

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DE PROFESSORES DE
ENSINO SUPERIOR**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Caroline Lúcia Cantarelli Rohde

Santa Maria, RS, Brasil

2012

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DE PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR**

Caroline Lúcia Cantarelli Rohde

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração em Psicologia da Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Mestre em Psicologia da Saúde**

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Beatriz Teixeira Weber

Santa Maria, RS, Brasil

2012

R737q Rohde, Caroline Lúcia Cantarelli
Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de professores de ensino superior / por Caroline Lúcia Cantarelli Rohde. – 2012.
69 f. ; 31 cm

Orientadora: Beatriz Teixeira Weber.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, RS, 2012

1. Educação 2. Ensino superior 3. Professores 4. Trabalho
5. Qualidade de vida I. Weber, Beatriz Teixeira II. Título.

CDU 378
159.944

Ficha catalográfica elaborada por Simone G. Maisonave – CRB 10/1733
Biblioteca Central da UFSM

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SOB A PERSPECTIVA DE PROFESSORES
DE ENSINO SUPERIOR**

Elaborada por
Caroline Lúcia Cantarelli Rohde

Como requisito para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia da Saúde

COMISSÃO EXAMINADORA:

Beatriz Teixeira Weber, Dr^a. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Aline Cardoso Siqueira, Dr^a. (UFSM)

Regina Gema Santini Costenaro, Dr^a. (UNIFRA)

Santa Maria, 11 de janeiro de 2012.

AGRADECIMENTOS

À professora Dr^a Beatriz Teixeira Weber, pelo acolhimento, carinho, amizade e ensinamentos ao longo desse período.

Às professoras Dr^a Aline Cardoso Siqueira, Dr^a Dorian Mônica Arpini, Dr^a Regina Gema Santini Costenaro pelo apoio e contribuição nesse trabalho.

Ao meu esposo Marcelo pela paciência, pelo carinho e amor nos momentos mais complicados do desenvolvimento da pesquisa.

À todos os meus familiares e em especial a minha Tia Neiva que me apoiou e auxiliou do início ao fim do mestrado. Muito Obrigada!

Aos meus pais e irmãos pela compreensão de minha ausência em muitos momentos.

Aos meus amigos, colegas de mestrado e aos de trabalho na Unifra que de uma forma ou outra fizeram sua contribuição e me acolheram nos momentos de angústia.

Aos professores participantes dessa pesquisa, pela disponibilidade, atenção e pela forma carinhosa que fui recebida para a realização das entrevistas.

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: CAROLINE LÚCIA CANTARELLI ROHDE

ORIENTADORA: BEATRIZ TEIXEIRA WEBER

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 11 de janeiro de 2012.

As Instituições de Ensino Superior têm sentido as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho e isso tem influenciado a qualidade de vida no trabalho dos professores. Baseado neste fato, o objetivo desse trabalho foi: (i) compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior, na área de Ciências Sociais e Humanas de uma Universidade Federal no interior da Região Sul do Brasil; (ii) como as novas configurações do trabalho podem influenciar na qualidade de vida dos professores; (iii) conhecer o significado atribuído pelos professores à qualidade de vida no trabalho e (iv) identificar aspectos sobre a QVT dos professores e relacioná-los com as condições de sua atividade profissional. Este trabalho consistiu em um estudo empírico exploratório-descritivo, de delineamento qualitativo, sendo que a coleta de dados deu-se através de uma entrevista semi-estruturada e, para análise dos dados coletados, utilizou-se à técnica da análise de conteúdo. Participaram da pesquisa dez professores, sendo que cinco desenvolvem as suas atividades na graduação e os outros cinco trabalham também em pós-graduação. Todos possuem titulação de doutorado e regime de trabalho de dedicação exclusiva com a Universidade. A coleta de dados ocorreu nos meses de abril, maio e junho de 2011. Como resultado do estudo, elaborou-se dois artigos: no primeiro, intitulado “qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior”, foi realizada uma revisão não sistemática da literatura acerca da compreensão sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes de ensino superior. O estudo objetivou apresentar os principais elementos que fazem parte da noção de qualidade de vida no trabalho, destacando como essa questão é tratada pelos professores, especialmente professores de ensino superior. No segundo, a pesquisa empírica, chama-se “qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de professores do ensino superior de uma Universidade Pública”, descreveram-se três categorias: novas exigências e maiores cobranças; significados sobre a qualidade de vida no trabalho e aspectos mencionados sobre a QVT dos professores, que foram tratadas de acordo com a teoria relacionada. Os resultados do primeiro estudo evidenciaram que vários elementos são fundamentais para a qualidade de vida no trabalho dos profissionais do ensino superior, tais como: a trajetória individual, os aspectos organizacionais das instituições e o meio social em que esses trabalhadores estão inseridos. Assim, o conjunto desses elementos é que influenciarão a maneira como os docentes percebem a sua atividade profissional e isso refletirá na qualidade de vida no trabalho, bem como, na qualidade do seu desempenho no processo educativo para a formação dos futuros profissionais. No segundo estudo, evidenciou-se que os professores, trabalhando ou não com a pós-graduação, possuem a mesma percepção sobre o aumento da carga de trabalho, que ocorre, posteriormente, ao processo de qualificação, e que eles precisam atender. Eles possuem maior exigência em relação aos programas de pós-graduação do que na graduação, e isso parece desencadear uma reação negativa, pois entendem que o ensino está se voltando para outros fins, ou seja, na exigência de publicações para atingir a pontuação estipulada pelo Ministério da Educação. Ainda, precisa-se refletir sobre os aspectos que englobam a qualidade de vida no trabalho, pois há a necessidade de conscientização dos professores e da Instituição sobre o cuidado que devem ter com a saúde dos docentes e proporcionar-lhes um melhor ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Professores de Ensino Superior.

ABSTRACT

Master Dissertation
Psychology PostGraduate Course
Federal University of Santa Maria, RS, Brazil

QUALITY OF WORKING LIFE FROM THE PERSPECTIVE OF PROFESSORS OF GRADUATE END POSTGRADUATE PROGRAMS

AUTHOR: CAROLINE LÚCIA CANTARELLI ROHDE

ADVISOR: BEATRIZ TEIXEIRA WEBER

Date and Place of Presentation: Santa Maria, Janeiro 11, 2012.

Graduate end postgraduate Institutions have felt the transformations that have been happening all over the world, and this has influenced the quality of professors' work life. Based on this fact, this work aimed to: (i) comprehend how the quality of work life is perceived by professors' in graduate and postgraduate programs in the fields of Social and Human Sciences of a Federal University in a country town of the South Region of Brazil; (ii) understand how the new employment configurations can influence professors' life quality; (iii) learn the meaning attributed by professors' to the quality of work life and (iv) identify aspects of professors' QWL and relate them to the conditions of their professional activity. This work consisted of an empirical, exploratory and descriptive study with a qualitative approach. Data were obtained by means of a semi-structured interview, and the technique of content analysis was used for analyzing the data. Ten professors' participated in the research: five taught undergraduates programs and the other 5 also worked in the postgraduate ones. All of them hold a Doctoral Degree and have an exclusive dedication work regime at the University. Data were collected in the months of April, May and June 2011. As a result of the study, two papers were written. In the first article entitled "work life quality of professors' in graduate and postgraduate programs", a non-systemic literature review of the comprehension of the life quality of professors' who work in graduate and postgraduate programs was undertaken. The study aimed to present the main elements which are part of the notion of quality of work life emphasizing how professors' dealt with this issue especially in graduate and postgraduate programs. In the second article, the empirical research called "quality of working life from the perspective of professors of graduate end postgraduate programs of a Public University", three categories were described: new demands and greater requirements; meanings of the quality of working life, and aspects mentioned about professors' QWL which were discussed based on related theories. The results of the first study made it clear that several elements are essential for the quality of work life of professionals in graduate and postgraduate programs such as the individual pathway, the organizational aspects of the institutions and the social environment in which these workers are incorporated. Therefore the set of these elements will influence the way the teachers perceive their professional activity and this will reflect into the quality of life at work as well as into the quality of their performance in the education process of future professionals. In the second article, it became evident that regardless of whether the teachers were working or not in postgraduate programs, they have the same perception about the increase of workload, which happens after the qualification process, a requirement they need to fulfill. The teachers feel they have to work harder to fulfill the requirements in the postgraduate programs, and this seems to unleash a negative reaction once they recognize that teaching is being directed to other purposes, that is, to fulfill the requirements of publications to achieve the score established by the Ministry of Education. Moreover, it is necessary a discussion about the aspects that comprehend the quality of work life, as a way of fostering an awareness on professors and Institutions about the care they should take with the health of their professors and provide a better work environment to them.

Keywords: Work. Work life quality. Professors of graduate and postgraduate programs.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CNPQ	Conselho Nacional de Pesquisa
OMS	Organização Mundial da Saúde
QUALIS	Qualidade dos artigos e de outros tipos de produção.
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	63
Apêndice B – Termo de Confidencialidade.....	64
Apêndice C – Roteiro da Entrevista Semi-Estruturada	65

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
-------------------------	----------

ARTIGO 1 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR

Resumo	11
Abstract	12
1 Introdução	13
2 Referencial teórico	15
2.1 Transformações no mundo do trabalho	15
2.2 Qualidade de Vida no trabalho	17
2.2.1 Conceitos e abordagem.....	17
2.2.2 Quando o trabalho gera o estresse	20
2.2.3 O trabalho dos professores	22
3 Considerações Finais	27
Referências	29

ARTIGO 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Resumo	33
Abstract	34
1 Introdução	35
2 Método	36
3 Resultados e Discussão	39
4 Considerações Finais	54
Referências	57

CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
-----------------------------------	-----------

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o trabalho tem sofrido grandes mudanças por conta da competitividade no mercado, da economia, das relações sociais e da tecnologia. Essas transformações influenciam a forma como as organizações planejam as suas ações em um ambiente competitivo voltado para a produtividade. Dessa forma, o trabalho dos professores de ensino superior em instituições públicas, também se alterou no intuito de melhorar a qualidade de ensino.

Conforme Marchesi (2008) pode-se considerar que a educação seja uma das mudanças mais importantes que seja capaz de acontecer em uma sociedade, pois é, através dela, que, ao longo dos anos, ocorrerão profundas transformações no comportamento dos cidadãos. Neste cenário, os professores carregam a missão de ser os agentes transformadores, uma vez que são eles que repassarão, através do seu conhecimento e experiência, conceitos e valores fundamentais que deverão auxiliar no desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, entre aqueles que frequentam um curso de graduação.

Nessa perspectiva, a exigência sobre o trabalho do professor de ensino superior tem se tornado cada vez maior e lidar com as transformações ocorridas no sistema educacional não corresponde a uma tarefa fácil. O docente precisa manter-se atualizado na sua área e também na forma como trabalha as suas disciplinas, bem como no que se refere à tecnologia utilizada e ainda saber lidar com as novas gerações que se apresentam. Contudo, nesse processo de trabalho, muitas vezes, eles sentem-se sobrecarregados e desvalorizados, o que pode ter influência sobre a sua qualidade de vida no trabalho e em sua imagem social, podendo desencadear, assim, um maior desgaste físico e mental.

Nessa busca profissional em adaptar-se as exigências do mundo do trabalho e ao mercado competitivo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) conquista um espaço como um aspecto inerente ao processo de competitividade aliado ao bem-estar na instituição (ARELLANO, LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Dessa forma, entende-se que os aspectos que permeiam o ambiente de trabalho devam ser identificados a fim de que se possa compreendê-los e, com isso, busquem-se transformações necessárias com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Assim, esta dissertação objetivou compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de professores de ensino superior, na área de Ciências Sociais e

Humanas de uma Universidade Federal no interior do Sul do Brasil. Além disso, postulou-se verificar como as novas configurações do trabalho podem influenciar na qualidade de vida do professor; conhecer, ademais, o significado atribuído pelos professores à qualidade de vida no trabalho e identificar aspectos sobre a QVT dos professores e relacioná-los com as condições de seu trabalho.

Justifica-se essa pesquisa por ser relevante uma construção científica que priorize compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior, pois as transformações no mundo do trabalho têm afetado as Instituições de Ensino Superior (IES) e faz-se importante uma reflexão sobre como está sendo estabelecida a qualidade de vida desses trabalhadores associada às exigências econômicas e sociais.

É possível encontrar na literatura estudos focados na saúde dos docentes do ensino fundamental e do ensino médio, entretanto, carecem pesquisas e avaliações relacionadas a fatores que auxiliam ou que interferem na qualidade de vida dos professores do ensino superior e que trabalham também em programas de pós-graduação.

Considera-se que os professores são profissionais que possuem alta exigência em relação ao seu trabalho e sobre sua prática perante aos alunos e à sociedade. Dessa forma, as Instituições de Ensino Superior devem manter-se conectadas às necessidades e às condições humanas no trabalho para que os professores tenham melhor qualidade de vida no exercício de suas atividades.

Este trabalho está organizado no formato de dois artigos, visando facilitar a sua avaliação e a explanação das informações necessárias para o atendimento dos objetivos da pesquisa. O primeiro prioriza a discussão bibliográfica sobre qualidade de vida, destacando-se as transformações no mundo do trabalho, o conceito de qualidade de vida, seu surgimento e abordagem; trata-se também sobre quando o trabalho gera o estresse e sobre o trabalho dos professores. O segundo traz as discussões a respeito dos resultados com as seguintes categorias: novas exigências e maiores cobranças; diferentes percepções sobre a qualidade de vida no trabalho; aspectos mencionados sobre a qualidade de vida dos professores que foram subdivididos em: psicológico, do ambiente, físico e das relações sociais.

ARTIGO 1

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES: UMA INTRODUÇÃO.

Resumo

Este estudo enfoca uma breve revisão não sistemática da literatura acerca da compreensão sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores de ensino superior. O objetivo do artigo é apresentar os principais elementos que fazem parte da noção de qualidade de vida no trabalho, enfatizando como esse assunto é abordado com os professores, especialmente professores de ensino superior. A pesquisa é de natureza qualitativa, classificando-se, quanto aos objetivos, como descritiva, tendo utilizado, como método, a pesquisa bibliográfica, sendo que os dados foram coletados por meio de livros e publicações representativas sobre a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, o estudo aborda a conceituação de trabalho; a origem sobre a saúde do trabalhador, a conceituação e a evolução dos estudos de qualidade de vida no trabalho, bem como a profissão do professor de ensino superior e os seus desafios. Os resultados do estudo indicam que vários elementos são fundamentais para a qualidade de vida no trabalho dos docentes do ensino superior, tais como a trajetória individual, os aspectos organizacionais das instituições e o meio social em que esses trabalhadores estão inseridos. Assim sendo, o conjunto desses elementos é que influenciarão a forma como os docentes percebem a sua atividade profissional e isso refletirá na qualidade de vida no trabalho, bem como na qualidade do seu desempenho no processo educativo para a formação dos futuros profissionais.

Palavras-chaves: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Professores de Ensino Superior.

QUALITY OF PROFESSORS' WORK LIFE: AN INTRODUCTION

Abstract

This study is a short non-systemic literature review of the comprehension of life quality of professors who work in graduate and postgraduate programs. This qualitative and descriptive study aims to present the main elements which are part of the notion of quality of work life emphasizing how professors deal with this issue, especially in graduate and postgraduate programs. A literature review was conducted as a research method, and the data were collected through a representative search on books and publications on quality of work life. Thus, this study discusses the conceptualization of work; the origin of workers' health, the conceptualization and the development of studies on quality of work life as well as the profession of professors in graduate and postgraduate programs and its challenges. The study results indicate that several elements are essential for the quality of work life in graduate and postgraduate programs professionals such as the individual pathway, the organizational aspects of the institutions and the social environment in which these workers are incorporated. This way, the set of these elements will influence the way the teachers perceive their professional activity and this will reflect into the life quality at work as well as into the quality of their performance in the education process of future professionals.

Key words: Work. Work life quality. Professors of graduate and postgraduate programs.

1 Introdução

A discussão entre as transformações no mundo do trabalho e a qualidade de vida nas Instituições de Ensino Superior é tomada, neste estudo bibliográfico, como aspecto relevante para o desenvolvimento do trabalho do professor e da sociedade. O processo de globalização, que o mundo, atualmente vive, traz consigo os impactos das mudanças tecnológicas, políticas e econômicas que geram modificações profundas nas relações desenvolvidas no contexto do trabalho. A consequência disso é a evidente perda na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse aspecto, o trabalho dos professores em universidades públicas responde a regra capitalista, em que novas demandas surgem de forma a intensificar o seu trabalho, principalmente, para os docentes pesquisadores e que trabalham também em pós-graduação, marcada pela exigência em atingir certa produtividade em publicações de artigos.

Historicamente, a atribuição dos professores de ensino superior era ministrar as suas disciplinas e, gradativamente, assumir algumas funções burocráticas nas instituições. Porém, o excesso de trabalho burocrático, os problemas de infraestrutura e equipamentos, as relações conflitantes com alunos ou mesmo com colegas de trabalho, a competitividade, somados a compreensão de remuneração inadequada, podem gerar um quadro crônico de estresse no trabalhador, que influencia diretamente na qualidade de vida desses profissionais.

Com o intuito de crescer profissionalmente e obter reconhecimento, os professores sujeitam-se a rotinas de trabalho extensas. Além de dar conta de todas as atividades já estabelecidas na universidade, desenvolvem vários projetos de pesquisa ao mesmo tempo, levam trabalho para casa, trabalham à noite, em finais de semana, intensificando, dessa forma, o seu regime de trabalho, isto é, as horas despendidas para o efetivo exercício de suas atividades.

A concorrência no mercado também trouxe algumas mudanças sobre a qualidade de vida e bem-estar das pessoas. A busca das instituições em adequar-se às normas e às exigências do campo de trabalho, muitas vezes, não corresponde à mesma velocidade de transformação da capacitação dos profissionais envolvidos. Por vezes, o nível de exigência do mercado de trabalho não corresponde ao tempo real de absorção das novas necessidades pelas pessoas. Essa demanda de aperfeiçoamento constante pode ainda trazer uma sobrecarga impossível de ser absorvida pelo indivíduo, tornando-o incapaz de realizar as suas atribuições de forma adequada.

Nesta exigência constante pelo aperfeiçoamento profissional, a qualidade de vida no trabalho tornou-se um ideal a ser atingido pelos cidadãos, mas, efetivamente, há uma lacuna a ser preenchida. As leis que protegem o trabalhador nem sempre estão totalmente de acordo com a especificidade do trabalho a ser desenvolvido.

Há diferenças e contradições que geram um mal-estar entre trabalhadores e instituições por não conseguirem dar conta das demandas entre saúde e trabalho. O quadro anteriormente descrito é recorrente na análise existente sobre o trabalho de professores, especialmente sobre o ensino superior. Nesse sentido, surge a necessidade de se pensar sobre o fazer dos professores e como isso pode interferir no ambiente de trabalho e no bem-estar docente.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho consiste em propiciar uma humanização do trabalho, potencializando o bem-estar dos trabalhadores em um processo gradativo de participação deles nas decisões e nos problemas emergentes no seu cotidiano, criando, assim, um senso de autonomia (SIMÕES; SILVA, 2002). Entende-se que a qualidade de vida no trabalho em uma instituição será obtida pela influência recíproca das características individuais e institucionais.

Na intenção de trabalhar a qualidade de vida dos professores deve-se levar em consideração o entendimento de saúde individual, pois a instituição de ensino superior, além de buscar a excelência no ensino, deve refletir sobre a saúde dos docentes, proporcionando também bem-estar nos aspectos físico, psíquico e mental.

Muitos estudos na literatura estão focados na saúde dos docentes do ensino fundamental e do ensino médio, sendo que esse grupo profissional que lida com crianças e adolescentes ainda é o que apresenta o maior número de pesquisas. Contudo, as pesquisas e as avaliações relacionadas a fatores que auxiliam ou que interferem na qualidade de vida dos professores do ensino superior, que trabalham também em programas de pós-graduação, são uma necessidade imperativa. As exigências cada vez maiores por educação de qualidade, por profissionais mais preparados para o mercado de trabalho, fazem do professor de ensino superior um facilitador que, por meio do aprendizado e do desenvolvimento das pessoas, auxilia na construção do futuro de uma sociedade.

Nessa perspectiva, acredita-se que a psicologia organizacional e do trabalho deva acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade, nas exigências do mundo do trabalho e, principalmente, na saúde do trabalhador, pois, ao contrário, a sua existência não fará sentido. Pode-se afirmar que o local de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo e onde buscam constantemente, nele e através dele, obter uma melhor qualidade de vida.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo apresentar os principais elementos que fazem parte da noção de qualidade de vida no trabalho, destacando como essa questão é tratada por professores, especialmente professores de ensino superior.

O estudo configura-se como uma breve revisão não sistemática da literatura acerca da noção de qualidade de vida e como ela foi incorporando novos elementos de acordo com as necessidades no mundo do trabalho. Pretende-se apresentar as origens históricas das discussões sobre as condições do trabalho no mundo capitalista, como as pesquisas acadêmicas introduziram a noção de qualidade de vida, a inserção da noção de estresse na qualidade de vida e, por fim, como esses aspectos podem ser pensados para a saúde dos trabalhadores vinculados a instituições de ensino superior.

2 Referencial teórico

2.1 Transformações no mundo do trabalho

De acordo com Couto (1995), pode-se afirmar que foi na Primeira Guerra Mundial, com a fundação da Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições, composta por fisiologistas e psicólogos, que surgiu a preocupação com a saúde do trabalhador. Após o final da guerra, essa comissão foi transformada no Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, posteriormente, foi denominada Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho que, após algum tempo, iniciou as pesquisas sobre posturas no trabalho, carga manual, seleção, treinamento e ambiente.

A construção de instrumentos militares mais complexos na Segunda Guerra passou a exigir um nível mais elevado de habilidades por parte dos trabalhadores. Porém, as condições ambientais e o panorama tenso causado pelas batalhas eram desfavoráveis naquele momento. Ainda assim, a adaptação dos instrumentos para a redução do nível de tensão dos trabalhadores e a diminuição dos riscos de acidentes tornou-se prioridade (COUTO, 1995).

Observe-se que, na história do trabalho, o ato de trabalhar tinha como significado as atividades que utilizavam o emprego da força física. Contudo, ao passo que o conhecimento do homem avançou, o trabalho físico tornou-se cada vez mais desvalorizado e as atividades que exigiam o desenvolvimento da capacidade humana foram cada vez mais requisitadas (LAGO; CODÓ, 2010).

O trabalho foi evidenciado, durante o século XX, pela ênfase ao lucro e à competitividade, dando-se pouca importância às pessoas. De acordo com Goulart (2002), a partir da década de 90, iniciou-se uma nova configuração no mundo do trabalho e a ênfase deslocou-se do capital financeiro para o capital intelectual, processo que ficou conhecido como a “era do conhecimento”. Esse novo cenário, por sua vez, determinou que as pessoas se tornassem mais participativas na gestão, em que as técnicas de trabalho são direcionadas para comprometer os trabalhadores a fim de tornar a instituição mais comunicativa e informativa.

No surgimento da sociedade pós-capitalista, que é a sociedade do conhecimento e das organizações, o atual patrimônio gerado nas organizações do conhecimento sobrevém dos ativos intangíveis, ou seja, o capital humano e o capital estrutural interno e externo. Dessa forma, as pessoas tornaram-se os principais atores, tendo em vista que a mudança para o paradigma do conhecimento transformou-se em um enfoque diferenciado do capital humano, de modo que as pessoas deixaram de ser geradoras de custos para configurarem-se como geradoras de lucro (PILATTI; BEJARANO, 2005).

Nesse modelo de gestão de pessoas, evidencia-se a singularidade do humano e pressupõem-se indivíduos conscientes de seus interesses, interagindo e interferindo no seu comportamento e no dos outros envolvidos. Portanto, nesse modo de gestão, faz-se necessário levar em consideração os procedimentos e as práticas institucionais (FISCHER, 2001).

O trabalho proporciona ao homem o seu reconhecimento, ele orgulha-se daquilo que constrói e, ao mesmo tempo, transforma-se no decorrer desse processo, pois modifica o seu jeito, os seus hábitos e o seu comportamento. Assim, o homem, através do seu trabalho entendido como atividade criativa e de transformação, consegue modificar o mundo e a si mesmo. Contudo, nem sempre o trabalho tem um sentido tão positivo para o trabalhador (DALLEPIANE e BIGOLIN, 2004; SORATTO, 2004).

A evolução no mundo do trabalho mostra que, quanto mais criativo e completo for o trabalho, mais o ser humano consegue criar a si mesmo, assim quanto maior for o circuito sujeito - trabalho - significado, maior será a possibilidade de um planejamento sobre o seu fazer e maior será o comprometimento, a satisfação e a motivação do trabalhador (CODO, 2000).

Com isso, as novas relações de trabalho demonstram que as pessoas precisam manter-se atualizadas, ou seja, precisam estar bem capacitadas profissionalmente para assumir mais riscos, serem mais criativas e inovadoras. Para isso, elas devem conhecer a si mesmas, as suas expectativas e necessidades, bem como terem o desejo de conhecimento (GOULART, 2002).

Desde a Revolução Industrial, que surgiu na Inglaterra em meados do século XVIII, e que se expandiu pelo mundo desde o século XIX, os trabalhadores lutam para obter condições dignas de trabalho. No entanto, segundo Zanelli (2010), as transformações deflagradas no mercado de trabalho estão relacionadas a condições econômicas, sociopolíticas, inovações tecnológicas, etc. Dessa forma, os fatores físicos, sociológicos e psicológicos, somados aos aspectos tecnológicos e do próprio trabalho, interferem no ambiente institucional e influenciam na motivação, na qualidade de vida e na satisfação dos indivíduos (FERNANDES, 1996).

A motivação nas novas formas de trabalho é um aspecto essencial para o sucesso organizacional. A vontade, o desejo, a aspiração de fazer aquilo que se gosta leva o indivíduo para o caminho da realização pessoal. As pessoas motivadas trabalham longas horas, fazem alguns sacrifícios, descobrem talentos que não imaginavam ter, melhoram a sua auto-estima e resolvem problemas que, até então, eram considerados de difícil solução (GOULART, 2002).

Nesse contexto, pode-se ponderar que a vontade pessoal é consequência do autoconhecimento, pois é indispensável que se tenha conhecimento das suas expectativas, das suas capacidades, de seu perfil e também de suas aspirações mais inconscientes. Portanto, essa nova representação profissional traz novas repercussões na própria gestão e na carreira profissional do indivíduo, influenciando também na sua qualidade de vida no trabalho (GOULART, 2002).

2.2 Qualidade de Vida no trabalho

2.2.1 Conceitos e abordagem

De acordo com as investigações realizadas, pode-se compreender que o presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, denominou o termo qualidade de vida no ano de 1964, ao afirmar que "os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos, eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas." Assim posto, o despertar para conceitos denominados "padrão de vida" e "qualidade de vida" foi compartilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos (FLECK *et al.*, 2000).

Entretanto, o desenvolvimento tecnológico da Medicina e das ciências afins resultou em uma consequência negativa, a sua crescente desumanização. Dessa forma, a preocupação com o conceito de "qualidade de vida" faz referência a um movimento dentro das ciências

humanas e biológicas no sentido de apreciar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida (FLECK *et al.*, 2000).

De forma mais específica, pode-se assinalar que, desde a década de 1980, autores, como Christophe Dejours, assinalam que as condições ergonômicas e de atuação do trabalhador em seu ambiente de trabalho deram início ao processo de preocupação com a qualidade de vida (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Nesse período, surgiram trabalhos importantes para explicar o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Em consonância com Nadler e Lawler (1983), já em 1959, nos Estados Unidos, a qualidade de vida foi entendida como uma variável que era denominada como uma reação do indivíduo ao trabalho. Desse modo, era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para cada indivíduo.

Conforme Limongi-França (2010), autores como Walton (1973) e Lippitt (1978) conceituam a qualidade de vida no trabalho com ênfase nas necessidades humanas. No entanto, autores como Nadler e Lawler (1983); Werther e Davis (1983) e Hackman e Oldham (1975) preocupam-se com os aspectos organizacionais.

Em face destas considerações, durante algum tempo, pôde-se pensar que a qualidade de vida no trabalho referir-se-ia apenas à remuneração. Porém, é imprescindível perceber que a QVT depende de uma gama de fatores que, quando presentes no ambiente de trabalho, evidenciam-se na satisfação e na participação do trabalhador, que mobiliza suas energias e atualiza o seu potencial (FERNANDES, 1996).

Com o tempo, o tema denominado QVT definiu-se desde os cuidados médicos instituídos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos trabalhadores e empregadores, gerando uma grande discussão sobre as condições de vida e bem-estar das pessoas, da sociedade e também do planeta (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

A qualidade de vida no trabalho está relacionada ao bem-estar de modo geral e a saúde dos trabalhadores na execução das suas funções. Atualmente, esse conceito refere-se a aspectos físicos e ambientais, como também a aspectos psicológicos do ambiente de trabalho. Em uma instituição, é possível verificar que a qualidade de vida está associada à reivindicação dos profissionais quanto ao seu bem-estar e à satisfação no trabalho, mas também ao interesse da organização sobre a produtividade e a qualidade do que está sendo realizado (CHIAVENATO, 2008; LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Embora diferentes autores conceituem a qualidade de vida no trabalho com diversos enfoques, existe um ponto em comum no que concerne à conciliação dos interesses dos

indivíduos e das organizações. Assim, faz-se possível afirmar que, à medida que melhora o nível de satisfação do trabalhador, melhora também a sua produtividade (FERNANDES, 1996).

A qualidade de vida vem sendo utilizada para considerar valores ambientais e humanos que não são expostos pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Muitas empresas têm realizado ações para valorizar os seus colaboradores, oferecer maior motivação no trabalho, assim como o favorecimento da saúde física e mental (WALTON, 1973).

Verifica-se a existência de diferentes concepções teóricas sobre a QVT, entretanto, entende-se que há uma concordância quanto ao seu objetivo principal, que consiste, essencialmente, em propiciar uma humanização do trabalho, ou seja, uma melhoria no bem-estar dos trabalhadores e um processo gradativo de participação deles nas decisões e nos problemas emergentes no seu próprio cotidiano de trabalho, criando um senso de autonomia (SIMÕES; SILVA, 2002).

Conforme Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho almeja um lugar de trabalho mais humanizado, onde as tarefas a serem realizadas envolvam certo grau de autonomia e responsabilidade, enriquecimento do trabalho, funções apropriadas e ênfase no desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas.

Acredita-se que a QVT amplia-se quando for possível interrelacionar características individuais (valores) e organizacionais (políticas internas), haja vista que esse estado conduz a um clima de confiança e respeito proporcionando que os indivíduos aumentem os seus esforços, elevando as suas chances de êxito psicológico (CHIAVENATO, 2008).

Na concepção de Nadler e Lawler (1983), a qualidade de vida no trabalho é determinada de acordo com a evolução da história e com as pessoas que o utilizam, de acordo com a forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e a instituição.

As empresas mais competitivas no mercado preocupam-se com a qualidade de seus produtos e serviços, portanto, elas procuram desenvolver programas que visam à melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho, evidenciando maior preocupação com as condições físicas, sociológicas e psicológicas do trabalhador. Para isso, oferecem aos colaboradores maior participação na organização, tempos de folga na rotina de trabalho, ginástica laboral, dentre outros (CHIAVENATO, 2008).

Diante desta realidade, diversas abordagens são realizadas em programas de QVT nas instituições: diagnóstico de clima organizacional, ações ergonômicas, cuidados com a saúde

mental no trabalho e incentivo a atividades de lazer, cultura e esportes (ROSSI, QUICK e PERREVÉ, 2009).

Nessa perspectiva que estabelece o diálogo entre a organização e o profissional, as evoluções tecnológicas geraram muitas alterações na sociedade e também na educação. A consolidação de reformas educativas e a qualidade do ensino exigem o bem-estar dos professores, que pode ser expresso pela motivação e pela realização docente, sustentado pelo conjunto de competências e estratégias pessoais desenvolvidas para conseguir enfrentar as demandas e as dificuldades da profissão e do trabalho (JESUS, 2007).

Acrescente, nesse particular, que, para a Organização Mundial da Saúde, através da Divisão de Saúde Mental, três aspectos fundamentais fazem parte do conceito de qualidade de vida: a subjetividade, a multidimensionalidade e a presença de dimensões positivas (mobilidade) e negativas (dor) (FLECK *et al.*, 2000).

Esses elementos auxiliaram a significação da qualidade de vida como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL GROUP, 1998).

A consideração da multidimensionalidade do construto concebeu, na estrutura do instrumento Whoqol, fundamentado sob seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade / religião / crenças pessoais (FLECK *et al.*, 2000).

2.2.2 Quando o trabalho gera o estresse

Existe uma nova realidade na sociedade contemporânea: o aumento da expectativa de vida, o maior tempo no trabalho, a consciência do direito à saúde, os novos hábitos e estilos de vida e a responsabilidade social. Eles são exigências de natureza psicossocial e atingem pessoas e instituições, sendo que os resultados, a curto prazo, podem ser observados através da manifestação do estresse (LIMONGE-FRANÇA, 2010).

O ser humano vive muitas horas do seu dia envolvido com o seu trabalho, entretanto, o que se discute é a medida essencial do trabalho na sua vida. Assim como ele é fundamental, ele também pode gerar transtornos psicológicos ou mentais. O adoecimento no trabalho não está ligado à dedicação e ao empenho, mas às condições, à organização e à relação com o trabalho. Problemas relacionados a esses fatos podem elevar a carga mental, mesmo que o

volume de trabalho e o número de horas sejam coerentes com aqueles recomendados pelas autoridades médicas (SORATTO e PINTO, 2000).

A carga mental faz parte de um trabalho fragmentado, alienado, que não produz prazer para o trabalhador. É aquele em que o indivíduo não consegue perceber a sua importância ou o seu lugar nesse trabalho. Não é possível pensar em carga mental sem levar em consideração como o trabalho está organizado, dividido e, além disso, entender qual o lugar que cada trabalhador ocupa no conjunto do processo que resulta num produto final (SORATTO e PINTO, 2000).

Atualmente, as pessoas vivem de forma a suprir enormes exigências de atualização, sendo que a implantação de novas tecnologias deveria, supostamente, diminuir o trabalho e conseqüentemente, ter-se-ia mais tempo livre. No caso dos professores, a tecnologia deveria também diminuir as suas horas de trabalho, eles teriam basicamente que exercer a sua função docente e, em suas horas de repouso, poderiam encontrar atividades nas quais fariam valer a sua soberania individual (BRAND, 2009).

No entanto, sobressai-se um desequilíbrio que ocorre entre as exigências do trabalho e as expectativas pessoais, consoante Zanelli (2010), conduzindo o trabalhador ao desgaste emocional e físico, sendo que a falta de motivação pessoal, associada às condições organizacionais, pode provocar a redução da realização profissional e o estresse.

O termo designado estresse tem origem na física, que o utiliza para explicar o nível de deformidade que uma estrutura pode suportar quando submetido a um grande esforço, entretanto, também é adotado em diversas áreas do conhecimento, com enorme variação em sua denominação (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Na perspectiva psicológica, o estudo do estresse, pautado em alterações da cognição e da afetividade e das reações fisiológicas desenvolvidas no processo, envolve uma organização complexa de variáveis. Em virtude dessa compreensão, o que pode ser chamado de produtividade para a organização, pode ser sentido como excesso de demandas ou pressões no trabalho para o trabalhador. Dessa forma, o grande desafio para as pessoas está em como equilibrar as necessidades, as perspectivas e os recursos do trabalhador com as demandas da organização (ARANTES E VIEIRA, 2002).

Ressalve-se, nesse sentido, que a grande demanda emocional despendida no trabalho pode ocasionar o esgotamento na capacidade do profissional de se comprometer e altera a forma como ele responde as necessidades de quem recebe os seus serviços (MASLACH *et al.*, 2001).

Embora o estresse tenha conceitos diferentes na perspectiva biológica e psicológica, ambas as definições permitem referir que, na base do estresse, há sempre certa exigência que demanda do indivíduo um grande esforço para responder, de forma adequada, as novas situações ou adaptar-se a elas. Entretanto, nem sempre essa exigência é negativa, há situações positivas que também desencadeiam o estresse, pois representam modificações no estilo de vida do sujeito e isso exige a sua adaptação (JESUS, 2007).

Além disso, Dejours (1994) expõe que o sofrimento no trabalho estende-se além do espaço laboral, na medida em que o sofrimento não se aplica apenas aos processos desenvolvidos no interior da organização. O sofrimento é acrescido de processos que se efetivam fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador.

2.2.3 O trabalho dos professores

O processo de globalização e a reestruturação capitalista ocasionaram reformas educacionais com mudanças significativas na estruturação e na valorização social do trabalho docente. A principal consequência dessa transformação foi a geração de fontes do chamado “mal-estar docente”, que representa um problema relevante e atual dos trabalhadores da área de educação e está diretamente relacionado ao ambiente profissional: excesso de trabalho, esgotamento físico, deficiências nas condições de trabalho e escassez de recursos materiais. Esse conjunto de fatores gerou um aumento da tensão no exercício do trabalho docente, uma vez que proporcionou aumento das responsabilidades sem que tenham sido oferecidos meios e condições laborais adequadas para o atendimento a essas novas demandas (ESTEVE, 1999).

No Brasil, pode-se verificar, de acordo com Araújo (2003), que, desde a década de 90, as pesquisas realizadas acerca do processo saúde-doença dos professores cresceram. Esses estudos têm evidenciado os processos de adoecimento ocorridos e também amparado a necessidade de estratégias de intervenção nas condições de trabalho dos docentes.

O professor, atualmente, passa por um processo doloroso, pois a sua condição de trabalho está relegada a um plano recalcado e silencioso. Ele precisa encontrar recursos internos e adaptar-se diante de situações adversas, como as demandas e as pressões externas advindas da família, do ambiente, do meio social e do trabalho (BRAND, 2009).

Nessa perspectiva, considera-se que a profissão de professor é uma das categorias mais atingidas pelo estresse, porque, além de cumprir uma longa jornada de trabalho, existem situações desgastantes e rotineiras, como a falta de empatia com os colegas ou a competição

entre eles, a correção de provas, as aulas para preparar, estudar e explicar, e as condições mais adversas para estimular o aprendizado (BRAND, 2009).

Pode-se asseverar que, em relação às emoções dos professores, não se deve levar em consideração somente seus motivos, projetos e personalidade, mas também que as emoções no trabalho dependem muito do contexto no qual os docentes desenvolvem as suas atividades, das suas convicções sociais sobre a educação e da regulação cultural do mundo emocional. Assim, não se podem compreender as emoções apenas a partir da individualidade do professor, sendo, dessa maneira, relevante, incluir o contexto profissional, social e cultural em que cada docente exerce o seu trabalho (MARCHESI, 2008).

Dessa forma, é importante considerar as modificações que ocorrem ao longo do ciclo de vida e a forma como os professores idealizam e exercem a sua profissão no transcurso da sua carreira, tendo-se em vista que os professores desenvolvem-se a partir das relações que constituem com as outras pessoas que lhes são significativas, sejam colegas, alunos ou demais integrantes da comunidade educativa e que convivem no decorrer da sua história sociocultural, geracional e individual (ISAÍÁ, 2007).

Segundo Marchesi (2008), há seis grandes períodos que se registram ao longo do ciclo de trabalho dos professores: a formação inicial, a iniciação, a estabilização, as novas preocupações, o afastamento ou a responsabilidade e o declínio profissional (aproximação da aposentadoria). Essa divisão dos períodos foi relacionada a fim de esclarecer os fatores inerentes que podem influenciar sobre a qualidade de vida dos professores no trabalho.

- Formação inicial: Ao ingressar na profissão, o professor depara-se, primeiramente, com a necessidade de sobreviver, ou seja, o profissional precisa instruir toda a classe de alunos, assim como manter a ordem na sala de aula, trabalhar com a diversidade, atender uma série de obrigações e obter o reconhecimento do grupo de docentes. Entretanto, para Lemos, Nascimento, Borgatto (2007), os professores dos períodos iniciais compreendem o seu estilo de vida de forma mais positiva do que os docentes em final de carreira.
- Iniciação: Os docentes iniciantes convivem com a ilusão da sua atividade e são motivados para o aprendizado. Nessa fase, trocam experiências com colegas de trabalho na busca de possibilidades de ensinar.
- Estabilização: Essa etapa do ciclo tem início aproximadamente no quarto ano de atividade profissional e está associada à percepção do professor do seu compromisso pessoal com o seu trabalho, possuindo maior segurança no seu fazer

e conhecimento sobre métodos de ensino, é respeitado por colegas e consegue ter iniciativas profissionais. Segundo um estudo de Lemos, Nascimento, Borgatto (2007), ao analisar os ciclos de desenvolvimento profissional, verificou-se que, na fase de estabilização, o aumento do nível de satisfação, da qualidade de vida do professor no trabalho está relacionado ao avanço na carreira.

- **Novas preocupações:** Nessa fase, os professores podem sentir-se mais seguros em experimentar novas estratégias de ensino aos alunos e, assim, intervir de maneira ativa no funcionamento da instituição. Porém, também podem sentir dúvidas relacionadas ao sentido da atividade do professor. Há evidências de que os professores na faixa de 35 a 45 anos de idade tendem, em algum momento, fazer um balanço profissional na sua vida.
- **Afastamento ou responsabilidade:** Os professores, ademais, podem passar pela fase da serenidade, que acontece quando há uma diminuição da energia física, que leva ao relaxamento e à tranquilidade, quando sentem que exercem melhor a sua prática. De outra forma, a fase ativa, de dúvidas e críticas, pode gerar uma fase de conservadorismo, em que percebem aspectos mais positivos no seu passado que a realidade atual.
- **Declínio Profissional:** Essa última etapa é marcada pela falta de comprometimento, que pode ser observado em um progressivo afastamento dos eventos e menor interesse em participar de conflitos internos na Instituição. Também pode ser vivenciada com melhor tranquilidade ou, dependendo da trajetória, com maior desgosto.

É importante salientar que a docência abarca atividades específicas desenvolvidas pelos docentes e o seu conjunto de conhecimentos, saberes e fazeres estão voltados para o seu exercício, tendo por objetivo o desenvolvimento formativo dos alunos e dos próprios professores (ISAÍA, 2007).

Essas atividades, além de estarem embasadas em conhecimentos, saberes e fazeres determinados pela profissão, estão conduzidas pelo mundo da vida, onde as relações interpessoais e vivências de cunho afetivo, valorativo e ético não se exaurem na dimensão técnica, mas se direcionam ao que de mais pessoal existe em cada professor. Com isso, a docência de ensino superior firma-se na dinâmica interação de diferentes processos que asseguram o modo como os professores concebem o conhecer, o fazer, o ensinar e o aprender, como também o significado que dão a eles (ISAIA, 2006b).

Porém, o ensinar no ensino superior requer duas habilidades significativas que são o desenvolvimento da compreensão e a capacidade de aplicação de conhecimentos a situações práticas variadas, ou seja, o aluno deixa uma posição passiva do ensino e passa a ser um sujeito ativo da aprendizagem, assim, essa transformação de paradigma demanda, por parte do docente, uma nova atitude de ensino, com a utilização de novas abordagens e estratégias de intervenção pedagógica (FERREIRA, 2009).

Conforme Isaia (2006) é possível compreender que não há uma preparação antecipada para ser professor de ensino superior. Entende-se que a aprendizagem docente e a professoralidade são constituídas ao longo do percurso de formação e que se conformam na intrínseca relação entre trajetória pessoal, profissional e percurso formativo, que abrange um processo sistemático, organizado e auto-reflexivo. Observa-se, no entanto, que esse processo envolve desde a formação inicial e todo o fazer do professor nos diferentes espaços institucionais que atua.

Desse modo, no decorrer de sua trajetória, apesar das alterações verificadas, o professor se reconhece nela, constituindo-se e transformando-se em interação com grupos que lhe são importantes, quer sejam formados por colegas, estudantes ou outros integrantes do grupo educacional (ISAIA, 2006a).

Esses aspectos apresentam-se na rede social que se constrói naturalmente entre pessoas que se encontram e se relacionam cotidianamente, que se denomina suporte social. No trabalho, uma rede social intensa e extensa assume um papel importante na promoção da qualidade de vida e prevenção de estresse, pois, em uma situação de tensão, é conveniente que se tenha um apoio real ou imaginário de pessoas que se auxiliem (CODO, VASQUES-MENEZES E SORATTO, 2004).

Contudo, o professor, na condição de transmissor e produtor do conhecimento, é chamado a tomar posição diante dos acontecimentos e, nessa relação com o conhecimento, ele vive a fragilidade e a precariedade desse mesmo conhecimento, necessitando de uma atualização constante de novos saberes, apontando para um compromisso com a melhoria da qualidade de vida da sociedade em que vive. Ao compreender que a sociedade está em permanente mudança e que isso implica alterações culturais, sociais, econômicas e políticas, é necessário considerar os efeitos positivos e negativos dessas transformações (DUBAR, 1994).

Devido às transformações efetivadas nas Universidades no decorrer do século XX, o trabalho do professor, especialmente de nível superior, tem sido marcado por um aumento de tarefas. Acresça-se, nesse aspecto, a presença de uma crise, que passou a existir a partir de sua vinculação privilegiada à primeira revolução da universidade moderna, com a iniciação da

pesquisa como a sua principal função na atividade docente. Dessa forma, a pesquisa como prioridade na universidade ocasionou que os docentes privilegiem as atividades que lhe estão relacionadas, pois é, atualmente, um dos critérios exigidos em relação à promoção, à estabilidade e ao desenvolvimento de carreira (SANTOS FILHO, 2010).

Dessa forma, as mudanças que se sucederam na base material de produção transformaram os processos de trabalho e, por conseguinte, houve uma grande alteração em relação ao emprego na sociedade. A educação do ensino superior passou a ser encarada como uma forma de investimento com a finalidade de se constituir como a solução das dificuldades de desemprego pelos quais passam os países ditos emergentes (CAMARGO, MAUÉS, 2008).

A solução simplista apresentada pelos organismos internacionais para a formação de novos quadros atribui à educação novos obstáculos, sendo que a educação, nesse cenário, é definida nas políticas do governo e, concomitantemente, está atrelada à lógica do capital. O interesse é na formação de pessoas que sejam capazes de se adaptar, rapidamente, à sociedade, coerente com o mercado de trabalho. Esse processo mostra uma concepção produtivista da educação, ou seja, “aquela que venha ao encontro da formação do consumidor e não do(a) cidadão(ã), uma educação para a submissão, para a domesticação e não para a libertação e a emancipação” (CAMARGO, MAUÉS, 2008, p.219).

Nesse sentido, as políticas oficiais para a educação buscam responder ao modelo de reprodução ampliada do capital através de um método pedagógico que privilegie a formação de um profissional com características como: “[...] flexibilidade, versatilidade, liderança, princípios de moral, orientação global, hora de decisão, comunicação, habilidade de discernir, equilíbrio emocional” (FRIGOTTO, 1995, p. 157).

É com a lógica da educação sendo uma peça fundamental à “recuperação” do capitalismo que surge a necessidade imediata de se rever a formação dos professores. Essa análise tem como principal objetivo adequá-la às novas exigências provenientes das transformações no mundo do trabalho que induziram a uma reestruturação produtiva, o que demanda novas exigências estabelecidas pela sociedade ao trabalhador (CAMARGO, MAUÉS, 2008).

Portanto, a saúde do trabalhador não depende somente da condição como indivíduo, ou apenas das condições desfavoráveis disponibilizadas pela instituição, mas, de uma relação dinâmica, na maneira como um e outro associam o ambiente de trabalho. Sendo assim, na busca da relação saúde-trabalho, os professores mobilizam recursos disponíveis na busca de soluções criativas para tornar o trabalho possível e, também, obter resultados positivos no exercício de sua profissão (SANTOS, 2006). Desse modo, o professor é uma peça chave no

sistema educativo, motivo pelo qual o bem-estar deveria ser considerado como um dos principais objetivos das políticas governamentais (MASLACH *et al.*, 2001).

3 Considerações Finais

Após a realização da pesquisa bibliográfica sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores de ensino superior, percebeu-se que as mudanças efetuadas no mundo do trabalho afetam de uma forma significativa a qualidade de vida dos docentes universitários, pois o mundo do trabalho está cada vez mais acelerado e as novas demandas emergem no sentido de produção e atualização constante desses trabalhadores. A partir dos aspectos estudados, pode-se esclarecer que a preocupação com qualidade de vida dos trabalhadores surge como uma forma de atenuar os efeitos ergonômicos do trabalho, pois esse foi, por um longo período, gerador de tensão e causador de acidentes, sendo que não havia nenhum tipo de cuidado com a saúde física e mental dos indivíduos.

Destaca-se ainda que o surgimento da sociedade pós-capitalista evidenciou um novo enfoque ao capital humano nas organizações e nas instituições. Na era do conhecimento, as pessoas passaram a ser percebidas como capazes de desenvolver e desenvolver-se no seu trabalho, através do seu conhecimento e de suas competências. Da mesma forma, o trabalho passou a ser visto não somente com um meio de sobrevivência, mas como uma atividade transformadora e significativa na vida dos indivíduos.

Verificou-se que a motivação individual para o trabalho é um fator essencial para as pessoas, pois, através desse sentimento, é que os trabalhadores conseguem atingir a sua realização pessoal. Nesse sentido, compreendeu-se que a qualidade de vida no trabalho é influenciada também pela motivação de cada um, ou seja, pelos aspectos conscientes e inconscientes que levam o indivíduo a agir. A partir desses aspectos, entendeu-se que existem diferentes concepções sobre a qualidade de vida no trabalho e que o seu surgimento está relacionado à qualidade de vida entendido pelo viés da doença, dos sintomas, do estresse e do aumento da expectativa de vida.

No entanto, destaca-se que a qualidade de vida no trabalho, de maneira geral, refere-se ao encontro dos interesses pessoais e organizacionais, em que a motivação terá grande influência, visto que, como mostra a literatura, se os trabalhadores estiverem satisfeitos, maior será a chance de aumento da produtividade.

Outro fator relevante encontrado na literatura em relação à qualidade de vida no trabalho foi o estresse, que, por sua vez, também pode promover a desmotivação e influenciar na QVT. Dessa forma, analisou-se que, embora tenham ocorrido mudanças significativas no mundo do trabalho e que a preocupação em manter a saúde física e mental dos trabalhadores tenha se tornado uma necessidade, a demanda de volume de trabalho aumentou consecutivamente e isso tem gerado um aumento do estresse em instituições. Embora isso não fosse o esperado, pode-se constatar que as pessoas estão tendo uma grande demanda de trabalho sem ter, muitas vezes, condições de dar conta de toda a carga emocional que o trabalho exige.

Dessa forma, analisou-se, na teoria, que os professores, de maneira geral, enquadram-se nesse perfil de trabalhadores, posto que, em suas rotinas de trabalho, há uma grande demanda de diversificação de papéis e de volume de trabalho. Salienta-se, nesse particular, o trabalho do professor de ensino superior que vem sendo exigido cada vez mais, em termos de produção e ensino.

Entendeu-se que a educação superior está sendo utilizada como uma forma de atender ao mercado de trabalho globalizado, pois a educação é vista como o caminho ideal para desenvolver uma sociedade. Nesse aspecto, a preocupação é coerente, porém, a preparação dos docentes no Brasil ainda não corresponde a tais transformações. Do professor, exige-se que seja um agente de mudança dentro da universidade, que tenha novas atitudes frente ao ensino e utilize novas metodologias e estratégias pedagógicas. Mas a questão que fica subentendida é como fazer e ensinar a fazer, se a sua formação está longe de ser esse ideal. Verificou-se que o professor possui uma imagem na sociedade de detentor do conhecimento e, por isso, é chamado a ser um provedor de mudanças no âmbito de formação acadêmica. Porém, a precariedade das suas condições de ensinar não tem se tornado alvo de grande preocupação, como se os anos de experiência na docência e a sua trajetória de vida dessem conta desse impasse.

O professor está, do mesmo modo, sendo exigido cada vez mais em sua formação técnica, ou seja, deve possuir título de mestrado, doutorado, pós-doutorado. Assim, as instituições, muitas vezes, têm buscado tais profissionais no mercado de trabalho com todos os títulos técnicos, pois consideram que o profissional esteja apto para desenvolver-se na profissão. Embora esse seja um caminho já conquistado, não se pode afirmar que tal profissional tenha desenvolvido as suas habilidades para trabalhar de forma necessária com as peculiaridades da docência.

Adotada tal ótica, a qualidade de vida no trabalho dos docentes de ensino superior não deve ser vista pelas Instituições de Ensino apenas como um programa existente que ofereça cuidados relacionados com a saúde física do trabalhador. Nessa breve revisão bibliográfica, pode-se refletir sobre a importância da QVT e a sua relação com as atividades do professor universitário. Pode-se considerar que a atualização constante dos professores e a sua qualidade no ensino dependerá de muitos aspectos relacionados com o seu trabalho e com as possibilidades de desenvolvimento que ele tenha para melhorar a sua qualidade de vida de forma global e não apenas no âmbito profissional.

Para a realização desta análise bibliográfica, teve-se dificuldade em localizar estudos qualitativos que discutissem a qualidade de vida de professores de ensino superior em artigos científicos e livros. Foi possível verificar a existência de estudos sobre o fazer dos professores de uma forma geral, mas poucos relacionados ao ensino superior. Ainda no aspecto de coleta de material, evidenciou-se que a bibliografia sobre a qualidade de vida no trabalho é repetitiva e possui maior enfoque na implantação de programas de QVT. Com isso, pode-se inferir que a falta de trabalhos específicos sobre o assunto pode denotar o quanto o trabalho do professor de nível superior ainda não é percebido como um fazer que necessite de atenção da comunidade acadêmica.

A dificuldade de poder discutir, em nível teórico, a qualidade de vida no trabalho dos professores sugere ao aluno pesquisador o “não se dar conta” da sociedade do que está acontecendo no âmbito da educação superior e a sua relação com o mundo do trabalho para o qual ele está sendo transformado. A partir dessas questões, evidencia-se que vários elementos são fundamentais para a qualidade de vida no trabalho dos profissionais do ensino superior, devendo-se levar em conta a trajetória individual, os aspectos organizacionais das instituições e o meio social em que esses trabalhadores estão inseridos. Assim, o conjunto desses elementos é que influenciarão a forma como os professores percebem a sua atividade profissional e isso refletirá na qualidade de vida no trabalho, bem como no processo de formação dos demais trabalhadores que passam pelas suas mãos.

Referências

- ARANTES, M. A. de A. C.; VIEIRA, M. J. F. **Estresse**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- ARAÚJO, T. M. de; REIS, E.; KAVALKIEVCZ C.; DELCOR, N. S.; PARANHOS, I.; SILVANY-NETO, A., S. N.; CARVALHO, F. M., PORTO, L.; WERNICK, R. **Saúde e**

Trabalho Docente: Dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva. Educação em Revista; v. 37, p.183-212, 2003.

BRAND, R. M. W. **Mal-estar docente e Identidade do Professor:** reflexos da Pós-modernidade?. In: VI Congresso Internacional de Educação: Educação e tecnologias Sujeitos (des)conectados?, 2009, São Leopoldo. VI Congresso Internacional de Educação: Educação e tecnologias Sujeitos (des)conectados?. São Leopoldo: Editora Casa Leiria, 2009. p. 570-571.

CAMARGO, A.; MAUÉS, O. **As mudanças no mundo do trabalho e a formação dos profissionais da educação no contexto da LDB: o currículo em questão (2008).** In: Mariluce Bittar, João Ferreira de Oliveira, Marília Morosini (Organizadores). Educação superior no Brasil - 10 anos pós-LDB / Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008. 348 p.: il. – (Coleção Inep 70 anos, v. 2)

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CODO, W. ; VASQUES-MENEZES, I. **Educar, educador.** In: CODO, Wanderley. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 37-47.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. **Saúde Mental e Trabalho.** In Jose Carlos ZANELLI. Jairo Eduardo BORGES-ANDRADE e Antonio Virgílio Bittencourt BASTOS (organizadores). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COUTO, H. de A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana.** Belo Horizonte: Ergo, 1995.

DALLEPIANE, S.; BIGOLIN, S. E. **A presença da dor no cotidiano de professores da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.** Revista Contexto & Saúde. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ed: Uijuí, Ijuí, v. 3; n 7, p. 231-239. Jul-Dez. 2004.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho.** São Paulo: Editora Atlas S. A., 1994

DUBAR, C. **A socialização: Construção de identidades sociais e profissionais.** Tradução Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ESTEVE, J. M.. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** São Paulo: Editora EDUSC, 1999.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. P. M. **O professor do ensino superior na era da globalização.** Revista Ibero-americana de Educação. n.º 50/5 – 10 de outubro de 2009.

FLECK M. P. de A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”** Rev. Saúde Pública, v.34 n.2, 178-83, abr. 2000. Disponível em: www.fsp.usp.br/rsp

FILHO, J. C. dos S. **Profissão acadêmica e scholarship da docência universitária: os múltiplos papéis do professor universitário.** X Colóquio Internacional sobre Gestión Universitaria em America del Sur. “Balance y perspectiva de la educación Superior en el marco de los bicentenarios de America del Sur”. Mar del Plata, 8, 9 y 10 de Diciembre de 2010.

FISCHER, A. L. **O conceito de modelo de gestão de pessoas: modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras.** In: DUTRA, J. S. Gestão por competência. São Paulo: Editora Gente, 2001.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real.** São. Paulo: Ed. Cortez, 1995.

GOULART, I. B. **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

ISAIA, S. M. A. **Aprendizagem docente como articuladora da formação e do desenvolvimento profissional dos professores da Educação Superior.** In: Engers, Maria Emília; Morosini, Marília. (Org.). Pedagogia Universitária e Aprendizagem. 1 ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, v. 2, p. 153-165.

ISAIA, S. M. A. **Desafios à docência superior: pressupostos a considerar.** In: Dilvo Ristoff; Palmira Sevegnani. (Org.). Docência na Educação Superior. Brasília: INEP, 2006, v. 5, p. 63-84.

JESUS, S. N. de. **Professor sem stress: realização profissional e bem estar docente.** Porto Alegre: Mediação, 2007.

LAGO, K. C.; CODO, W. **Fadiga por compaixão: o sofrimento dos profissionais em saúde.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

LEMONS, C. A. F.; NASCIMENTO, J. V. do; BORGATTO, A. F. **Parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida percebida na carreira docente em educação física.** Rev. bras. Educ. Fís. Esp., São Paulo, v.21, n.2, p.81-93, abr./jun. 2007 • 89

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 1.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada.** In: ROSSI, Ana Maria; QUICK, James C.; PERREWÉ, Pamela L.(orgs.). Stress e Qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009, p 256- 276

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2.ed. 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCHESI, Á. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores**. Tradução Naila Tosca de Freitas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. **Job burnout**. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001.

NADLER, D. A.; HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. DIVISÃO DE SAÚDE MENTAL GRUPO WHOQOL, 1998 Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html> Acesso em: 29 out 2011.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno**. In: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIEREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto (organizadores). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: IPES, 2005. p. 85-104

ROSSI, A. M.; QUICK, J. C. e PERREWÉ, P. L. (organizadores). **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, G. B. dos. **A fênix renasce das cinzas: os professores e seus mecanismos de fuga e enfrentamento**. VI Seminário da Redestrado - Regulação Educacional e Trabalho Docente. Rio de Janeiro, RJ: UERJ, 2006.

Acesso: www.fae.ufmg.br/estrado/cd_viseminario/.../a_fenix_renasce.pdf

SIMÕES, J. M.; SILVA, R. de F. C. da. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em organizações do setor terciário no município de Rio Grande – RS**. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção - ENEGEP. Curitiba – PR, 23 a 25 de outubro de 2002.

ZANELLI, J. C. (Org.). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review (pre-1986) Fall 1973, 15, 1; ABI/INFORM Global, p.11-21.

ARTIGO 2

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Resumo

Objetivou-se compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior, na área de Ciências Sociais e Humanas de uma Universidade Federal no interior da Região Sul do Brasil. Buscou-se verificar como as novas configurações do trabalho podem influenciar na qualidade de vida do professor universitário; conhecer o significado atribuído pelos professores à qualidade de vida no trabalho e identificar aspectos sobre a QVT dos docentes e relacioná-los com as condições de seu trabalho. A escolha desta categoria de profissionais para análise deve-se ao crescimento do número de profissionais na instituição pesquisada, à importância do seu papel social e, sobretudo, à estreita relação entre a qualidade do seu desempenho e os resultados do processo educativo. A pesquisa caracteriza-se como exploratório-descritiva, de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio de uma entrevista semi-estruturada e, para análise dos dados coletados, recorreu-se à técnica da análise de conteúdo. Foram entrevistados dez professores, sendo que cinco trabalham na graduação e os outros cinco atuam, também, em pós-graduação. Todos possuem titulação de doutorado e regime de trabalho de dedicação exclusiva com a Universidade. Os resultados apontam que todos os participantes possuem a mesma percepção sobre o aumento da carga de trabalho que ocorreu, posteriormente, ao processo de qualificação e que eles precisam atender. As exigências ampliam-se para os docentes que desempenham as suas atividades em programas de pós-graduação em relação aos que atuam somente na graduação, e isso parece desencadear uma reação negativa, pois entendem que o ensino está se voltando para outros fins, ou seja, na exigência de publicações para atingir a pontuação estipulada pelo Ministério da Educação. Precisa-se refletir sobre os aspectos que englobam a qualidade de vida no trabalho, pois há a necessidade de conscientização dos professores e da Instituição sobre o cuidado com a saúde destes profissionais e em proporcionar-lhes um melhor ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Professores de Ensino Superior.

QUALITY OF WORK LIFE FROM THE PERSPECTIVE OF PROFESSORS OF GRADUATE AND POSTGRADUATE AT A PUBLIC UNIVERSITY

Abstract

This study aimed to comprehend how the quality of work life is perceived from the perspective of professors in graduate and postgraduate programs in the fields of Social and Human Sciences of a Federal University in a country town of the South Region of Brazil. Also, this research sought to verify how the new employment configurations can influence the quality of life of university professors; to learn the meaning attributed by the professors to quality of work life and identify aspects of the QWL of the professors and relate them to the conditions of their work. This professional category was chosen for analysis due to the growing number of these professionals in the institution surveyed, to the importance of their social role, and especially because of the close relation between the quality of their performance and the results of the education process. This is an exploratory and descriptive research with a qualitative approach. Data were collected by means of a semi-structured interview and for data analysis the technique of content analysis was used. Ten teachers were interviewed: five teach undergraduates and the other five also work in postgraduate programs. All of them hold a Doctoral Degree under an exclusive dedication work regime at the University. It was concluded that regardless of whether the teachers are working or not in postgraduate programs, they have the same perception about the increase of workload, which happens after the qualification process, a requirement they need to fulfill. There are more requirements for professors who work in postgraduate programs if compared to the ones who only work in undergraduate programs, and this seems to unleash a negative reaction once they recognize that teaching is being directed to other purposes, that is, to financial and productivism issues, to fulfill the requirements of publications to achieve the score established by the Ministry of Education. His necessary discussion about the aspects that comprehend the quality of work life, as a way of fostering awareness on professors and the Institution about the care they should take with the professors' health and provide a better work environment to them.

Key words: Work. Work life quality. Professors of graduate and postgraduate programs.

1 Introdução

O trabalho do professor de ensino superior tem sofrido alterações que estão sendo influenciadas pelas transformações da sociedade e pelas exigências em relação à formação de novas gerações. A rapidez de tais modificações no mundo do trabalho e as demandas por constantes atualizações têm modificado o estilo de vida das pessoas e dos trabalhadores.

Dessa forma, na intenção de compreender a qualidade de vida no trabalho dos professores, deve-se também levar em consideração o entendimento de saúde individual, pois a instituição de ensino superior, além de buscar excelência em ensino, deve refletir sobre a saúde dos docentes, proporcionando bem-estar nos aspectos físico, psíquico e mental.

A concorrência no mercado de trabalho, que se acirrou nos últimos anos, também trouxe algumas mudanças sobre a qualidade de vida e bem-estar das pessoas. Assim, a busca das instituições em adequar-se às normas e às exigências do campo de trabalho, muitas vezes, não corresponde à mesma velocidade de transformação da capacitação dos profissionais envolvidos. Por vezes, o nível de exigência do mercado de trabalho não corresponde ao tempo real de absorção das novas necessidades pelas pessoas. Essa procura pelo aperfeiçoamento constante pode ainda trazer uma sobrecarga impossível de ser absorvida pelo indivíduo, tornando-o incapaz de realizar as suas atribuições de forma adequada.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), inserida no contexto em pauta, tem como objetivo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social das pessoas dentro da instituição. Assim sendo, ela incide sobre as aspirações de cada um em relação ao seu bem-estar e à satisfação do trabalho, assim como sobre o interesse da organização quanto aos seus efeitos nos objetivos organizacionais. Deve-se acrescentar, ademais, que a QVT está relacionada com aspectos importantes para o desenvolvimento psicológico e socioprofissional do indivíduo, como a motivação para o trabalho, a capacidade de adaptação a mudanças, a criatividade e a vontade de inovar ou de aceitar mudanças na instituição (CHIAVENATO, 1995; ARELLANO, 2004).

Sob essa perspectiva, entende-se que a qualidade de vida no trabalho não se refere apenas às características individuais (valores, expectativas) ou de estrutura, tecnologia e recompensas, mas, principalmente, pela influência recíproca das características individuais e institucionais.

Nessa concepção, é que se pretende compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos professores de ensino superior na área de Ciências Sociais e

Humanas de uma Universidade Federal no interior do sul do Brasil. Buscou-se verificar como as novas configurações do trabalho podem influenciar na qualidade de vida do professor de ensino superior; conhecer o significado atribuído pelos professores à qualidade de vida no trabalho e identificar aspectos sobre a QVT dos professores e relacioná-los com as condições de seu trabalho.

Dessa forma, justifica-se este estudo por ser relevante uma construção científica que priorize compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior, pois as transformações no mundo do trabalho têm afetado as Instituições de Ensino Superior (IFES) e faz-se importante uma reflexão sobre a forma como está sendo estabelecida a qualidade de vidas desses trabalhadores associando-as às exigências econômicas e sociais.

As demandas cada vez maiores por educação de qualidade, por profissionais mais preparados para o mercado de trabalho, fazem do professor de ensino superior um facilitador que, através do aprendizado e do desenvolvimento das pessoas, auxilia na construção do futuro de uma sociedade. Assim, pesquisas relacionadas a fatores que auxiliam ou que interferem na qualidade de vida dos professores do ensino superior, que trabalham também em programas de pós-graduação, devem ser uma constante na vida profissional desses docentes.

Sob tal ponto de vista, acredita-se que a Psicologia Organizacional e do Trabalho deva acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade, nas exigências do mundo do trabalho e principalmente, na saúde do trabalhador, pois, ao contrário, a sua existência não fará sentido.

Considera-se que o local de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo e onde buscam constantemente, nele e através dele, obter uma melhor qualidade de vida. Assim, este estudo poderá contribuir com dados relevantes para futuras medidas direcionadas a melhorar a qualidade de vida no trabalho nessa e em outras instituições semelhantes.

2 Método

A pesquisa realizada foi classificada como exploratório-descritiva, uma vez que, conforme Gil (2002) visa ao aperfeiçoamento de ideias e o seu planejamento considera os diferentes aspectos relativos ao fato estudado. Caracteriza-se ainda por proporcionar maior

conhecimento do problema objetivando torná-lo mais claro ou mesmo estabelecer hipóteses e esse tipo de pesquisa é frequentemente utilizada em organizações e instituições de ensino.

Este estudo teve o propósito compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior de uma Universidade Pública. Para tanto, foi fundamentado na metodologia qualitativa, porque esta abordagem ocupa-se com a produção humana, com o universo dos significados, dos motivos, das crenças e das atitudes (MINAYO, 2009).

Além disso, de acordo com Minayo (2009), na pesquisa qualitativa, a interação entre pesquisador e pesquisados é fundamental, tendo em vista que é fator condicional de aprofundamento de investigação. Assim, deve haver, por parte do pesquisador, a capacidade de discriminar a sua teoria da realidade concreta e, ainda, deve estar atento para investigar o desejado no nível empírico determinado.

O presente estudo foi desenvolvido em uma Instituição Pública de Ensino Superior, no Centro de Ciências Sociais e Humanas, que existe desde 1970, originalmente chamado de Centro de Ciências Jurídicas, Econômicas e Administrativas, composto pelos cursos de Direito, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Administração. A Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras originou-se no ano de 1961, como parte integrante da Universidade, tanto que o estudo de Filosofia confunde-se com o surgimento da instituição.

Com o surgimento dos cursos de Arquivologia e de Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo, Relações Públicas e Publicidade e Propaganda), na mesma década, e do curso de História, o Centro obteve a denominação de CCSH. Os cursos de Psicologia e de Ciências Sociais foram criados na década de 90, sendo que os cursos de Filosofia Bacharelado Noturno, de Sociologia Licenciatura e de Relações Internacionais iniciaram as suas atividades no segundo semestre de 2009. Portanto, o CCSH compõe-se de dezessete cursos de Graduação e doze cursos de Pós-Graduação, de acordo com a organização da Universidade.

Após o projeto ter sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa – UFSM, conforme o parecer nº 23081.003148/2011-18, CAAE 0023.0.243000-11, foi realizado um convite, através de uma reunião, a cada um dos dez departamentos do Centro de Ciências Sociais e Humanas de uma Universidade Federal, em uma cidade do interior do Sul do Brasil, para que fosse entrevistado um professor por departamento. Uma condição determinante era que cinco docentes deveriam trabalhar somente com a graduação e outros cinco deveriam trabalhar também com a pós-graduação. Todos aqueles que participaram da pesquisa possuem o título de Doutorado e trabalham em regime de dedicação exclusiva na Universidade.

A aluna pesquisadora procurou cada professor, em seus respectivos departamentos, e foi combinado o dia e a hora da entrevista, bem como a devolução dos resultados. Dessa forma, a coleta de dados aconteceu nos meses de abril, maio e junho de 2011, através de uma entrevista semi-estruturada, aplicada de forma individual. As entrevistas foram gravadas em Mini Player – camada 3 - MP3 e depois de transcritas, foram desgravadas.

A entrevista semi-estruturada consiste em elaborar perguntas abertas, que foram, em continuidade, realizadas verbalmente pela aluna pesquisadora. Elas possuem uma ordem previamente estabelecida, mas que poderiam ter sido alteradas conforme as respostas do entrevistado, com o objetivo de conseguir mais coerência na troca com ele. Assim sendo, o entrevistado, baseando-se na sua linha de pensamento e de suas experiências, conforme o foco principal posto pelo entrevistador, consegue participar na preparação do conteúdo da pesquisa (LAVILLE e DIONNE, 1999; TRIVIÑOS, 1987).

As questões da entrevista foram embasadas em quatro aspectos que auxiliaram a identificar os objetivos propostos sobre qualidade de vida que são: o aspecto físico; o aspecto psicológico; as relações sociais e o meio ambiente.

Antes do início da entrevista, os participantes leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com informações sobre o projeto e o seu direito de desistência da participação na pesquisa, sem nenhum prejuízo, conforme a Resolução 196/96 do Ministério da Saúde (Brasil, 1996), que vigora sobre a pesquisa com seres humanos e em conformidade com a resolução nº. 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2000).

Para fins de análise qualitativa dos dados, foi adotada a análise de conteúdo que é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que objetiva obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, a produção e a recepção dessas mensagens (BARDIN, 2009).

Cabe destacar ainda que a análise de conteúdo proporciona entender o que está por trás do conteúdo manifesto, ou seja, buscar saber além do que está sendo comunicado. Com isso, tal análise pode servir como auxílio de instrumento de pesquisa que visa à maior profundidade e à complexidade do tema (BARDIN, 2009; LAVILLE e DIONNE, 1999; MINAYO, 2009). A partir desse procedimento, delinear-se as seguintes categorias: novas exigências e maiores cobranças; diferentes percepções sobre a qualidade de vida no trabalho; aspectos mencionados sobre a qualidade de vida dos professores que foram subdivididos em: psicológico, do ambiente, físico e das relações sociais

3 Resultados e Discussão

Os professores participantes da pesquisa estão caracterizados no Quadro 1 (um).

Participante	Idade	Sexo	Tempo de serviço na Universidade	Estado Civil	Nº de filhos	Trabalha em Pós-Graduação	Local da cidade onde reside
A	62	F	25 a	Casada	2	Não	Centro
B	46	M	16 a	Casado	2	Não	Centro
C	38	M	um a e 6 m	Solteiro	-	Não	Centro
D	38	F	14 a	Solteira	1	Sim	Bairro
E	50	F	20 a	Divorciada	2	Não	Centro
F	46	M	17 a	Casado	1	Sim	Centro
G	44	F	dois a e 10 m	Casada	1	Sim	Centro
H	30	M	um a e 6 m	Casado	-	Sim	Bairro
I	51	M	12 a	Divorciado	1	Não	Centro
J	48	M	17 a	Casado	2	Sim	Centro

Quadro 1 – Características dos participantes

Fonte: dados das pesquisadoras.

De acordo com os objetivos definidos no projeto de pesquisa, foi realizada uma entrevista semi-estruturada com cada um dos dez professores representantes de cada departamento do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade. O Quadro 1 (um) traz algumas características dos profissionais que possuem idade entre trinta e sessenta e dois anos; a maioria é casada; tem, no máximo dois filhos; apresentam igual proporção no que se refere ao gênero e um tempo máximo de serviço na Instituição de vinte e cinco anos. As entrevistas foram gravadas em mp3 e, posteriormente, foram transcritas. Após a realização da análise dos dados, foi possível descrever três categorias¹ contemplando a fala das participantes em relação à qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior: (i) novas exigências e maiores cobranças; (ii) significados sobre a qualidade de vida no trabalho; e (iii) aspectos mencionados sobre a QVT dos professores, que serão discutidas de acordo com a teoria relacionada.

Novas exigências e maiores cobranças

¹ A escolha dos nomes das categorias deu-se através dos objetivos do trabalho e do entendimento obtido do que mais apareceu nas falas dos participantes.

Em consonância com o relato dos professores entrevistados, a percepção sobre as novas configurações do trabalho mostrou-se semelhante, em relação às exigências no trabalho do professor de ensino superior:

“O doutorado que eu fiz, essa foi uma mudança né, [...] cheguei já assumi a chefia departamental, então é, é outro encargo que tem [...] a partir do momento que também a gente faz outro curso de pós-graduação, a cobrança já é bem maior” (B).

“Com o mestrado a carga de trabalho aumentou muito né, então, hoje em dia, eu te diria assim, eu tenho o triplo de carga de trabalho que eu tinha antes de sair do doutorado, então, há oito anos, dez anos atrás, então, triplicou” (D)

De acordo com a fala dos entrevistados, o volume de trabalho do professor que retorna dos cursos de doutorado é muito maior comparado ao que lhe era cobrado anteriormente, sendo que ele, nesse caso, sente-se muito mais exigido no seu cargo de trabalho. Os dois professores que se expressam nessas falas são de cursos diferentes e um deles trabalha em programa de pós-graduação, enquanto o outro, não. Mesmo assim, eles possuem a mesma percepção sobre o aumento da carga de trabalho.

Entende-se que mesmo havendo atividades diferentes desenvolvidas pelos professores, eles compreendem que há uma sobrecarga de trabalho, que ocorreu posteriormente ao processo de qualificação, e que eles precisam atender. Esses professores relacionam a exigência de mais atividades como resultado da qualificação, parte da inserção em novas áreas, que não estão vinculadas só as atividades didáticas habituais.

Sabe-se que a qualificação dos professores de ensino superior vem sendo cada vez mais exigida nas Universidades Brasileiras, tendo em vista que a competência profissional do docente abarca o seu conhecimento e as suas habilidades que devem também ser repassadas para os alunos através de atitudes e ensinamentos. E para dar conta das transformações que acontecem no mercado de trabalho e manter-se atualizado, o professor tem sido sobrecarregado em suas funções.

Com a Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, alguns aspectos modificaram o contexto de ensino superior, dentre eles, a formação dos professores. O docente deve, além de saber expor o conteúdo, conduzir o trabalho de forma que o estudante consiga integrar a parte teórica aprendida com a sua prática, bem como promover relações de teoria entre as disciplinas, sem esquecer-se de outras atividades que deve atender (DICKEL, 2003).

Além do aumento do trabalho, os professores também se pronunciam em relação às exigências relacionadas à publicação de artigos:

“Estou retornando agora, eu tive quatro anos afastada, fazendo doutorado. [...] o que que eu percebi assim de diferença, tipo uma neura, de publicar, de fazer artigo..”(E).

“A diferença no trabalho docente que tá ocorrendo que é a pressão por publicação né, essa pressão tá sendo forte, então, eu acho que hoje, o professor da universidade pública tem que se dividir em vários, aqui, ele é professor, ele é gestor, ele é membro de comissões, ele também faz políticas, ele tem o departamento, ele tem as pesquisas que tem que publicar, tem evento pra participar, então é n coisas”(C).

“De dois mil e cinco pra cá, de fato, mudou muita coisa, a gente sofre uma pressão muito maior [...] é só pegar aqueles relatórios a cada semestre, a fulana fez tantos pontos porque publicou em tal revista, aí vem a mensagem: não publique mais em revista que não tenha Qualis A.”(G)

Nota-se que os três professores mencionam explicitamente a questão da pressão por publicação de artigos e sobre o papel que o docente de ensino superior vem desempenhando na Universidade. Embora os participantes (E) e (C) não participem de programa de pós-graduação, eles sentem-se pressionados com tais transformações.

Com isso, faz-se necessário evidenciar que a questão da exigência da produtividade, revelada através da quantificação de trabalhos, tem gerado consequências não tão adequadas para a qualidade de vida do trabalhador. Aspectos externos e da própria Instituição podem afetar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, gerar reflexos na forma com que as pessoas produzem e na sua satisfação com o trabalho (FERNANDES, 1996).

Vale destacar que dois participantes verbalizam também a sua preocupação com as exigências das novas configurações do trabalho e o que pensam em relação ao seu fazer:

“A gente não é exigido em termos de graduação, a gente só é exigido em termos de pós-graduação [...] a gente tá sendo muito mais cobrado pela pesquisa do que pelo ensino né?!”(D)

“... baseada na questão da avaliação docente, em relação à progressão, em relação à participação de congressos é, publicação de artigos, houve uma intensificação nesse sentido, na verdade, o que vale é ponto né?! antes haviam projetos, havia uma divisão melhor em ciência, pesquisa e extensão, agora, é mais baseado na questão da produção, no produtivismo mesmo” (I).

A fala dos entrevistados clarifica as diferenças que os professores de pós-graduação e somente da graduação têm em relação às exigências ao professor quanto ao trabalho em cada nível de ensino. O participante (D) revela a preocupação das políticas educacionais com a pós-graduação, em que, segundo Martins (2005), o CNPQ e a CAPES voltam o seu interesse para fatores financeiros.

Contudo, evidenciou-se ainda que o professor que não trabalha em pós-graduação sente-se incluso nesse processo da avaliação do ensino superior, e mesmo não tendo exigência semelhante, eles têm percebido as cobranças maiores sobre a produção e o desenvolvimento

do seu trabalho. A busca pela qualificação e a melhoria no ensino tornam-se fundamentais na evolução da sociedade, porém o que deve ser observado é de que forma isso acontece na cultura de cada País.

O movimento das novas demandas sobre a educação superior é percebido e equacionado de forma distinta entre os diferentes países, em virtude da história de seus sistemas de ensino, de sua organização, capacidade de reação, de mobilização de recursos e de implantação de políticas pertinentes (NEVES, 2007).

Assim, o movimento de reformas nos países da América Latina, desde os anos 90, marca uma nova regulação das políticas educacionais em que muitas mudanças são refletidas no cotidiano do trabalho docente. Nesse sentido, o trabalho do professor tem sinalizado para um processo de subordinação da educação aos interesses do mercado capital que exige um novo tipo de homem, voltado à ordem de reprodução social do capital, e o ensino superior tem contribuído para a formação desse novo perfil de trabalhador (MARTINS, 2005).

Diferentes percepções sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Os professores participantes percebem a importância da qualidade de vida no trabalho, porém, pode-se entender que a maior parte dos docentes entrevistados não conseguiu definir uma resposta, um conceito sobre o que significa a QVT, demonstrando diferentes perspectivas sobre o assunto.

Diante dessa indagação, dois participantes discorreram sobre o tema, de forma que a qualidade de vida é percebida como se o outro, “a instituição” [grifo da autora] fosse a principal responsável nesse aspecto.

“A expressão qualidade de vida é uma coisa tão importante que a gente não falava aqui, e agora, tem essa preocupação. O que, que a gente achava? que isso, aqui, era um calvário? era um dever né?! não importa se é ruim ou se é bom, tem mais é que se adaptar. E, agora, eu acho legal isso, que a instituição tá estudando, pesquisando muito além da tua atividade diária, que tipo de entorno tem” (A).

“[...]eu não sei se tenho qualidade de vida no trabalho, eu acho, pela estrutura que nós temos dentro da instituição é muito pouco o que nós temos aqui” (B).

Compreende-se que a análise dos entrevistados vem ao encontro de um dos entendimentos sobre a qualidade de vida no trabalho concebido como um conjunto de fazeres de uma organização, que tem como objetivo implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996/2002)

Na percepção desses professores, entende-se que a Instituição deve dar o primeiro passo em relação à QVT, ou seja, ela deve ser a referência e conscientizar o trabalhador sobre a importância desse cuidado com a saúde e com a relação com o trabalho.

Nesse sentido, é importante salientar que o trabalho situa a pessoa na sociedade, pois é através dele que o indivíduo pode desenvolver as suas potencialidades, sentindo-se capaz de participar e produzir resultados. O trabalho pode ser considerado um importante fator de realização, desenvolvimento e autoestima do trabalhador (CASTILHO, 2004).

Desse modo, observa-se que a qualidade de vida no trabalho também deve ser uma preocupação da instituição com o ambiente oferecido aos trabalhadores para que sirva de estímulo e oportunize um bom clima de trabalho. Contudo, uma professora relatou o seu empenho em ter uma melhor qualidade de vida no trabalho e como ela encontrou uma oportunidade na instituição de ter momentos para exercitar-se e fortalecer relacionamentos interpessoais:

[...] “eu fiquei sabendo que tinha um projeto de extensão aqui, pra mulheres, aí eu fui lá e me inscrevi nesse horário do meio dia, já que eu tenho que ficar aqui, então segunda, quarta e sexta, a gente participa desse projeto né, dos cinquentões, que corresponde a uma caminhada, depois musculação, [...]aí, terça e quinta, eu faço hidroginástica, me mantenho ocupada e esqueço completamente disso aqui, e aí, a uma e meia, eu volto a trabalhar, [...]se eu ficar aqui, a gente fica no ambiente, e assim não, assim a gente sai, eu conheço pessoas diferentes converso e depois eu volto a trabalhar” (E).

O trabalho, além de ser uma forma de sobrevivência é apreendido como um meio de se relacionar com outras pessoas, de forma que o indivíduo possa sentir-se membro integrante de um grupo e da sociedade (MORIN, 2001; SANTOS, NOVO, TAVARES, 2010).

Para Lacman e Sznelman (2004), o trabalho pode gerar um sentimento de prazer quando o trabalhador consegue garantir-se como sujeito do trabalho e, assim, estabelecer novas formas de ser.

De outra forma, a qualidade de vida no trabalho também é concebida como uma separação de momentos na vida, em que o indivíduo necessita saber distinguir o seu tempo:

*“olha, é o contato com os alunos, [...] o tempo do lazer, o tempo do descanso, às vezes, pelo menos um dia, você tem que ter disponível pra isso, [...] a qualidade de vida continua sendo as mesmas coisas de antes, a hora do lazer, a hora do descanso, a hora do trabalho”(I).
...“eu acho que são vários indicadores, eu penso que eu estou vivendo bem, tendo algum tempo e não precisa ser muito, um ou dois dias da semana que eu possa despender pra atividades que não tenham absolutamente nada ver com o trabalho [...] eu e meus amigos nos reunimos, [...] conseguir ter uma boa qualidade de sono, o salário não tem do que reclamar, [...] conseguindo exercer uma atividade física que aí é problema meu, eu realmente nesse*

aspecto tô deixando de lado, [...] eu tô plenamente satisfeito com a vida que eu tenho levado” (H).

As falas desses professores correspondem à ideia de que para obter uma melhor qualidade de vida no trabalho, através de suas realizações na Instituição, depende do grau de importância que os trabalhadores dão e são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais (QUIRINO E XAVIER, 1986; FERNANDES, 1996). Se o trabalhador não se sente aceito, considerando-se parte integrante no ambiente de trabalho, ele busca cuidar dos seus interesses pessoais para, depois, pensar no trabalho (AQUINO, 1980).

Nesse aspecto, pode-se evidenciar que há diferentes percepções sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas atividades dos professores. Durante as entrevistas, observou-se que o assunto proposto gerou certo desconforto, tendo em vista que as respostas eram, em sua maior parte, confundidas e desviadas para o fazer do professor, ou seja, o sentido do trabalho na suas vidas.

Pode-se ponderar que uma das razões para tal fato é que a maioria dos professores entrevistados não participa de nenhum programa de QVT oferecido pela instituição, como se eles, até o momento da pesquisa, não refletissem sobre a importância disso. Entende-se ainda que o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido discutido de forma ampla e confusa, visto que, na literatura, há diferentes definições sobre o assunto que “vão desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre outras” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 24) Portanto, a pouca percepção dos professores é condizente com as dificuldades de definição do próprio campo.

Aspectos mencionados sobre a QVT dos professores

A Organização Mundial da Saúde (1998) define a Qualidade de Vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000).

As subcategorias descritas, na sequência, foram criadas a partir de uma definição do Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS) através de um instrumento chamado WHOQOL-100 e, posteriormente, a versão abreviada o WHOQOL-bref. Ele é composto por quatro domínios: psicológico, ambiente, físico e relações sociais.

Esses aspectos destacaram-se na opinião emitida pelos professores e, por isso, optou-se por em adotá-los.

Aspecto psicológico

Nesse aspecto, são contemplados os sentimentos positivos e negativos do trabalho. Em relação aos sentimentos positivos, dois professores expressam o trabalho como satisfatório em suas vidas:

“Eu amo o que eu faço, tanto é que já posso me aposentá e não me aposento, eu gosto, a atividade docente é estimulante, cada aula é um momento único, a gente se renova. Tem que tá sempre se atualizando, eu gosto muito, eu gosto do que eu faço”[...] (A).
“[...] muito importante, muito significativo, eu adoro o trabalho que eu faço, eu gosto, eu me sinto bem, eu gosto de tá aqui dentro da universidade, trabalho pra mim é tudo, primeiro lugar claro a família da gente, nos finais de semana, nos horários que posso desligo a tomada um pouco e vô viver a família, mas, às vezes, até me dedico bem mais ao trabalho” (B).

A avaliação dos professores em relação ao seu trabalho mostrou-se positiva como evidenciam as falas transcritas. Constatou-se que existe uma dedicação, um comprometimento no trabalho e ainda um respeito e uma admiração pela Instituição em que trabalham.

A família é citada como algo importante e que parece ter uma relação com a questão da satisfação com o trabalho, pois se expressa a ideia de que o trabalho é gratificante e isso contribui para o bem-estar com a família e os amigos, influenciando e fortalecendo os laços sociais.

A relevância da satisfação no trabalho não reflete a preocupação com a efetividade e a competitividade, mas uma concepção social segundo a qual o indivíduo, sentindo-se satisfeito com o seu fazer, pode tornar-se mais integrado à sociedade, a sua família e melhorar o seu bem-estar físico e mental (SIQUEIRA; JÚNIOR, 2004). Considera-se, nessa particular, que o bem-estar emocional do professor parece ser essencial para a sua motivação e serve como um indicador de sua satisfação com o trabalho. É uma condição indispensável para a boa prática educativa, sendo que também deve vir acompanhado do saber e da responsabilidade moral para que a atividade docente atinja os seus objetivos (MARCHESI, 2008).

Contudo, o trabalho ainda é sentido como algo que deve ser reorganizado para que não seja uma prioridade exaustiva:

“[...] tentar ter uma vida um pouquinho mais saudável, coisa que eu não tô conseguindo, então, eu tô tentando me reorganizar, algumas coisas ainda estão faltando em termos de qualidade de vida, [...]” (D).

No discurso dos professores, o trabalho foi percebido como algo prioritário em suas vidas, embora tentassem afiançar que a família, os amigos, a vida social também tinham a sua significação, no entanto, quando questionados se reservavam um tempo para essas necessidades, não se obteve respostas convictas.

Com isso, pode-se postular que a qualidade de vida no trabalho está relacionada ao equilíbrio psíquico, físico e social dos indivíduos, dentro de um contexto organizacional, onde as pessoas devem sentir-se integradas nessas três dimensões para que ocorra um crescimento pessoal e institucional (ARELLANO, 2004).

Na concepção dos três professores, existe o sentimento de bem-estar com o seu trabalho, o que se dá em termos de qualidade de vida é a tentativa de encontrar o equilíbrio entre trabalho, família, atividade física e momentos sociais.

Aspecto do ambiente

Envolve o aspecto físico do ambiente de trabalho, como também recursos financeiros; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades.

Com relação aos aspectos do ambiente de trabalho, fez-se possível identificar pontos positivos do ambiente físico na fala de uma professora que trabalha no seu departamento fora do Campus:

“Do ponto de vista de recursos para ministrar aulas sim, nós temos maior número de instrumentos, audiovisuais para qualificar o trabalho da gente e facilitar, também em relação à parte física, nós temos uma sala de reuniões, nós temos a sala de estudos que aqui no curso não havia antes” (A).

Ao contrário dessa percepção, um professor de outro departamento, mas que também trabalha no mesmo prédio sublinha o aspecto do ambiente do seu local de trabalho como fator negativo:

“A qualidade de vida pra mim são várias coisas né, o ambiente, quer dizer, [...] nós, aqui, no centro somos deslocados, tô loco pra que termine as obras lá, que, um dia, a gente possa ir pra lá, ter um local melhor pra trabalhar, o que, aqui, não oferece, isso, aqui, é um prédio velho construído a quantos anos atrás, não tem mais condições de suportar isso aqui, então a qualidade de vida do trabalho dentro da universidade, eu vou te dizer assim ó, eu acho que é quase zero[...]”(B).

O professor entrevistado relata a sua angústia em relação a ter que conviver em um local não propício ao desenvolvimento da sua profissão e o quanto sente-se afetado nesse aspecto em relação a qualidade de vida no trabalho.

A falta de recursos para o trabalho ou mesmo a precariedade do ambiente físico de trabalho geram efeitos sobre a saúde do trabalhador e podem contribuir para que o sofrimento e o adoecimento psíquico ou físico manifestem-se (CODO, 1999).

Nesse entendimento, uma professora também descreve como se sentia em relação ao prédio antigo, onde executava o seu trabalho:

“o ambiente de lá não dava condições né, a sala dos professores era mesa com mesa e atendendo aluno e tudo meio mesclado [...] a sala de reuniões se deixássemos fechada por muito tempo, depois nós não entrava por causa do cheiro dos morcegos [...]”(E)

A mesma professora refere que a mudança do local de trabalho, dos prédios situados no centro da cidade, para uma área distante do centro da cidade, mas específica do conjunto da universidade, foi muito importante para a qualidade de vida no trabalho:

“eu considero que melhorou o ambiente, tem banheiro bom, sala boa, ar condicionado, [...] data show instalado, então eu considero que isso aí seja qualidade e facilite”(E).

A consideração manifesta pelos professores corrobora a ideia de Jesus (2007) de que é necessário que os professores tenham condições de trabalho que permitam desenvolver a sua competência profissional e, assim, possam realizar um trabalho de qualidade. Bons equipamentos de informática e melhoria de espaços físicos contribuem para a execução do trabalho e a diminuição do estresse.

Quanto às oportunidades para adquirir novas informações e habilidades, os professores assinalam que elas existem, porém as saídas para eventos são eleitas por prioridades do próprio grupo de professores e, por sua vez, a Instituição não oferece maiores possibilidades aos professores.

“[...]se você quiser fazer um projeto, recorrer, procurar buscar recursos para um projeto [...] você vai ter que passar por um filtro [...] os órgãos de fomento que são encarregados de dar possibilidade pro docente pra atualização, eles são pautados por prioridades, por filtros de projetos que devem ser interessantes ou não(I).

“muito pouco [...] acho que a universidade tem muita coisa focada pro funcionário e quase nada pra professor (D)

“ter uma formação adequada, isso favorece várias coisas, então, eu acho que isso, atualmente, é possível a gente ter ou no momento que entra ou durante [...] tendo uma

formação permanente, uma formação continuada, eu acho que isso é uma, isso é algo importante em termos de satisfação, em termos de realização do professor. (J)

É conveniente salientar que para obter o domínio das competências profissionais há o imperativo de uma atualização permanente e isso implica atividades de formação, leituras e participação em projetos de inovação, que são aspectos que auxiliam para reforçar e aperfeiçoar a confiança e a segurança dos docentes em suas possibilidades da profissão (MARCHESI, 2008)

Além disso, o reconhecimento do trabalho do professor em termos de recursos financeiros não é percebido pelos professores entrevistados como motivador:

“eu ganho uma remuneração e que parte dele é o salário, trinta por cento da minha renda total é meu salário que é composto de setenta por cento de gratificações, que vai desaparecer quando eu me aposentar, nesse caso, estou satisfeito, o salário[...] mas estou insatisfeito em saber que me resta, eu ganho apenas trinta por cento, é uma ameaça pro futuro, então, eu vejo a precarização do trabalho docente”(I).

“acontece que houve uma defasagem salarial, uns oito anos sem aumento [...] lógico que afeta, você tem que fazer escolhas [...], mas tivemos uma reparação nos últimos dois governos que foi aquém do que deveríamos, mas além do que se tinha até então, [...] nós temos os menores salários do executivo por titulação, [...]essa defasagem incidi sobre a qualidade de vida do teu trabalho, na qualidade do lazer, etc”(F).

Os docentes entendem a defasagem salarial como um aspecto que incide negativamente sobre o trabalho que desempenham. Pode-se entender que eles acabam estabelecendo comparações com outras profissões que exigem tanto quanto o trabalho que o professor de nível superior executa e que, em termos de ganhos financeiros, se sentem prejudicados.

Ao realizar um trabalho, o indivíduo está colocado em um contexto social maior e a representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar do trabalhador em comento, gerando, dessa maneira, uma situação de maior ou menor desgaste (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Nesse contexto, pode-se referir que a educação superior no Brasil ainda representa uma forma de desgaste para o professor. Fernandes (1996) descreve um aspecto que Walton (1973) acena sobre a remuneração adequada, que é entendida pelo trabalhador como um valor indispensável para viver dignamente de acordo com as necessidades pessoais e com padrões estabelecidos no meio em que vive.

Dessa forma, os docentes concluem que o valor financeiro total recebido não é ruim, mas que o salário de ensino superior ainda é considerado desatualizado no mercado tanto do

professor da graduação como de pós-graduação. Assim, esse aspecto de reconhecimento da profissão docente vem sendo discutido por anos a fio e gera descontentamento entre a categoria, o que também pode influenciar na qualidade do Ensino Superior no Brasil e sobre a qualidade de vida no trabalho.

Aspecto físico do indivíduo

Engloba a energia e a fadiga; o sono e o repouso; a mobilidade; as atividades da vida cotidiana; a dependência de medicação ou de tratamentos; a capacidade de trabalho. Conforme a fala dos professores foi possível verificar que, em função dos estudos, e, por vezes, da própria escolha, a atividade física é deixada de lado e quadros de dor intensa manifestam-se:

“Sinto, mas não é por causa do trabalho, é que eu tenho artrose, [...], então eu tô sempre com dor, a dor já faz parte da minha vida. Tô sempre com dor, quando piora, aí eu tenho que fazer infiltração, mas tá, tá normal, não é por causa do trabalho. Naturalmente, se eu fosse trabalhar em pé, muito tempo, aí pioraria” (A).

[...]“dores lombares, eu tenho às vezes, horríveis tem que tomar relaxante e coisa que não aguento de dor às vezes dependendo do horário [...]até fazia uma academia, hoje tô parado, até tô pensando em ter que retomar tudo de novo porque eu larguei tudo em detrimento dos estudos” (B).

“Tem um bruxismo chatinho que não tem etimologia definida nem tratamento que essa é uma grande incógnita na verdade que eu não posso nem dizer se é uma condição física, vou procurar um especialista, a gente faz o quê? [...] uma massagem, um relaxamento”(H).

Salienta-se, nas três falas, que existem as dores físicas, mas parece existir um mecanismo de negação em relacionar as dores ao trabalho, embora os participantes mostrem, em um sentido implícito, que aspectos como a postura de trabalho, a falta de exercícios e a não aceitação de algum distúrbio psicológico possam ser contribuintes para a ausência de qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, pode-se avaliar que a atividade da docência, quando realizada sob condições de excesso de exigências e conseqüente pressão, acomete a qualidade de vida no trabalho, na medida em que o organismo do indivíduo responde a essa sobrecarga (CUNHA, 1989). Pode-se, por outro lado, apreender que os professores não aceitam conscientemente a questão da dor como algo que possa prejudicá-los de forma mais preocupante. Ainda percebeu-se que uma atitude só é tomada em busca de tratamento quando realmente não se suporta mais as dores.

Na busca de uma melhor qualidade de vida faz-se necessário ter atitudes saudáveis e levar uma vida desregrada pode ocasionar problemas de saúde. O estilo de vida é o modo pessoal que cada um organiza a sua vida cotidiana e a forma como isso acontece depende de vários fatores, portanto, para obter os resultados de uma boa saúde é significativo o equilíbrio desses fatores, considerando-se, como um deles, a inclusão da atividade física (ZANCHI e ZUGNO, 2008).

A concepção de ser humano, em que o indivíduo é o seu corpo, mostra as condições de vida e as marcas das experiências vividas e desejadas, portanto, encontra-se igualmente, na proposta da visão holística do ser humano, o elo essencial da qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Contudo, foi possível verificar que três pessoas entrevistadas conseguem expor os seus sentimentos em relação às dores sentidas e ao desgaste em decorrência do excesso de trabalho:

“As eventuais dores de cabeça que eu acho que são comuns ao professor, né? momentos de muita atividade, muita, ah, eu não sou uma pessoa tensa, mas se tem atividade intensa, ah, o resultado pra mim são dores de cabeça, que eu resolvo né, com automedicação, tomando [...] duas são suficientes pra me amortecer. Mas é assim, né, acho que eu não sou viciado nisso, é eventual, mas em momentos mais intensos, ela vem violenta, né?!” (F).

[...] “o ano passado foi muito estressante assim, eu tive uma carga de trabalho muito grande, eu trabalhava final de semana, tanto que chegou em dezembro eu comecei a perder o cabelo [...] e notava que acabava descontando nos alunos da graduação” (D).

“puxa vida, é uma luta diária, mas isso é mais no dia da atividade que você vai fazer, tem umas atividades que são tão compensadoras que a fadiga desaparece, mas se tem desvio da atividade que você vai fazer você parece que tá sempre cansado” (I)

“cada corpo é um corpo, vai bater de forma diferente,[...]tem reflexo no corpo da gente, eu vejo que eu tô aqui e engordei uns vinte quilos mais ou menos[...]"(G).

A atividade do professor vem se tornando, a cada ano, mais cobrada no sentido de produção. A avaliação é baseada em resultados, é medido aquilo que os professores conseguem produzir em termos de resultados quantitativos. E para que se consiga produzir, quantificar o seu trabalho, eles estão, automaticamente, abrindo mão de alguns aspectos da sua qualidade de vida, sem sentir o quanto esse estilo de vida afeta sua saúde.

Vivenciar a estafa profissional é uma experiência global e intensa que afeta os fundamentos do trabalho, da competência profissional, das relações pessoais e do sentido da atividade. O efeito de estafa influencia na motivação e nas atitudes dos professores, reduzindo a capacidade de se relacionar e desenvolver as atividades com os alunos (MARCHESI, 2008).

Assim, pelas considerações tecidas pelos entrevistados, entende-se que o trabalho do professor deva ser gratificante para que consiga recondicionar a sua energia e restabelecer-se,

novamente, pois deve ter condições para suportar momentos de tensão sem que lhe cause o adoecimento

Além disso, cabe ressaltar que não há qualidade de vida no trabalho se as condições e o ambiente de trabalho não permitirem viver um nível suportável de estresse, preferencialmente que o trabalhador consiga atingir o *eustresse* (estresse positivo) e não o *distresse*, que é uma tensão nociva e que pode gerar os distúrbios psicossomáticos (RODRIGUES, 1992; ARELLANO, LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Dessa forma, entende-se que o trabalho do professor não é uma atividade livre de estresse, pelo contrário, é um fazer que exige grande energia e comprometimento com o que se desempenha. Desse modo, o cuidado com a saúde deve ser constante para que não ele adoça e consiga estabelecer um estilo de vida que oportunize uma boa qualidade de vida no trabalho.

Aspecto de relações sociais

Envolve as relações pessoais, família, grupos e suporte (apoio) social no trabalho. Diante do questionamento sobre como os professores percebem o suporte social no trabalho, dois participantes evidenciaram respostas semelhantes:

“[...] nós todos, aqui, somos ilhas, mudou muito o ambiente, quando eu entrei era bem diferente,[...] eu acho que houve um pouco de desilusão com o trabalho. As pessoas estão ficando muito egoístas e muito interessadas em ter vantagens próprias, [...] não existe mais essa proximidade e até isso afeta o trabalho porque poderia ter muito mais atividades interdisciplinares, eu nem sei o que meu colega está fazendo porque ele não me conta. Ninguém mais se conversa, isso aconteceu, aqui, nos últimos dez anos” (A).

“Quer dizer a universidade tem muito pouca atividade de relacionamento, a gente não conhece ninguém, isso aqui ó (crachá), eu sou um dos poucos que usa aqui, isso aqui era o que todo mundo teria que tá usando, não usam que às vezes eu chego ali e não sei nem que é o servidor, não sabem, ninguém sabe quem é quem, ninguém se conhece” (B).

Com relação à falta de suporte social no trabalho apontada pela fala dos professores, convém observar que as dificuldades encontradas geralmente acontecem nas relações sociais entre os colegas de trabalho, tornam-se piores em alguns momentos devido a disputas em torno do acesso ao poder na instituição, ou seja, a relação entre os professores sofre influência pelas disputas tácitas ou explícitas em relação ao vigor do poder na instituição (MARCHESI, 2008).

Dessa forma, uma professora que trabalha em pós-graduação explícita, em sua fala, a urgência de uma gestão de qualidade que orientasse algumas ações nos departamentos da Instituição de Ensino Superior:

“[...]se a gente tivesse uma gestão de qualidade na administração, que pudesse organizar melhor, porque quando tu não está organizado, tu não sabe como as coisas funcionam de fato” (G).

Nessa concepção, o homem traz uma nova ética e diferentes valores ao ambiente de trabalho, portanto, se ocorrem mudanças nas expectativas e nas necessidades das pessoas, as práticas gerenciais, igualmente, precisam modificar-se para que se obtenham melhores resultados. Isso não significa só produzir mais e melhor, mas, principalmente, ter um gerenciamento efetivo e participativo que permita uma comunicação eficiente, que desenvolva pessoas no sentido completo e que simbolize atitude de apoio (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Ao contrário das falas anteriores, dentre os entrevistados, quatro professores expressam que, em seus departamentos, existe suporte social entre os colegas e esse fator é considerado como muito importante:

“eu acho que um bom relacionamento com os colegas é fundamental [...]a recepção dos colegas, o clima de amizade nesse departamento[...] é legal porque esses novos que entraram, entraram no mesmo contexto que eu, a gente tem uma proximidade boa” (C).

Observa-se que o participante (C) possui menos de dois anos na Instituição, por conseguinte, encontra-se na fase de iniciação da docência que, segundo Marchesi (2008), é quando os professores recém-chegados possuem a ilusão da sua atividade e são motivados para o aprendizado, trocando experiências com colegas de trabalho na busca de possibilidades de ensinar. Nota-se também, pela fala desse professor, uma maior identificação com os colegas que ingressaram no mesmo período que ele, demonstrando, assim, o quanto o suporte social foi positivo nesse momento.

Outros três participantes, que já possuem um período longo de docência, discorrem sobre a necessidade dos professores, colegas de departamento, desenvolverem o diálogo para discutir diferentes percepções, devido também ao tempo de serviço na instituição:

“uma habilidade que a gente tem que ter é a capacidade de ouvir, a capacidade de interagir num modo aceitável né, que não nem sempre é fácil no departamento, difícil conseguir isso, e acho também que a relação entre quem está mais tempo e quem está entrando também é

importante no diálogo, porque são visões um pouco diferentes, e eu acho que isso é uma habilidade essa capacidade de relacionar, essas diferenças é importante” (J).

“eu acho que sim, nós temos os momentos de tensão e os momentos de confraternização, todos os momentos de tensão, eu nunca pessoalizei né, acho que fazem parte do cotidiano do trabalho. [...] você vai viver vinte e cinco, trinta anos com um colega, [...] os problemas familiare,s às vezes, vêm, acabam sendo expostos pela gente, pela confiança que tem no colega, de forma recíproca”(F).

“ah, eu gosto do meu trabalho, da universidade, da união das pessoas, agregar pensamentos diferentes e as possibilidades, [...] eu já entro preparado para contrariar e ser contrariado, mas tudo no principio de discussão de idéias”(I).

Diante do que eles percebem, o suporte social é importante que esteja presente no ambiente de trabalho, pois é através dos relacionamentos constituídos que as pessoas conseguem superar as suas dificuldades e alcançar os seus objetivos e da organização.

Notou-se, no momento das entrevistas, que existe uma queixa, um desconforto entre colegas, em função de problemas de comunicação entre pessoas com muito tempo de trabalho na instituição e pessoas que recentemente ingressaram no mesmo departamento. Porém, nas falas dos três professores eles, relatam que tentam não pessoalizar os conflitos quando eles aparecem.

Dessa forma, a percepção de suporte social está relacionada a aspectos sociais presentes na organização que influenciam os afetos no trabalho e fatores relacionados ao bem-estar, diminuindo, assim, os eventos estressores do cotidiano. Com isso, tanto o suporte de colegas de trabalho, quanto do chefe, podem influenciar nas emoções vivenciadas no dia a dia do trabalho, sendo que o apoio da chefia sempre se faz importante para que o trabalhador consiga desenvolver seus potenciais e também suas experiências de realização pessoal (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Sendo assim, para que exista o trabalho em equipe, a confiança e a colaboração no ambiente institucional, o professor precisa acreditar que o seu trabalho vale o seu esforço e isso levará a uma atitude de cooperação com os colegas e o envolvimento em tarefas comuns (MARCHESI, 2008).

No entanto, a instituição deve, no relacionamento com os funcionários, também manter-se comprometida em gerar condições dignas de trabalho, proporcionando diálogo e tratamento justo, enfim, apresentar medidas que propiciem qualidade de vida no trabalho. Cabe, portanto, aos funcionários que possuem uma posição de liderança e primam pelo exemplo, como é o cargo de professor, que viabilizem um ambiente de trabalho participativo, saudável, seguro e produtivo entre eles (FIGUEIREDO, 1999).

4 Considerações Finais

Após o trabalho realizado com professores do ensino superior do CCSH de uma Universidade pública, pode-se compreender, através da aproximação com esses professores, que eles possuem tempos de serviço distintos, como eles percebem a Qualidade de Vida no Trabalho. Todos os participantes dispuseram-se a falar sobre o tema e, embora a entrevista tenha ocorrido em seus locais de trabalho, isso não se tornou empecilho para que o docente não participasse, mas ao contrário, pareceu ter sido um facilitador.

Nesse aspecto, observou-se, durante a entrevista, que esse foi um momento em que os professores puderam falar também sobre o seu trabalho, o seu fazer, a sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho e, também, sobre questões pessoais que se alteram em função do seu estilo de vida e na forma como conduzem o seu fazer.

A partir desses aspectos, compreendeu-se que os professores concebem a Qualidade de Vida no Trabalho como algo que deva ser, primeiramente, oferecido pela Instituição. Houve dificuldade, por parte da maioria desses profissionais, em delinear o que é a QVT, sendo que quase todos descreveram o que era o trabalho e o sentido dele em suas vidas ou ainda as funções que desempenhavam na Instituição.

Pode-se considerar, a partir disso que, houve uma distorção ao tratar do assunto, seja por motivos conscientes ou não, o que pode estar sendo desencadeado por diferentes fatores, dentre eles, que, no ambiente de trabalho, seja natural que se pense somente em trabalho, como se a qualidade de vida no trabalho fosse um assunto para segundo plano.

Em alguns casos, verificou-se que a questão da produtividade ficou evidente quando questionados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, como se produzir mais artigos e trabalhar bastante fosse sinônimo de QVT. Outros associaram o tema mais em relação à qualidade oferecida no ambiente físico, ou seja, os prédios utilizados para alguns cursos que estão localizados no centro da cidade, pois eles não oferecem infraestrutura adequada para o trabalho, por serem muito antigos. E, apenas um participante elucida a sua disponibilidade em procurar fazer algo para melhorar sua qualidade de vida no trabalho, participando de programas oferecidos pela Universidade aos servidores.

Com relação às novas configurações do trabalho e como podem influenciar na qualidade de vida do professor, entendeu-se que, embora os professores trabalhem ou não com a pós-graduação, eles possuem a mesma percepção sobre o aumento da carga de trabalho. Assim sendo, mesmo desempenhando atividades diferentes, eles observam que há uma sobrecarga de trabalho, que é demandada, posteriormente, ao processo de qualificação, e

que eles precisam atender. Nessa perspectiva, quanto maior a qualificação, maior será a inserção em novas áreas que não estão relacionadas só às atividades didáticas habituais.

Os professores também percebem que estão sendo cada vez mais exigidos em relação ao programas de pós-graduação se comparados às atividades na graduação. Esse fato parece desencadear uma reação negativa, pois se dão conta de que o ensino também está se voltando para outros fins, ou seja, no financeiro, no produtivismo. É compreendida a ideia, em suas narrativas, de que, a poucos anos atrás, a educação no ensino superior envolvia muito mais a questão do ensino, da reflexão e, hoje, se é exigido pela produção desse ensino.

Assim, alguns aspectos sobre a QVT dos professores puderam ser relacionados com as condições de seu trabalho, um deles foi o suporte social nos departamentos, entre colegas e chefe. Um fator importante a ser mencionado, que surgiu em diversas entrevistas, foi o individualismo em relação ao trabalho e a competição entre colegas acerca da produtividade de professores em termos de pontuação com pesquisas. Isso configurou-se em alguns departamentos, em que foi notado que, além da questão da produtividade evidente, também exista certo desconforto entre colegas, em função de problemas de comunicação dentre pessoas com muito tempo de trabalho na Instituição, com mais de dez anos, e pessoas que recentemente ingressaram, com menos de dois anos. Contudo, houve também relatos contrários destacando que alguns encontram o suporte entre colegas e chefe do departamento, o que leva a crer que esta diferença possa estar no estilo de liderança que se encontra no momento e como é conduzida a questão do trabalho em equipe, desenvolvido em cada setor.

Em relação ao aspecto psicológico no trabalho, os entrevistados expõem que se sentem bem e que gostam daquilo que fazem. Todos eles falam sobre questões gratificantes na profissão do professor, como o contato com os alunos, a troca de conhecimentos que ocorre na sala de aula e o fato de trabalhar na Instituição, que é reconhecida como referência de ensino no País.

Ainda pode-se perceber que o sentimento de gostar do que faz é tomado por eles como se o trabalho estivesse em primeiro lugar em suas vidas. A família, os amigos e o lazer aparecem em suas ponderações, porém salienta-se que o trabalho é prioridade. Nesse sentido, pode-se inferir que os aspectos relacionados a QVT, citados nesse estudo, ainda representam um fator que deve ser melhor trabalhado com os professores, pois não são sentidos por eles como prioridade em suas vidas.

Ao se tratar do aspecto físico, foi possível verificar que, em função dos estudos, e por vezes da própria escolha, a atividade física é deixada de lado e isso acaba por influenciar em desenvolvimento de quadros de dor e doenças que se manifestam. Pode-se notar que os

professores parecem manifestar um mecanismo de negação em relacionar as dores ao trabalho, embora os participantes mostrem, em um sentido implícito, que aspectos como a postura de trabalho, a falta de exercícios e a não aceitação de algum distúrbio psicológico possa contribuir para a ausência de qualidade de vida no trabalho.

Em relação à percepção dos professores ao aspecto físico do ambiente de trabalho, pode-se considerar que os professores que trabalham na área mais nova da universidade relatam estar satisfeitos com aspectos do local, pois informam ter materiais e salas que facilitam o desenvolvimento do trabalho. Porém, a maior parte dos entrevistados, que trabalha nos prédios mais antigos, entende que não possui local adequado de trabalho, pois não há espaço suficiente para atender alunos ou até mesmo para fazer reuniões. Já outros acrescentam que, indo trabalhar na área afastada do centro, eles terão que enfrentar o estresse do trânsito e isso os deixa incomodados. Mas, em geral, pode-se verificar que aqueles que já trabalham nos novos prédios sentem-se satisfeitos e adequados em relação ao ambiente físico de trabalho.

Ao se tratar de oportunidades de adquirir novas informações e habilidade no trabalho, foi possível entender que a Instituição possui esse suporte, mas para disponibilizar recursos, segue alguns critérios que podem ou não ser atendidos. Ainda em relação aos recursos financeiros, os professores relatam que não entendem o salário como motivador, pois, de acordo com as suas falas, o que influencia muito são as gratificações que recebem e que são responsáveis pelo aumento considerável em sua remuneração. Compreendem que o valor recebido, em seus salários, acaba incidindo sobre a qualidade de vida no trabalho, pois, para acompanhar as evoluções da tecnologia, muitas vezes, precisam adquirir material para utilizar como ferramenta de trabalho, e, para realizarem cursos e atualizarem-se, despendem uma boa parte daquilo que ganham.

Por fim, cabe refletir sobre os vários aspectos que englobam a qualidade de vida no trabalho, sobretudo, no contexto da educação de ensino superior, pois há a necessidade de conscientização dos profissionais sobre o cuidado que devem ter com a sua vida e a sua saúde, assim como proporcionar um melhor ambiente de trabalho. Espera-se que os resultados encontrados sirvam para mostrar como os professores percebem a qualidade de vida no trabalho e, dessa maneira, apontar meios de promover condições de trabalho cada vez melhores, bem como incentivar que esses profissionais sintam-se reconhecidos fazendo parte dessa profissão.

Referências

- AQUINO, C. P. de. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1980.
- ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho e os programas premiados** – uma pesquisa exploratória. In: SAMPAIO, J. dos R. (org). *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. 2 ed. rev. ampl. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2009.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e Normas Regulamentadoras sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução 196.1996. Brasília: CNS; 1996.
- CASTILHO, I. V. de, KILIMNIK, Z. M.. Trajetórias e Transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que passaram a trabalhar como autônomos. IN: SAMPAIO, Jäder dos Reis (org). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2 ed. rev. ampl. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- CODO, W., (coordenador). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Resolução nº. 016/2000 de 20 de Dezembro de 2000.
- CUNHA, M. I. da. **O bom professor e sua prática**. 10 ed. Campinas: Papirus, 1989.
- DICKEL, A. **Políticas educacionais para a formação de professores**. In: Desafios da educação neste século: pesquisa e formação de professores. Heleuza Carrilho Tuka de Almeida; Maria Catharina Lima Pozzebon; Reynaldo Irapuã Camargo Mello (org). Cruz Alta: Unicruz, 2003. V.1; 379 p.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FIGUEIREDO, J. C. **O ativo humano na era da globalização**. São Paulo: Negócio Editora, 1999.
- FLECK M. P. de A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”** Rev. Saúde Pública, v.34 n.2, 178-83, abr. 2000. Disponível em: www.fsp.usp.br/rsp
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- JESUS, Saul Neves de. **Professor sem stress: realização profissional e bem estar docente**. Porto Alegre: Mediação, 2007.
- LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. 346pp

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** Trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artes Médicas Sul Ltda.; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho.** In: FLEURY, M. T. L. (org). *As pessoas na organização.* São Paulo: Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2.ed. 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores.** Tradução Naila Tosca de Freitas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MARTINS, L. S. **Os “sentidos do trabalho” docente universitário em tempos neoliberais.** Tema ENSINO SUPERIOR, Órgão de divulgação da Universidade Federal de Goiás - Ano VII, Revista da UFG, v.7, n.2, dezembro, 2005, on line (www.proec.ufg.br)

MINAYO, M. C. de S. (org). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 28 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MORIN, E. M.; **Os sentidos do trabalho.** RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.41, n.3, p.8-19, jul-set, 2001.

NEVES, C. E. B. **Desafios da educação superior. Dossiê: Sociologias.** Porto Alegre, ano 9, n.17, p. 14-21, jan-jun, 2007

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B.. **Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social.** Revista de Administração Contemporânea. Curitiba, v.14, n.6, dez, 2010.

QUIRINO, T. & XAVIER, O. **Qualidade de vida no trabalho em organizações de pesquisa. Revista de Administração.** São Paulo, v.22, n.1, p.71-82, jan-mar, 1987.

RODRIGUES, Arvelino L. **Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador.** Revista Proteção. Novo Hamburgo, n.17, jun-jul, 1992.

SANTOS, E. G. dos; NOVO, L. F.; TAVARES, L. F. **Do prazer ao sofrimento docente: uma análise sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho em uma IFES.** X Colóquio Internacional sobre Gestión Universitaria em América Del Sur. Mar Del Plata, 8,9 y 10 de Diciembre, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review (pre-1986) Fall 1973, 15, 1; ABI/INFORM Global, p.11-21.

ZANCHI, M. T.; ZUGNO, P. L. **Sociologia da saúde.** Caxias do Sul: EducS, 2008.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa, realizada para a dissertação de mestrado, possibilitou atender os objetivos pré-definidos no projeto e também gerou novos questionamentos. A reflexão proposta, nesse estudo, evidenciou os diferentes aspectos que se mostraram como fundamentais para a qualidade de vida no trabalho dos profissionais do ensino superior. No início da pesquisa, já foi possível verificar que o conceito de qualidade de vida no trabalho pode ser definido de diferentes formas e pode ser explicado por diversos campos do conhecimento, o que gerou certa dificuldade em definir quais conceitos poderiam ser dirigidos ao trabalho de professores, em especial, de ensino superior.

Compreendeu-se que a qualidade de vida surge na perspectiva do cuidado com a saúde e dos fatores que contribuem para o surgimento de doenças ocupacionais. Sendo assim, o trabalho docente é uma das profissões que mais gera o adoecimento em função do labor, pois é uma profissão que demanda muitas horas de estudo, sendo que a maior parte dos afazeres são realizados fora da sala de aula, envolvendo tempo de preparo de aula e momentos de correção de trabalhos e provas, ou seja, é um trabalho que não tem hora para acabar durante o ano todo.

Além das tarefas didáticas habituais, próprias da profissão, o docente necessita, cada vez mais, dar conta de outras funções que o ensino superior envolve como as reuniões, os cargos de chefia de departamentos, de coordenações de cursos, de direções e de pró-reitorias, dentre outros. Os professores têm percebido que, quanto maior a sua qualificação, maiores as exigências e o número de atividades que precisam atender.

Esse movimento das atividades docentes tende a responder às regras e às exigências do mundo do trabalho e das políticas educacionais. Os resultados da pesquisa evidenciaram que os docentes sentem-se exigidos ainda mais em programas de pós-graduação que visam, como resultado, à pesquisa e aos recursos financeiros. Entretanto, entende-se que a evolução da educação seja necessária e os resultados, apontados como uma forma de quantificar e demonstrar o conhecimento, mas é indispensável refletir de que forma esses profissionais estão trabalhando para atingir essa meta.

Os dados encontrados apontam para um trabalho que possa ser fatigante, ainda que o número de publicações mostre resultados positivos para o País, aos olhos dos órgãos financiadores, também sinaliza para um alerta em relação à exigência de trabalho aos

profissionais que compreendem esse sistema como algo não coerente com o propósito da profissão de professor.

Ao discorrer sobre a trajetória profissional dos professores, observou-se que alguns aspectos que permeiam as atividades docentes estão intimamente ligadas ao caminho individual percorrido. Algumas dificuldades relatadas em relação às funções executadas e ao relacionamento entre colegas poderiam ser facilitadas pela trajetória realizada pelo docente na Instituição e, conseqüentemente, essa experiência adquirida deveria melhorar a qualidade de vida no trabalho. Entretanto, o que se constatou é que nem sempre o tempo de serviço determinará que as pessoas tenham a mesma capacidade ou que consigam relativizar certas questões que influenciam na qualidade do serviço e no resultado que se espera, a subjetividade de cada um influencia muito diante dos obstáculos que se apresentam no ambiente de trabalho.

Com isso, pode-se refletir sobre as diferentes percepções dos professores a respeito da qualidade de vida no trabalho. Uma delas é que a Instituição, primeiramente, deva oferecer um ambiente adequado para o trabalho que reproduz a ideia inicial da qualidade de vida, para evitar que as atividades laborais levem ao adoecimento. A instituição deve propiciar aos seus colaboradores ações preventivas e oportunidades de fortalecer relacionamentos interpessoais, através de programas relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Ainda nesse contexto, evidenciou-se que a qualidade de vida no trabalho também pode ser oportunizada através da própria atividade do professor, no contato com alunos e no prazer de se fazer o que se gosta, bem como fora do ambiente de trabalho em programas culturais e de lazer com a família e os amigos. Consideram-se esses indicadores importantes no presente estudo, visto que denotam as atitudes desses profissionais em refletir sobre o estilo de vida que escolhem ter.

Os aspectos mencionados sobre a qualidade de vida no trabalho foram baseados em quatro domínios que são: psicológico, ambiente, físico e de relações sociais, de acordo com o instrumento WHOQOL-bref que serve para verificar a qualidade de vida.

No aspecto psicológico, demonstrou-se que os sentimentos positivos em relação ao trabalho docente prevaleceram, sendo que a satisfação e o comprometimento com o fazer do professor foi relatado por todos os participantes. Isso revela que os docentes percebem o seu trabalho como compensador e satisfatório e possuem respeito e admiração pela Instituição onde trabalham.

Verificou-se que, no aspecto relacionado ao ambiente de trabalho, existem, no momento, duas realidades na Universidade: a primeira é que grande parte dos cursos está no

Campus Universitário e a outra é que alguns cursos ainda funcionam em prédios muito antigos, no centro da cidade. Esse fator é destacado, pois os docentes que trabalham nos prédios do centro sentem-se mais incomodados em relação ao ambiente de trabalho, alegam que os espaços para atender os alunos não são adequados e que a falta de conservação do prédio propicia um ambiente negativo no trabalho. Os professores que exercem suas atividades no *campus* parecem estar mais satisfeitos com os aspectos do local de trabalho.

No aspecto físico, sobressaiu-se que os docentes, de maneira geral, protegem os cuidados com a sua saúde, não praticando exercícios físicos, alegando que não possuem tempo em função do trabalho. Observou-se que quando sentem dores físicas, elas são explicadas de forma racional e as dores crônicas são percebidas como algo que se precisa conviver e são solucionadas com automedicação. Esses dados encontrados evidenciam a falta de cuidado e a não conscientização dos profissionais com qualidade de vida no trabalho, pois se observou novamente que a profissão é colocada como prioridade na vida dos docentes, sem o devido cuidado pessoal.

Ainda no aspecto das relações sociais, notou-se que o suporte social no trabalho, que é um dos quesitos da QVT, pode influenciar nas emoções do cotidiano dos professores. Constatou-se que o ingresso de novos professores, no grupo dos que já trabalham a mais tempo na Instituição, gerou dificuldades de comunicação entre os distintos grupos de trabalho e entre os próprios departamentos. Muitos fatores internalizados de cada pessoa podem interferir nesse sentido, pois, para aqueles com mais tempo de serviço, existe certa dificuldade em conceber a forma de trabalho dos mais novos e vice-versa.

Pode-se entender que, na percepção dos mais experientes, nos últimos dez anos, houve algumas modificações dentro dos departamentos, mais especificamente nas relações interpessoais. Eles relatam que as relações não são as mesmas e esse fato pode estar relacionado à falta de identificação das gerações, em que os valores internalizados diferem e são demonstrados no ambiente de trabalho que está sendo sentido com maior individualismo e competitividade entre os próprios professores.

Esses dados demonstram que as novas exigências em relação ao trabalho do professor de ensino superior já apresentam algumas consequências sobre a questão da produtividade. As novas gerações de professores parecem estar mais preparadas a cumprir tais exigências, de forma que a produção é percebida como algo habitual, enquanto que, para outros docentes, esses comportamentos soam como dissonantes, o que influencia sobre a qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, entende-se que a organização necessita refletir sobre as ações

estabelecidas com seus funcionários a fim de aliar os interesses pessoais aos objetivos organizacionais, para que consiga, de forma recíproca, propiciar um ambiente de trabalho participativo, saudável e produtivo entre os docentes.

Na estrutura organizacional da Instituição pesquisada, existe a Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor – CQVS, que coordena, orienta e executa os diferentes programas que compõem as atividades de seus Núcleos de Atenção à Saúde e Assistência Social e Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional. Existem, ademais, os Programas de Atenção Integral à Saúde do servidor, de Ação Social (PAS) e de Assistência Social que visam a melhorar a qualidade de vida no que se refere à saúde e às condições sociais dos servidores. O Núcleo de Atenção à Saúde e Assistência Social oferece os seguintes serviços: médico, social, de psicologia e odontológico. O Núcleo possui ainda o Projeto Espaço Alternativo que funciona no Prédio da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor. Entretanto, embora exista uma estrutura formalizada sobre QVT, na Instituição, para os servidores, ela não é percebida como extensiva aos docentes do magistério superior.

Os dados encontrados, nessa pesquisa, não devem ser considerados conclusivos, mas reflexivos, pois apontam elementos no que concerne às transformações do mundo do trabalho que interferem nas políticas educacionais do País e, em decorrência, fazem eco na sociedade. Na Instituição pesquisada, os resultados obtidos poderão servir como fonte de dados que podem auxiliar no manejo de programas de qualidade de vida no trabalho orientados aos docentes. Assim, esse estudo poderá ser replicado em outros Centros da Instituição na tentativa de encontrar categorias semelhantes que possam fundamentar o desenvolvimento teórico que discuta as singularidades da qualidade de vida de professores de ensino superior no Brasil.

APÊNDICE A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Pesquisa “Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior de uma universidade pública”.

O(A) senhor(a) está sendo convidado a participar da pesquisa sobre qualidade de vida na perspectiva dos professores de ensino superior. Este estudo justifica-se pela importância de se verificar a saúde mental e física do professor, como trabalhador e profissional da educação de ensino superior. O objetivo deste trabalho é compreender como é percebida a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior na área de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria. Sua participação consiste em responder a uma entrevista individual que será gravada e, posteriormente, será transcrita na íntegra, bem como mostrada ao participante para sua aprovação do que foi transcrito. Depois de utilizada, será desgravada. Será mantido o sigilo sobre a identificação dos participantes e será utilizado nome fictício para mencionar os relatos. A participação na pesquisa é voluntária, não haverá nenhuma forma de remuneração ou ressarcimento, bem como não acarretará ônus ao participante. Em caso de detecção de possível desconforto psicológico gerado pela pesquisa, o participante poderá desistir de participar do estudo e/ou, se necessário, o participante poderá ser encaminhado para um serviço de atendimento psicológico. Este estudo caracteriza-se por ser de risco mínimo aos participantes, conforme Resolução do Conselho Federal de Psicologia n. 016/2000. Os procedimentos utilizados, nesta pesquisa, obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos, conforme a Resolução n. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Também, não existem, nessa pesquisa, benefícios diretos aos entrevistados, a não ser a oportunidade para organização psíquica de suas vivências. Os resultados deste estudo poderão ser divulgados na íntegra ou parcialmente em artigos e eventos voltados para a área, sem identificação dos participantes, ficando acessíveis na biblioteca da referida instituição. O material será guardado na sala 2105, sob os cuidados da orientadora responsável, Dr^a Beatriz Teixeira Weber, localizada no prédio 74 do *campus* da UFSM. As informações poderão ser utilizadas de forma anônima por um período de cinco anos, posteriormente serão destruídos.

Eu,....., declaro que fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informação a respeito deste estudo e esclareci minhas dúvidas. Sei que, em qualquer momento, poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim o desejar. Assim, concordo e aceito participar desta pesquisa. Declaro que recebi uma cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Agradecemos a sua colaboração na realização desta atividade de pesquisa. Em caso de dúvidas, maiores esclarecimentos poderão ser obtidos através da orientadora do projeto, Professora Dr^a. Beatriz Teixeira Weber que pode ser contatada pelo telefone: (55) 3220-9304 e também da pesquisadora Caroline Lúcia Cantarelli Rohde (55) 9973-4019. Os contatos do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM são: Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 7º andar – sala 702 – Camobi – Santa Maria; telefone (55) 3220 – 9362.

Data: ___/___/____

Participante

Profa. Dr^a. Beatriz T. Weber

Caroline Lúcia Cantarelli Rohde

APÊNDICE B**TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

Título do projeto: Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos professores de ensino superior de uma universidade pública.

Pesquisadora orientanda: Caroline Lúcia Cantarelli Rohde

Pesquisador responsável (Orientadora): Beatriz Teixeira Weber

Instituição/Departamento: UFSM / Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone para contato: 55 81122390 (Beatriz Teixeira Weber)

Local da coleta de dados: Centro de Ciências Sociais e Humanas - UFSM

As pesquisadoras do presente projeto comprometem-se a preservar a privacidade dos sujeitos pesquisados, cujos dados serão coletados por meio de uma entrevista semi-estruturada que será feita com os Professores do CCSH da UFSM. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas sob a responsabilidade de Beatriz Teixeira Weber, em seus arquivo,s por um período de cinco anos, na sala 2105, localizada no prédio 74 do campus da UFSM. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em 12/04/2011, com o número do CAAE 0023.0.243000-11.

Santa Maria,dede 2011.

Beatriz Teixeira Weber
RG: 1018704311

Caroline L. C. Rohde
RG: 1057453118

APÊNDICE C

ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Dados Pessoais

Idade:

Tempo de serviço:

Estado Civil:

Número de filhos:

Naturalidade:

Local da cidade onde reside:

- 1) Como é exercer a profissão de professor universitário atualmente? Quais as atividades que você desempenha?
- 2) Quais as habilidades necessárias que você acha que um professor universitário precisa ter para um bom desempenho da sua função?
- 3) Qual o significado do trabalho na sua vida? Como você percebe o trabalho que você faz nessa instituição?
- 4) Que efeitos positivos e negativos o trabalho que você desempenha proporciona na sua vida?
- 5) Como é sua rotina de trabalho? Você costuma realizar atividades de trabalho fora do horário? Por quê?
- 6) Você tem alguma religião? Quais são suas crenças pessoais?
- 7) O que é qualidade de vida para você? O que, hoje, lhe proporciona qualidade de vida no trabalho?
- 8) Como você se descreveria como pessoa? (características pessoais)
- 9) Como você se sente em relação ao ambiente físico no trabalho?
- 10) Como você descreveria os seus recursos financeiros?
- 11) Você possui oportunidades no trabalho para adquirir novas informações e habilidades? De que forma?
- 12) Você sente alguma dor ou desconforto físico regularmente?
- 13) Você faz uso de algum tipo de medicação constante ou algum outro tipo de tratamento? Por quê?
- 14) Como você se sente no dia-a-dia em relação à energia e à fadiga?
- 15) De que forma você costuma descansar?
- 16) Como você cuida e exercita seu corpo? Quais as atividades que você faz regularmente?
- 17) Como você se sente para ir ao trabalho? Por quê?
- 18) Você tem o hábito de cultivar amigos? O que você costuma fazer nas suas horas de lazer e vida social?
- 19) Você acha que tem um suporte social no trabalho, de que forma? (com supervisor, colegas, etc.) A instituição que você trabalha oferece algum serviço?