário tenha esse sentimento de maneira palpável.

Vale salientar a relação entre investimentos tecnológicos em detrimento do fator humano, de acordo com Fernandes (1996):

Quando ocorre desequilíbrio entre os investimentos tecnológicos em detrimento dos cuidados com o fator humano, o desempenho do cliente interno, que é o empregado, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, inviabilizando as estratégias voltadas para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços.

Os profissionais estão sendo, cada vez mais, inseridos em ambientes mais organizados de trabalho e adequados as suas necessidades, propiciando instrumentos e condições que venham a melhorar seu desempenho e otimizar sua produção. A Ergonomia utiliza diretrizes físicas, psicossociais, cognitivas e ambientais para analisar não a adaptação do homem ao trabalho, mas do ambiente de trabalho ao homem (FERRAZ 2000, apud LIMONGI-FRANÇA, 2003, P. 32).

No meio de todas essas preocupações das empresas com seus colaboradores, segundo Sampaio (2004) é o departamento de Recursos Humanos, famoso (RH), que tem a finalidade de transpassar para programa mensurável e tangível esse conceito tão subjetivo que é o de QVT, assim como de realizar o arquivamento dos dados para análise e comparação com os arquivos preexistentes. A implementação de um programa eficiente configura-se como um grande desafio.

Assim, é razoável perceber como o conceito de QVT vem tendo distintas interpretações ao longo dos anos, tanto na forma de abordar o tema, como os aspectos que vem a influencia-lo, de maneira mais ou menos efetiva. Na TABELA I pode-se observar um pouco dessa evolução.

TABELA I – Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalhado. Investigava-se 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, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como 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 mais satisfeito. QVT era vista 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 passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler apud Fernandes (1996).

Para Chiavenato (2010), o conceito de QVT envolve um constructo complexo de uma vastidão de fatores, tais como: a oportunidade de atuar e responsabilizar-se por decisões para encorajar um maior engajamento na organização, questões psicológicas, o ambiente físico, satisfação e reconhecimento com o trabalho executado, melhores salários e benefícios assim como um relacionamento humano mais agradável dentro da equipe.

Segundo Rodrigues (1999) a QVT tem como uma de suas interpretações “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”. Sendo assim, a QVT é indispensável às empresas que querem sobreviver no mercado, pois ela é fator central para a produtividade e competitividade ao relacionar diretamente a satisfação e bem-estar do colaborador na prática de suas funções.

A TABELA II elenca um conjunto de autores e suas respectivas formas de interpretar o conceito de QVT, ampliando o tema ao trazer novas formas de abordagens e fatores de influência.

TABELA II – Principais autores e seus respectivos conceitos de QVT

Autor	Ano	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho
Walton	1973	A QVT é diretamente proporcional ao nível de satisfação e à autoestima do empregado.
Hackman & Hodham	1975	A QVT como resultado de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis.
Triste	1975	A QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos em desenvolvimento.
Westley	1979	Considera que a QVT é afetada por quatro problemas: p problema político, o problema econômico, o problema psicológico e o problema sociológico.
Werther &	1983	A QVT está relacionada a um programa de cargos e carreira,

Davis		construído com equidade e bem conduzido pelas organizações.
Nadler & Lawler	1983	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar problemas de qualidade e produtividade. Percebida como a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade sem se esquecerem da motivação e satisfação do indivíduo.
Huse & Cummings	1985	Qualidade de vida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização na qual se destacam os seguintes aspectos: (a) preocupação com o bem-estar do trabalhador e com eficácia organizacional; (b) participação do trabalhador nas decisões e problemas no trabalho.
Siqueira & Coleta*	1989	A QVT envolvendo fatores determinantes e o próprio trabalho, as relações interpessoais, o indivíduo, as políticas de recursos humanos e a empresa como um todo. *
Limongi-França	1995	A QVT é uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.
Albuquerque	1995	A QVT é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. E significa condições adequadas e o desafio de respeitar e ser respeitado como profissional.
Fernandes Ballesteros	1996	Qualidade de vida equivale a “bem-estar” no domínio social, ao “status de saúde” no domínio médico e ao “nível de satisfação” no domínio psicológico.
Fernandes	1996	A QVT está associada à melhoria das condições físicas, dos programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento e reivindicações dos trabalhadores, aplicação do conjunto de benefícios.
Limongi-França*	1996	A QVT analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise. *

Morin	1996	O sentido do trabalho e o sentido no trabalho como indicadores de qualidade de vida no trabalho.
Marchi	1997	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos, de uma forma hierárquica e organizada.
Fernandes & Gutierrez	1998	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefas e retroinformação.
Limongi-França*	2003	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e as expectativas de vida. Modelo de competências do Bem-Estar Organizacional. *
Gutierrez	2004	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas
Magalhães & Vilas boas*	2008	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida. *
Morin	2008	QVT determinada pelas relações entre o sentido do trabalho, o sentido no trabalho e os demais indicadores de qualidade de vida no trabalho.
Limongi-França*	2010	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange uma nova competência estratégica para a gestão adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas. *
Vilas Boas e Morin*	2014	QVT como modelo sistemático que envolve indicadores ou variáveis dependentes, fatores ou variáveis independentes, variáveis intermediárias, de status ou de caracterização pessoal

		e variáveis de controle. *
--	--	----------------------------

Fonte: De Paula (2015)

3.1 Fatores de Influências na QVT

Segundo Walton (1973) o termo QVT é extenso em vários aspectos. Corroborando com esta ideia, Westley (1979) reconhece que o termo QVT engloba mudanças efetuadas no ambiente de trabalho. Conforme Walton (1973) dentre todos os aspectos do conceito de QVT, alguns deles podem ser:

- I. As oito horas de trabalho diárias e quarenta semanais reclamadas em atos legislativos do início do século XX;
- II. Mais ganhos e segurança no trabalho, pedidos estes dos movimentos de padronização dos anos 30 e 40;
- III. A noção defendida por psicólogos nos anos 50, de que, a melhora nas relações humanas proporcionaria uma melhora nas relações existentes entre moral e produtividade;
- IV. Campanhas por oportunidades iguais ou o emprego como fonte de riqueza para o trabalhador, ideias dos anos 60;
- V. Desejo de um empregador socialmente ativo nos anos 70.

Para Bom Sucesso (1998), oportunidade de uso de suas capacidades, respeito, recompensas justas, perspectiva de carreira, visibilidade agradável perante a sociedade, aprazimento na realização de suas funções, autoestima, horários e condições de trabalho coerentes e arrazoados são fatores que influenciam na QVT.

Já Kanaane (1999), enxerga os fatores de influência da QVT interligados intimamente com o desenvolvimento organizacional, com ênfase no desenvolvimento do trabalho e entusiasmo nas funções. Desse modo, ganham destaque central em seu pensamento aspectos como bem-estar social e pessoal, espaço para criatividade, crescimento, segurança e autonomia, tendo uma compensação justa e coerente. Kanaane (1999) ainda amplia seu pensamento, e é corroborado por Chiavenato (2001), na ideia de que a interação das características individuais e organizacionais desempenha papel central para a QVT, e não apenas uma ou outra separadamente.

Ainda na percepção dos fatores de influência, estes podem ser facilmente identificados segundo a ótica do trabalhador, de acordo com Albrecht (1998). Essa percepção é de interesse

da empresa, já que segundo Walton (1973), esta visa a melhoria em sua produtividade e aumento da QVT dos seus funcionários.

No mais, existem vários modelos que se dispõem a indicar uma percepção para QVT, como o modelo de Werther e Davis (1983), entretanto, neste trabalho foi utilizado o modelo de Walton (1973). Em seu modelo, Walton considera oito dimensões chave para alicerçar uma análise nas características indispensáveis da QVT, sendo: a- remuneração e compensação; b- condições de trabalho; c- oportunidade para o desenvolvimento das capacidades humanas; d- oportunidade de crescimento e segurança do trabalho; e- a integração social no trabalho; f- constitucionalismo na organização do trabalho; g- trabalho e vida privada; h- relevância social do trabalho.

4. MÉTODOS UTILIZADOS NA CONSTRUÇÃO DO ESTUDO

Este trabalho partiu de um referencial teórico bem desenvolvido para alicerçar o pesquisador e dar-lhe segurança na hora de analisar os dados, quantitativos e qualitativos, que serão reunidos a partir da pesquisa teórica, questionários aplicados e entrevistas realizadas.

No entanto, podem os dados quantitativos passarem por uma análise qualitativa, de modo que, nas palavras de Sampieri (2006):

A análise qualitativa possui seus objetivos centrais: organizar os dados; organizar as unidades, as categorias, os temas e os padrões; compreender profundamente o contexto dos dados; descrever as experiências das pessoas estudadas de sua ótica, em sua linguagem e com suas expressões; interpretar e avaliar unidades, categorias, temas e padrões; explicar contextos, situações, fatos, fenômenos; gerar questões de pesquisa e hipótese; reconstruir histórias e relacionar os resultados da análise com a teoria fundamentada ou construir teorias.

4.1 Características do Estudo

A pesquisa deu-se de maneira descritiva e exploratória através da utilização de dados quantitativos. Entende-se como dados quantitativos, exemplos como o número de colaboradores, horas trabalhadas e estatísticas produzidas a partir dos questionários aplicados, oferecendo uma perspectiva atual e bem objetiva da problemática que está sendo desenvolvida.

4.2 Descrição da População e Seleção da Amostra

O universo da pesquisa, segundo o departamento de gestão de pessoas da universidade, é composto por 126 funcionários da UFERSA em Pau dos Ferros, sendo eles, professores e técnicos administrativos da instituição, de ambos os sexos, e atuantes durante o segundo semestre letivo de 2017, que são mais especificadamente 84 docentes e 42 técnicos administrativos. Já a amostra contou com 82 funcionários, em uma mescla de professores e técnicos administrativos.

4.3 Mecanismos de Dimensionamento

4.3.1 Dados Demográficos

Para obter os dados pessoais e demográficos dos entrevistados, foi elaborado um questionário (apêndice 1) com base nos trabalhos desenvolvidos por Petroski (2005). Neste

questionário, a idade, sexo, estado civil, número de filhos, departamento de lotação, título acadêmico e o tempo de serviço a instituição, UFRSA, são alguns dos dados requeridos.

4.3.2 Escala de Avaliação da QVT

O questionário/modelo utilizado para avaliar a QVT foi adaptado de um instrumento de medição intitulado “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores”, desenvolvida por Elio C. Petroski em sua tese de doutorado, 2005. Petroski, ao perceber que não encontraria uma escala que satisfizesse o seu estudo, desenvolveu uma escala com base nas oito dimensões/indicadores propostas por Walton (1973). Segundo Petroski (2005), a escolha do modelo de Walton:

deu-se pelo fato de o mesmo considerar uma grande amplitude de aspectos da vida no trabalho, avaliando desde as necessidades mais básicas até as necessidades mais elevadas do ser humano, bem como, do próprio autor sugerir que o modelo pode ser adaptado às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido.

4.3.2.1 Detalhamento da Escala de Avaliação da QVT

A escala desenvolvida por Petroski é do tipo de Likert, com 57 afirmações e escala com sete pontos/ graus de concordância ou discordância que o entrevistado vai assinalar em cada afirmação, sem se identificar. Os pontos/ graus são: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo bastante, 3 – discordo um pouco, 4 – não concordo nem discordo, 5 – concordo um pouco, 6 – concordo bastante e 7 – concordo totalmente.

Foram feitos dois tipos de mudanças na escala original de Petroski, uma primeira na redação dos indicadores que compõem a matriz analítica, todavia mantendo a quantidade de oito dimensões, e conseqüentemente, uma alteração no texto de algumas afirmativas. Uma segunda mudança, decorrente da primeira, foi no número de afirmativas, passando de cinquenta e sete para trinta e uma. Essas adaptações visou sintetizar o questionário e incluir o fato que o mesmo será aplicado tanto para professores, quanto para técnicos administrativos.

4.3.2.2 Dimensões da Análise e Validade dos Dados

Segundo Nascimento (1999), o procedimento mais utilizado para se obter validade sobre uma matriz analítica é consultando o juízo de pessoas que tem um certo grau de domínio do tema que essa matriz aborda. Freeman (1990), esclarece que se pode obter

compreensão sobre uma determinada variável através de um conjunto de itens, tarefas ou questões sobre a mesma. Como é de conhecimento, a matriz de análise deste estudo foi inspirada na de Petroski (2005), onde ambas são baseadas nos estudos de Walton (1973).

Desse modo, o conjunto de 31 questões deste trabalho foi agrupado em 8 dimensões distintas, cada uma oferecendo uma percepção distinta sobre a qualidade de vida do trabalhador em estudo. A matriz de análise irá abranger as seguintes dimensões: a- remuneração e compensação; b- condições de trabalho; c- oportunidade para o desenvolvimento das capacidades humanas; d- oportunidade de crescimento e segurança do trabalho; e- a integração social no trabalho; f- constitucionalismo na organização do trabalho; g- trabalho e vida privada; h- relevância social do trabalho.

Como citado anteriormente, cada dimensão agrupa um número finito de questões, distribuídas de acordo com a TABELA III.

TABELA III - Descrição das Questões por Dimensão

	DIMENSÃO	QUESTÕES
a	Remuneração e compensação	16, 21 e 24
b	Condições de trabalho	1, 9, 12, 15 e 22
c	Oportunidade para o desenvolvimento das capacidades humanas	2, 8, 13, 20, 25 e 31
d	Oportunidade de crescimento e segurança do trabalho	3, 10, 27 e 30
e	Integração social no trabalho	4, 7, 19, 26 e 29
f	Constitucionalismo na organização do trabalho	5, 23 e 28
g	Trabalho e vida privada	6 e 17
h	Relevância social do trabalho	11, 14 e 18

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

4.3.2.3 Avaliação

A percepção de satisfação foi dada pela frequência de concordância, somando as marcações dos parâmetros concordo totalmente, concordo bastante e concordo um pouco. A percepção de insatisfação foi dada pela frequência de discordância, somando as marcações dos parâmetros discordo totalmente, discordo bastante e discordo um pouco. O parâmetro, nem concordo nem discordo, é tido como uma opção de isentar-se da questão, ou que não pode ou não soube opinar, retirando-se assim dos cálculos, podendo ser relatado em caráter excepcional.

A satisfação com a afirmação é encarrada de modo que quanto maior o número assinalado na escala de sete pontos/ graus maior a satisfação, exceto nas afirmações 6 e 24

(vide apêndice 2, questionário 2) devido ao teor da afirmação. Nestes dois itens, o tratamento é inverso ao supracitado, já que quanto maior o número, maior a insatisfação.

Os dados foram registrados e organizados utilizando o programa Microsoft Excel 2013, e com ele desenvolvido de gráficos e tabelas.

5. ANALISE E RESULTADOS

5.1 Descrição demográfica da amostra

Tinha-se como pretensão inicial a aplicação de 87 questionários, com professores (as) e técnicos administrativos, entretanto, devido a disponibilidade dos participantes e o feedback recebido, dos 90 questionários distribuídos, 82 foram recolhidos. Dessa amostra, 65,85% (n=54) eram homens e 34,15% (n=28) eram mulheres. Da mesma amostra, 56,10% (n=46) eram professores (as) e 43,90% (n=36) Técnicos Administrativos. Para melhor entendimento, a TABELA IV agrupa as quantidades já mencionadas fazendo uma especificação pela faixa etária, contando com três faixas, sendo a primeira de 20 a 30anos completos, segunda de 31 a 40 anos completos e terceira de 41 a 50 anos completos.

TABELA IV - Quantidade de Homens, Mulheres, Professores (as) e Tec. Administrativos (as) por faixa etária

Quantidade de Homens, Mulheres, Professores (as) e Tec. Administrativos (as) por faixa etária

	Homens	Mulheres	Professores (as)	Tec. Administrativos (as)
20 -30	23	12	16	19
31 - 40	26	12	26	12
41 - 50	5	4	4	5
TOTAL	54	28	46	36

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Percebe-se que a segunda faixa detém a maior quantidade de indivíduos, acompanhada de perto pela primeira e com uma distância significativa da terceira, demonstrando que o campus mantém seu quadro jovem. A idade media ficou em 32,57 anos, sendo o individuo mais novo com 21 anos e o mais velho com 50 anos.

Observou-se que dentre os homens, 48% (n=26) afirmou ser casado, mesma quantidade de solteiros, e apenas 4% (n=2) afirmaram ter outro estado civil, sem mencionar qual. Já dentre as mulheres, 43% (n=12) assinalou ser solteira, 46% (n=13) ser casada e 11% (n=3) afirmou ter outro estado civil, sem mencionar qual.

Percebeu-se também que dentre os homens, 15% (n=8) tem apenas graduação, 19% (n=10) especialização, 24% (n=13) mestrado, 35% (n=19) doutorado e apenas 2% (n=4) não assinalaram formação acadêmica. Já dentre as mulheres, 18% (n=5) tem apenas graduação, 29% (n=8) especialização, 18% (n=5) mestrado, 32% (n=9) doutorado e apenas 4% (n=1) não assinalou formação acadêmica.

Verificou-se também que a média de filhos, dentre os homens, foi de 0,574 filhos, variando de zero a no máximo três. Nas mulheres, a média foi um pouco maior, 0,786 filhos, variando de zero à no máximo três.

Por fim, a média de anos como funcionário na UFERSA – Campus Pau dos Ferros, professor ou técnico administrativo, foi de 2,97 anos, variando de no mínimo 6 meses, à no máximo, 7 anos.

5.2 Análises das dimensões e percepção do colaborador

Subsequentemente tem a análise das oito dimensões referentes à QVT e o percentual de satisfação e insatisfação dos funcionários. No apêndice 3 consta as tabelas com a porcentagem e frequência das afirmações que compõem a escala de avaliação da QVT.

5.2.1 Dimensão 01 – Remuneração e Compensação

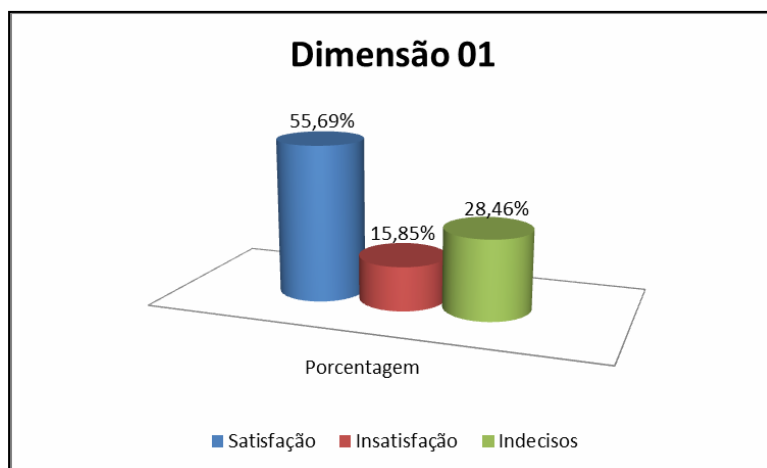


Gráfico 01 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 01

Os dados, ilustrados no Gráfico 01, indicam que um pouco mais da metade dos entrevistados, 55,69%, estão satisfeitos com a sua remuneração e compensação pelos seus serviços, número bem superior aos de insatisfeitos, que chegam a 15,85%. No entanto, o número de indecisos, ou, indiferentes à questão, quase alcança os 30,00%, de maneira a tornar sua existência expressiva à apreciação.

Percebe-se que nesta dimensão os professores e técnicos, em sua maioria, estão satisfeitos com um fator econômico proporcionado pelo seu trabalho, ou estão indecisos e não souberam dar uma opinião mais clara. Segundo Magginson, Mosley e Pietri Jr. (1998), a insatisfação com os salários pode vir da comparação com demais trabalhadores em funções similares ou distintas, e a sua satisfação, ou melhor dizendo, bem estar e senso de justa

remuneração, também pode vir da percepção que o trabalhador tem relativo a comparação de salários.

Martel e Dupuis (2006) corroboram ao ressaltarem a importância do fator econômico na percepção da QVT.

5.2.2 Dimensão 02 – Condições de Trabalho

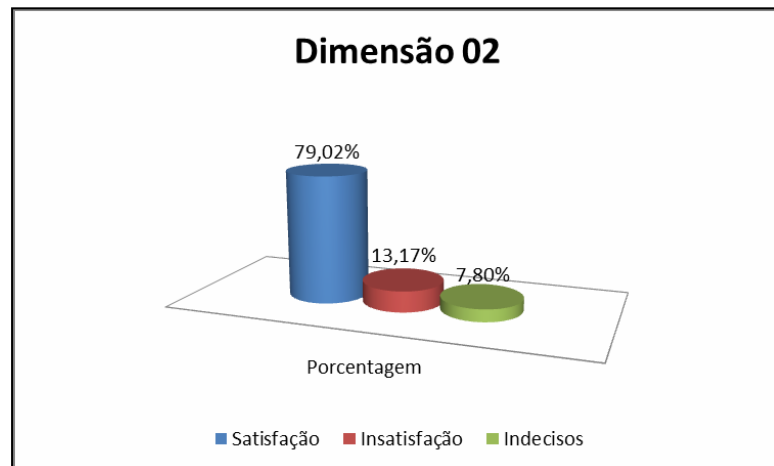


Gráfico 02 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 02

Como observado no Gráfico 02, a porcentagem de satisfação com suas condições de trabalho, condições como tempo e locais de trabalho, é muito alta, 79,02%, chegando a ser seis vezes maior que a percepção de insatisfação. Os indecisos estabelecem 7,80%.

Walton (1973) ressalta a importância da quantidade de horas trabalhadas, diárias e semanais, assim como a relevância da segurança, de um agradável local para desempenhar as funções do trabalho. Nessa perspectiva, pode-se constatar que a universidade está oferecendo ambientes agradáveis para o seu colaborador.

5.2.3 Dimensão 03 – Oportunidade para o Desenvolvimento das Capacidade Humanas

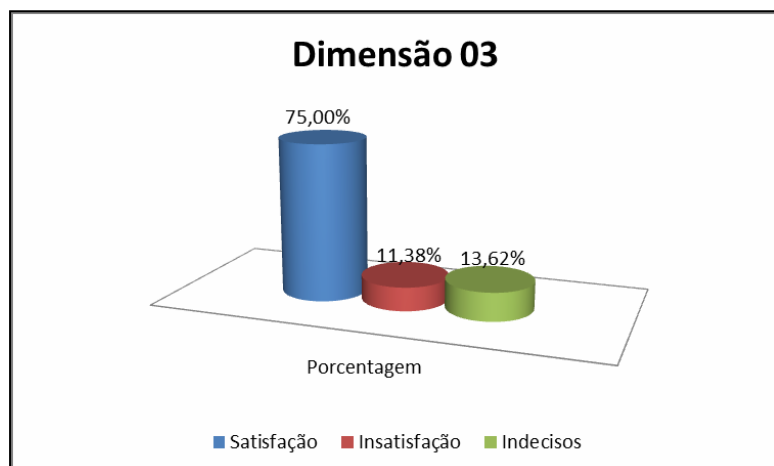


Gráfico 03 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 03

A percepção dos professores e técnicos à Dimensão 03, observada no Gráfico 03 (p.19), demonstrou uma satisfação expressiva, com 75,00%. Já os insatisfeitos e indecisos tiveram quantidades equilibradas entre si, com 11,38% e 13,62%, respectivamente.

Para Bom Sucesso (1998), a oportunidade de usar suas capacidades é um dos fatores de influência na QVT percebida pelo trabalhador, corroborando a ideia de Chiavenato (2010), que dentre inúmeros fatores de influência, lembra que atuar, desenvolver e responsabilizar-se por decisões deixa o trabalhador mais satisfeito em suas funções.

5.2.4 Dimensão 04 – Oportunidade de Crescimento e Segurança do Trabalho

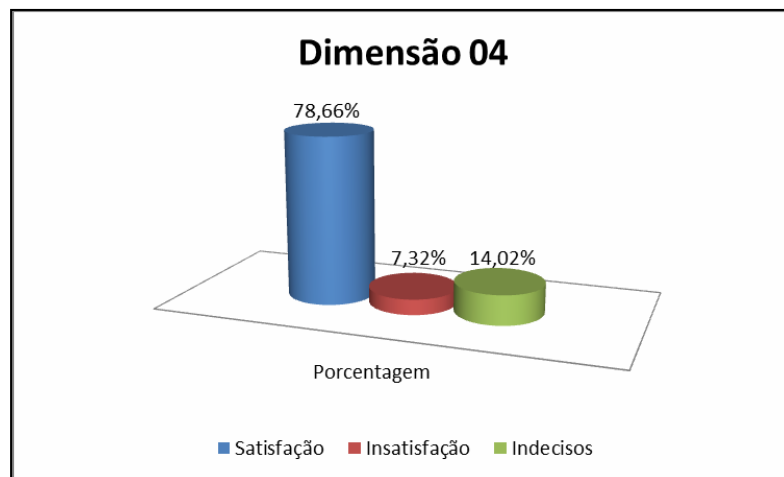


Gráfico 04 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 04

Nesta dimensão, a porcentagem de indecisos chegou a ser maior que a de insatisfeitos, 14,02% e 7,32%, respectivamente. No entanto, a porcentagem de satisfeitos alcança um alto nível, com 78,66%, quantidade expressiva.

Mais uma vez o fator segurança, tanto em termos econômicos como do ambiente de trabalho, é colocado em cheque acompanhado dessa vez de um fator ligado a possibilidade de oportunidades, capacitação e avanço hierárquico para o trabalhador. Também pode-se dizer que essa segurança no trabalho vem derivada da estabilidade que o serviço público proporciona.

5.2.5 Dimensão 05 – Integração Social no Trabalho

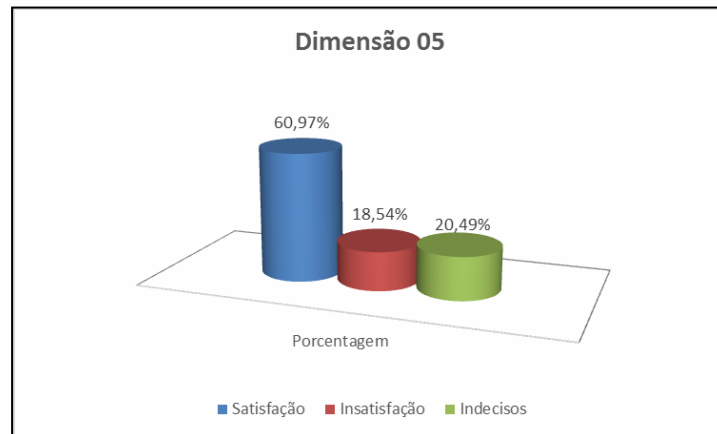


Gráfico 05 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 05

Similarmente a Dimensão 03, a Dimensão 05 apresenta porcentagens pareadas para a insatisfação e os indecisos, embora em números absolutos maiores, sendo 20,49% e 18,54%, respectivamente. O percentual de satisfação, 60,98%, é expressivo e é um pouco maior que três vezes o de insatisfeitos, como pode-se perceber no Gráfico 05.

No entanto, ao somar os percentuais de indecisos e insatisfeitos, chega a quase 40,00%, indicando que grupos de apoio mútuo entre os funcionários e um certo grau de suporte sócio emocional entre os mesmos é um ponto que não está sendo bem desenvolvido pela instituição. Por outro lado, o percentual de satisfação, como esta sendo tendência entre as dimensões, está alto e indica que o relacionamento entre os colaboradores é saudável, mas pode melhorar.

5.2.6 Dimensão 06 – Constitucionalismo na Organização do Trabalho

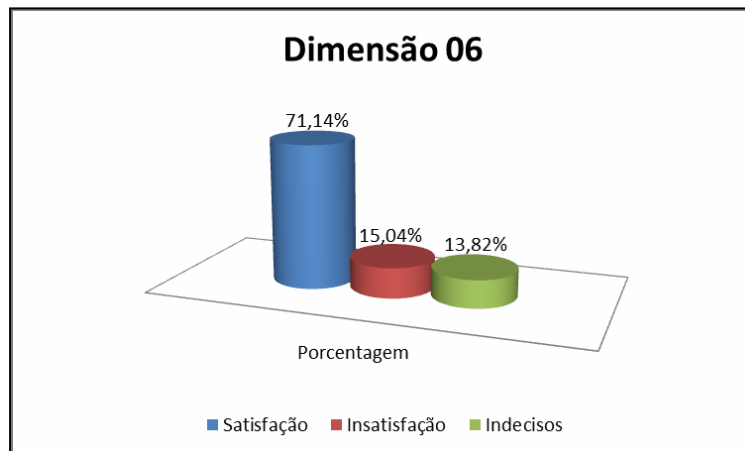


Gráfico 06 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 06

Similar ao reparado nas Dimensões 05 e 03, houve uma paridade entre os percentuais de insatisfeitos e indecisos, compondo 15,04% e 13,82%, respectivamente. Já o percentual de satisfação chega aos 71,14%.

A Dimensão 06, constitucionalismo na organização do trabalho, deixa claro que existe uma paridade entre os servidores da instituição, ou seja, que existe abertura ao diálogo, a crítica e a expressões individuais de opinião.

5.2.7 Dimensão 07 – Trabalho e Vida Privada

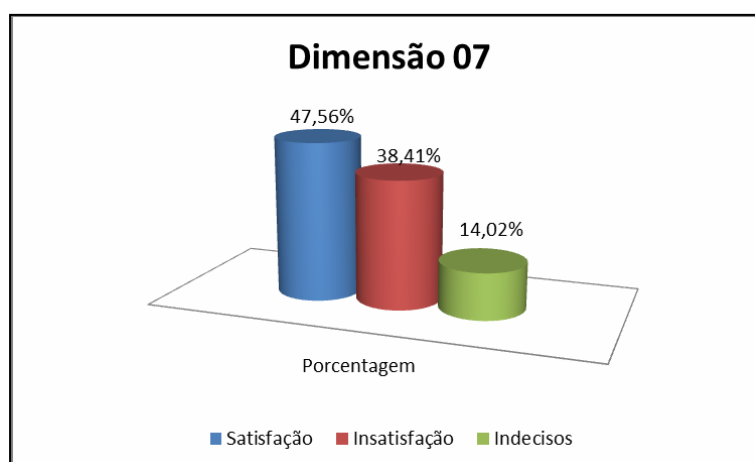


Gráfico 07 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 07

A Dimensão 07, Trabalho e Vida Privada, tratando do equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida privada, apresenta uma situação única entre as oito dimensões, já que os

percentuais de satisfação e insatisfação apresentam os seus valores mais pariformes, 47,56% e 38,41%, respectivamente. O percentual de indecisos chega aos 14,02%.

Ao observar a porcentagem de insatisfeitos com o equilíbrio trabalho e vida privada, sem deixar de levar em consideração a porcentagem de indecisos, constata-se que tal equilíbrio não está sendo eficaz, levando a crer que as obrigações do trabalho estão influenciando negativamente a vida privada, e vice versa, causando prejuízo para ambos os lados. Nesse contexto, segundo Elliot (2003), em condições análogas de trabalho e família, as mulheres vivenciam uma dificuldade maior que os homens para harmonizar atividades laborais e familiares.

Os dados da Dimensão 07 não são estranhos ou surpreendentes, Ohio State University (2003) apresenta um estudo que constata que professores ao chegarem em casa depois de um dia de trabalho sentiam-se física e emocionalmente esgotados, chegando a ter sua saúde afetada.

Conforme Rodrigues (1994), “o empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais.” No mais, é função crucial da QVT oferecer utilidade para as pessoas e organizações, alcançando uma maior satisfação para o funcionário e, conseqüentemente, aumentar sua produtividade no trabalho (WALTON 1973 apud FERNANDES 1996).

5.2.8 Dimensão 08 – Relevância Social do Trabalho

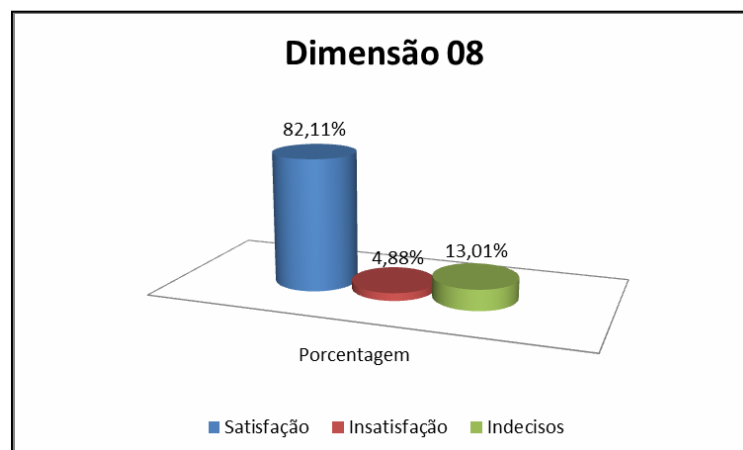


Gráfico 08 – Percepção dos colaboradores em relação à Dimensão 08

Dentre as oito dimensões, a oitava foi a que demonstrou a maior porcentagem de satisfação, 82,11% e a menor porcentagem de insatisfação, 4,88%. A porcentagem de indecisos chegou a 13,01%. Observado no Gráfico 08 (p.23)

É notório como os colaboradores sentem-se respeitados em suas funções, tanto por seus colegas, quanto pela comunidade externa, demonstrando um sentimento de orgulho em seu trabalho. Entretanto, vale ressaltar que esse sentimento de bem estar deve ser preservado e incentivado, para que não se torne desapontamento e venha a influenciar negativamente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante análise dos dados e tendo em vista o levantamento teórico, percebe-se que do ponto de vista do colaborador, doravante mencionado professor(as) e técnico administrativo, sua qualidade de vida no desempenhar de suas funções é bastante satisfatória.

Em uma análise geral dos dados, o colaborador tem em um grau de maior importância para a sua QVT a relevância do seu trabalho perante a sociedade, a boa oportunidade de crescimento, desenvolvimento de capacidades humanas e a segurança em seu emprego, também como as condições que a instituição fornece para o desempenho de suas funções por meio de uma boa infraestrutura. O fator financeiro, remuneração, e a integração social do trabalho tiveram seu grau de influencia um pouco menor que os citados anteriormente.

Ainda sobre a participação da instituição, do ponto de vista que a mesma deve influenciar positivamente a qualidade de vida para seus colaboradores, observou-se que o tripé: infraestrutura, remuneração justa e liberdade a critica e questionamentos indicam uma influencia institucional bastante positiva para a QVT de seus colaboradores.

Um ponto que chamou a atenção, devido a sua semelhança entre os indicadores de satisfação e insatisfação, foi à relação que os entrevistados indicaram entre seu trabalho e sua vida privada, revelando que suas funções laborais podem estar prejudicando suas relações privadas. Thong e Yap (2000) lembram que o estresse no trabalho pode causar consequências negativas ao trabalhador, em caráter físico, com doenças como colesterol alto, pressão alta, úlcera e estresse, e saúde mental, com baixa autoestima e motivação, alcoolismo e insatisfações, que podem vir a prejudicar seu desempenho laboral.

Por fim, constata-se que mesmo com limitações, a citar o feedback do público alvo e o caráter generalizador do estudo, obteve-se resultados bastante satisfatórios, percebendo indicadores de influencia, analisando a percepção dos entrevistados e como ela se conecta com a teoria e chegando à conclusão final que os funcionários, professores (as) e técnicos administrativos da UFERSA – Campos Pau dos Ferros consideram satisfatória sua qualidade de vida no trabalho.

No mais, recomenda-se que novos estudos venham a ser desenvolvidos, dessa vez com um teor mais específico, concentrando-se em apenas professores (as), apenas técnicos ou em uma faixa etária característica. E, mediante os resultados das análises, é indicado que a instituição desenvolva, especificadamente, um programa de QVT objetivando minimizar a influencia negativa do trabalho na vida privado dos seus colaboradores, como um grupo de

auxilio ao colaborador para organizar seu tempo, dentro e fora da instituição, e que também mantenho ou melhore o padrão de QVT atual.

7. REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, K. **Revolução nos serviços**. 5. Ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- ALBUQUERQUE, L. G. e 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, abr./jun. 1998.
- BOM SUCESSO, E. de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- BOTH, J. et al. **Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de educação física**. Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano, Florianópolis, Sc, v. 8, n. 2, p.45-52, jun. 2006.
- CHIAVENATO, I.. **Gestão de pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- _____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- _____. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- DE PAULA, A. V. **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Lavras – UFLA, Lavras – MG, 2015.
- ELLIOT, M. **Work and Family role strain among university employees**. Journal of Family and Economic Issues, v. 24, n. , p. 157-181, 2003.
- FERNANDES, E. C.. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.
- FREEMAN, F.S. **Teoria e prática dos testes psicológicos**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1990.
- FREITAS, A. L. P.; BASTOS DE SOUZA, R. G. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009.
- HANDY, C. **A era do paradoxo. Dando um sentido para o futuro**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

MAGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI Jr. P. H. **Administração – conceitos e aplicações**. 4. Ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. **Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument**. Social Indicators Research, 77, 333 – 368, 2006.

NASCIMENTO, J.V. **Escala de auto-percepção de competência profissional em Educação Física e desportos**. Rev Paul Educ Fís 1999; (13)1:5-21.

OHIO STATE UNIVERSITY (OSU). **Faculty work environment and work/life quality report**. Executive Summary. Ohio State University, May. 2003.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

RIBEIRO, L. A. SANTANA, L. C. de. **Qualidade de Vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

SAMPAIO, J. dos R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

SAMPIERI, R. H. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw – Hill, 2006.

SANTOS, A. P. G. **Qualidade de vida no trabalho: Análise das percepções de profissionais de uma Instituição de Ensino**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso, Brasília, 2008.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

THONG, J. Y. L.; YAP, C-S. Informational stress: a theoretical framework. Omega, v. 28, 2000.

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

WERTHER, W. N; DAVIS, K. **Administração de pessoas e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, (1983)

WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life.** Human Relations, 1979.

APÊNDICE 01

QUESTIONÁRIO I DADOS DEMOGRÁFICOS

Senhor(a) Professor(a) ou Técnico Administrativo(a) preencha, com um “X”, as lacunas abaixo caso a caso nos espaços apropriados conforme as suas informações individuais.

- 1 – Idade: () em anos completos
- 2 – Sexo: () masculino () feminino
- 3 – Estado civil: () solteiro(a) () casado(a) () outros
- 4 – Número de filhos: ()
- 5 – Professor classe: () auxiliar () assistente () adjunto () titular
- 7 – Maior título acadêmico: () graduação () especialização () mestrado () doutorado () pós-doutorado
- 8 – Tempo locado em UFRSA – Campus Pau dos Ferros: () em anos
- 9 – Atua no ensino de: () graduação () especialização () mestrado () doutorado () não ensina (assinale uma ou mais opções de acordo com seu caso)
- 11 – Atualmente ocupa cargo administrativo: () sim () não
- 12 – Realiza pesquisa: () sim () não
Se respondeu **sim**, informe: a pesquisa é financiada: () sim () não
- 13 – Realiza extensão: () sim () não

APÊNDICE 02

QUESTIONÁRIO II

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores(as) e Técnicos Administrativos(as)

Escala de Sete Pontos:

- (1) discordo totalmente
- (2) discordo bastante
- (3) discordo um pouco
- (4) não concordo nem discordo
- (5) concordo um pouco
- (6) concordo bastante
- (7) concordo totalmente

De acordo com a Escala de Sete Pontos, marque a alternativa que melhor se encaixa para cada caso.

AFIRMAÇÕES		PERCEPÇÃO
1	A jornada de trabalho na instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3	A instituição possibilita atualização permanente de seus colaboradores, permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4	Na instituição, o colaborador é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive dos meus superiores, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6	As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7	Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos colaboradores.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11	A instituição valoriza e respeita seus colaboradores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13	Sinto-me satisfeito, profissionalmente, com as tarefas realizadas como professor(a) e/ou técnico na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14	Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15	Estou satisfeito com os materiais e equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
17	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

	atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	
18	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente e/ou técnico da instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
19	O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
20	Tenho autonomia para planejar e executar da melhor forma as minhas atividades.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
21	Minha remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
22	Meus locais de trabalho são adequadamente organizados.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
23	O direito à sua privacidade é respeitado na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
24	Colaboradores da UFERSA – Campus Pau dos Ferros têm melhor remuneração que colaboradores de equivalente posição, em outras instituições de ensino superior do país.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
25	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da superiores.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
26	Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
27	O colaborador da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
28	Na instituição todos os colaboradores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho em suas respectivas áreas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
29	Percebe-se entre os professores e técnicos da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
30	A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
31	Meu trabalho é relevante para mim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

APÊNDICE 03

TABELAS DOS PERCENTUAIS DE ESCOLHA EM ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QVT

01 - A jornada de trabalho na instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	3,66%	3
Discordo Bastante	7,32%	6
Discordo um Pouco	4,88%	4
Não Concordo Nem Discordo	7,32%	6
Concordo um Pouco	14,63%	12
Concordo Bastante	30,49%	25
Concordo Totalmente	31,71%	26
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

02 - Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	1,22%	1
Discordo Bastante	3,66%	3
Discordo um Pouco	8,54%	7
Não Concordo Nem Discordo	7,32%	6
Concordo um Pouco	26,83%	22
Concordo Bastante	24,39%	20
Concordo Totalmente	28,05%	23
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

03 - A instituição possibilita atualização permanente de seus colaboradores, permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	3,66%	3
Discordo Bastante	1,22%	1
Discordo um Pouco	10,98%	9
Não Concordo Nem Discordo	8,54%	7
Concordo um Pouco	32,93%	27
Concordo Bastante	29,27%	24
Concordo Totalmente	13,41%	11
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

04 - Na instituição, o colaborador é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	2,44%	2
Discordo um Pouco	1,22%	1

Não Concordo Nem Discordo	12,20%	10
Concordo um Pouco	10,98%	9
Concordo Bastante	32,93%	27
Concordo Totalmente	40,24%	33
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

05 - Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive dos meus superiores, em qualquer assunto sem temor de represálias.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	3,66%	3
Discordo Bastante	7,32%	6
Discordo um Pouco	8,54%	7
Não Concordo Nem Discordo	13,41%	11
Concordo um Pouco	21,95%	18
Concordo Bastante	21,95%	18
Concordo Totalmente	23,17%	19
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

06 - As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	31,71%	26
Discordo Bastante	18,29%	15
Discordo um Pouco	4,88%	4
Não Concordo Nem Discordo	9,76%	8
Concordo um Pouco	24,39%	20
Concordo Bastante	12,20%	10
Concordo Totalmente	2,44%	2
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

07 - Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos colaboradores.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	12,20%	10
Discordo Bastante	3,66%	3
Discordo um Pouco	8,54%	7
Não Concordo Nem Discordo	28,05%	23
Concordo um Pouco	17,07%	14
Concordo Bastante	19,51%	16
Concordo Totalmente	10,98%	9
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

08 - Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	2,44%	2
Discordo Bastante	6,10%	5
Discordo um Pouco	7,32%	6

Não Concordo Nem Discordo	23,17%	19
Concordo um Pouco	29,27%	24
Concordo Bastante	26,83%	22
Concordo Totalmente	4,88%	4
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

09 - Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	1,22%	1
Discordo Bastante	1,22%	1
Discordo um Pouco	7,32%	6
Não Concordo Nem Discordo	9,76%	8
Concordo um Pouco	17,07%	14
Concordo Bastante	40,24%	33
Concordo Totalmente	23,17%	19
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

10 - Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	1,22%	1
Discordo um Pouco	7,32%	6
Não Concordo Nem Discordo	7,32%	6
Concordo um Pouco	29,27%	24
Concordo Bastante	28,05%	23
Concordo Totalmente	26,83%	22
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

11 - A instituição valoriza e respeita seus colaboradores no sentido de não depreciar seus trabalhos.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	4,88%	4
Não Concordo Nem Discordo	14,63%	12
Concordo um Pouco	20,73%	17
Concordo Bastante	35,37%	29
Concordo Totalmente	24,39%	20
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

12 - Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	1,22%	1
Discordo Bastante	4,88%	4
Discordo um Pouco	8,54%	7
Não Concordo Nem Discordo	12,20%	10

Concordo um Pouco	37,80%	31
Concordo Bastante	29,27%	24
Concordo Totalmente	6,10%	5
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

13 - Sinto-me satisfeito, profissionalmente, com as tarefas realizadas como professor(a) e/ou técnico na instituição.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	8,54%	7
Não Concordo Nem Discordo	7,32%	6
Concordo um Pouco	24,39%	20
Concordo Bastante	34,15%	28
Concordo Totalmente	25,61%	21
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

14 - Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	2,44%	2
Discordo um Pouco	4,88%	4
Não Concordo Nem Discordo	19,51%	16
Concordo um Pouco	13,41%	11
Concordo Bastante	35,37%	29
Concordo Totalmente	24,39%	20
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

15 - Estou satisfeito com os materiais e equipamentos disponíveis para o trabalho.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	1,22%	1
Discordo Bastante	4,88%	4
Discordo um Pouco	14,63%	12
Não Concordo Nem Discordo	6,10%	5
Concordo um Pouco	37,80%	31
Concordo Bastante	24,39%	20
Concordo Totalmente	10,98%	9
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

16 - Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	4,88%	4
Discordo Bastante	4,88%	4
Discordo um Pouco	14,63%	12
Não Concordo Nem Discordo	18,29%	15
Concordo um Pouco	20,73%	17

Concordo Bastante	23,17%	19
Concordo Totalmente	13,41%	11
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

17 - Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	7,32%	6
Discordo Bastante	9,76%	8
Discordo um Pouco	20,73%	17
Não Concordo Nem Discordo	18,29%	15
Concordo um Pouco	23,17%	19
Concordo Bastante	17,07%	14
Concordo Totalmente	3,66%	3
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

18 - Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente e/ou técnico da instituição.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	2,44%	2
Não Concordo Nem Discordo	4,88%	4
Concordo um Pouco	14,63%	12
Concordo Bastante	31,71%	26
Concordo Totalmente	46,34%	38
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

19 - O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	2,44%	2
Discordo um Pouco	10,98%	9
Não Concordo Nem Discordo	10,98%	9
Concordo um Pouco	31,71%	26
Concordo Bastante	32,93%	27
Concordo Totalmente	10,98%	9
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

20 - Tenho autonomia para planejar e executar da melhor forma as minhas atividades.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	6,10%	5
Não Concordo Nem Discordo	14,63%	12
Concordo um Pouco	17,07%	14
Concordo Bastante	40,24%	33

Concordo Totalmente	21,95%	18
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

21 - Minha remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	2,44%	2
Discordo Bastante	3,66%	3
Discordo um Pouco	3,66%	3
Não Concordo Nem Discordo	14,63%	12
Concordo um Pouco	23,17%	19
Concordo Bastante	32,93%	27
Concordo Totalmente	19,51%	16
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

22 - Meus locais de trabalho são adequadamente organizados.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	4,88%	4
Não Concordo Nem Discordo	3,66%	3
Concordo um Pouco	23,17%	19
Concordo Bastante	39,02%	32
Concordo Totalmente	29,27%	24
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

23 - O direito à sua privacidade é respeitado na instituição.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	3,66%	3
Não Concordo Nem Discordo	14,63%	12
Concordo um Pouco	17,07%	14
Concordo Bastante	35,37%	29
Concordo Totalmente	29,27%	24
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

24 - Colaboradores da UFERSA – Campus Pau dos Ferros têm melhor remuneração que colaboradores de equivalente posição, em outras instituições de ensino superior do país.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	20,73%	17
Discordo Bastante	7,32%	6
Discordo um Pouco	6,10%	5
Não Concordo Nem Discordo	52,44%	43

Concordo um Pouco	6,10%	5
Concordo Bastante	6,10%	5
Concordo Totalmente	1,22%	1
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

25 - Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da superiores.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	6,10%	5
Discordo Bastante	4,88%	4
Discordo um Pouco	13,41%	11
Não Concordo Nem Discordo	26,83%	22
Concordo um Pouco	26,83%	22
Concordo Bastante	13,41%	11
Concordo Totalmente	8,54%	7
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

26 - Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	1,22%	1
Discordo Bastante	6,10%	5
Discordo um Pouco	10,98%	9
Não Concordo Nem Discordo	37,80%	31
Concordo um Pouco	24,39%	20
Concordo Bastante	10,98%	9
Concordo Totalmente	8,54%	7
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

27 – O colaborador da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).

	Frequência	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	1,22%	1
Não Concordo Nem Discordo	8,54%	7
Concordo um Pouco	15,85%	13
Concordo Bastante	43,90%	36
Concordo Totalmente	30,49%	25
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

28 - Na instituição todos os colaboradores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho em suas respectivas áreas.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	3,66%	3
Discordo Bastante	3,66%	3
Discordo um Pouco	14,63%	12

Não Concordo Nem Discordo	13,41%	11
Concordo um Pouco	28,05%	23
Concordo Bastante	24,39%	20
Concordo Totalmente	12,20%	10
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

29 - Percebe-se entre os professores e técnicos da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	7,32%	6
Discordo Bastante	10,98%	9
Discordo um Pouco	14,63%	12
Não Concordo Nem Discordo	13,41%	11
Concordo um Pouco	24,39%	20
Concordo Bastante	19,51%	16
Concordo Totalmente	9,76%	8
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

30 - A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	x	0
Discordo Bastante	1,22%	1
Discordo um Pouco	2,44%	2
Não Concordo Nem Discordo	31,71%	26
Concordo um Pouco	8,54%	7
Concordo Bastante	25,61%	21
Concordo Totalmente	30,49%	25
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

31 - Meu trabalho é relevante para mim.

	Porcentagem	Frequência
Discordo Totalmente	0,00%	0
Discordo Bastante	0,00%	0
Discordo um Pouco	0,00%	0
Não Concordo Nem Discordo	2,44%	2
Concordo um Pouco	3,66%	3
Concordo Bastante	30,49%	25
Concordo Totalmente	63,41%	52
TOTAL	100,00%	82

Fonte: Dados da pesquisa (2018).