

Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UTFPR – Campus Pato Branco

Ivete Inês Pastro

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Doutora pela Universidade Federal de Pelotas
ivete@utfpr.edu.br

Flavia Regina Panazzolo Maciel

Mestranda pela Universidade Federal de Santa Catarina
flavia.maciel@hotmail.com

Resumo: O presente estudo tem como objetivo identificar e analisar a percepção dos professores dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco, segundo o modelo teórico de Walton (1973) de Qualidade de Vida no Trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho para os docentes de graduação possui grande importância, uma vez que, docentes mais satisfeitos melhor contribuem para o sucesso do ensino e da aprendizagem dos alunos. Concluídas as análises e com base no modelo proposto por Walton (1973), verificou-se que os docentes do curso de Ciências Contábeis encontram-se mais satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho que os docentes de Administração.

Palavras chave: Qualidade de vida no trabalho, Docência, Modelo de Walton.

Quality of work life: the perception of teachers by Business Administration and Accounting from UTFPR - Campus Pato Branco

Abstract: The objective of this article is to identify and to analyze the perception of the professors of the courses of Business Administration and Accounting of the UTFPR – campus Pato Branco, according to theoretical model of Walton (1973) of Quality of working life. The Quality of working life for the graduation professors has a great importance, once that, more satisfied professors better contribute for the success of the education and the learning of the students. Concluded the analyses and on the basis of the model considered for Walton (1973), was verified that the professors of the course of Accounting are more satisfied with the Quality of Working Life than the professors of Business Administration.

Key-words: quality of working life, teaching, model of Walton.

1 Introdução

Devido às constantes mudanças nos ambientes e no mundo do trabalho, e em razão das inovações tecnológicas e das novas ferramentas de gestão, as organizações parecem estar mais receptivas às questões referente à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As universidades, como um tipo peculiar de organização, também podem adotar políticas para a valorização e promoção da satisfação dos seus colaboradores e, também a QVT. No caso específico dos docentes universitários, as políticas de promoção da QVT, influenciando a satisfação, melhoram os resultados do processo de ensino/aprendizagem, fator este que é determinante para a qualidade do ensino.

Neste contexto, o presente estudo teve como objetivo identificar e analisar a percepção dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco, sobre Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo teórico de Walton (1973).

2 Metodologia

A pesquisa foi realizada no final do mês de maio de 2009, com os docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Pato Branco, e caracteriza-se como descritiva e quantitativa do tipo survey (enquete). Primeiramente, levantaram-se dados para avaliar o perfil dos docentes dos dois cursos envolvidos. Posteriormente, com base no Modelo Teórico de Walton (1973) procurou-se verificar a Qualidade de Vida no Trabalho desses docentes. Como instrumento de pesquisa foi utilizado um questionário estruturado, no qual se privilegiou a privacidade, confiança e anonimato. O questionário aplicado possuía questões referentes a todas as categorias de Qualidade de Vida no Trabalho propostas por Walton (1973), sendo que em cada categoria foram inseridas diversas alternativas que expressavam a realidade de cada professor pesquisado. Destaca-se que dos quatorze docentes lotados no curso de Administração, 92,85% respondeu ao questionário, já no curso de Ciências Contábeis, a porcentagem dos respondentes foi de 84,61%. Para análise dos dados utilizou-se o software Microsoft Office Excel.

3 O Trabalho Docente

Nos últimos tempos, o ensino superior e a carreira acadêmica têm sofrido significativas mudanças, o que tem produzido uma série de impactos nas condições de trabalho, bem como de desenvolvimento profissional dos docentes. Nas instituições acadêmicas, o trabalho docente é normalmente padronizado, dividido, planejado e controlado (COGO, 2008). Entretanto, para Marques (1984), no trabalho docente existe o desafio de construir o ensino, a pesquisa e a extensão. Ainda, segundo o autor esse tripé compreende a essência das atividades do docente universitário. Em sua outra obra, Marques (1995) afirma que não basta apenas executar procedimentos de conteúdos e instrução predeterminados, é necessário também executar o papel de intelectual e de mediador em sala de aula em relação ao conhecimento científico, às experiências pessoais e também às expectativas dos alunos.

De acordo com Dias (2001), a educação estabelece aos docentes, a competência em sua área do conhecimento, as relações interpessoais com alunos e colegas, o domínio de turma e o cumprimento de horários e datas. O autor ainda complementa que tais fatores podem servir para avaliar o desempenho do profissional.

Entretanto, Cogo (2008) afirma que a desconsideração de fatores como o tempo de trabalho dos docentes, o número de alunos, as condições de trabalho e salário, os recursos disponíveis, a relação com os colegas de trabalho, com os demais agentes universitários, o controle da administração, a burocracia, a divisão e a especialização dos trabalhos relacionados à organização e ges-

tão do trabalho docente, fazem com que o foco das atenções se concentre mais em questões relacionadas ao processo de ensino e aprendizagem, do que ao trabalho específico do docente e suas ameaças e desafios.

Muitas vezes, tais fatores são desconsiderados, prejudicando o trabalho do docente e o desmotivando. Dejours (1997) salienta que o trabalho como docente é considerado uma profissão de sofrimento, que proporciona desgaste físico e mental, em consequência das exigências da profissão da academia. Tais desgastes interferem na Qualidade de Vida no Trabalho do docente, influenciando também a qualidade do processo de ensino/aprendizagem.

Neste sentido, destaca-se a importância do interesse das universidades, em promover a satisfação de seus docentes, para proporcionar-lhes uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está sendo caracterizada como uma nova competência, isso devido às novas necessidades das pessoas no trabalho e dos novos desafios organizacionais. Quando se trata de qualidade de vida, surgem, sempre, muitas idéias e conceitos. Muitos são os autores que se dedicaram ao tema QVT, como: Walton (1973), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Vieira (1996), Fernandes (1996), entre outros. Entre os pesquisadores que têm discutido o assunto, Walton (1973) assegura que a idéia de Qualidade de Vida no Trabalho é calculada na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa, envolvendo o atendimento de necessidades e também de aspirações do indivíduo. Fernandes e Gutierrez (1988) complementam afirmando que os esforços no sentido de melhorar, ou humanizar, as situações de trabalho, devem ser orientados por soluções mais adequadas em pesquisas e estudos que visam à reformulação das condições negativas dos cargos, tornando-os, desta forma, mais produtivos em termos de organização, e mais satisfatórios para os executores.

Fernandes (1996) referencia que a influência dos fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos afetam a cultura e o clima organizacional, influenciando, desta forma, o bem estar do trabalhador, ao contrário de outros autores que voltam seus conceitos para a questão de harmonizar os interesses dos indivíduos e das organizações.

A Qualidade de Vida no Trabalho, de certa forma, está associada a melhores condições físicas, melhoria de instalações, reivindicações salariais, o que acarreta em custos, bem como em aumento de despesas. Assim, Bohlander (1979) afirma que logo surgem barreiras à implantação do programa de QVT por parte de quem administra os orçamentos das organizações. Entretanto, os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais se bem administrados podem elevar o nível de satisfação dos colaboradores, além da produtividade. Sob essa perspectiva Nadler e Lawer (1983) asseguram que a qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, trabalho e organização.

Por outro lado, já existem organizações que utilizam esse pensamento e executam ações com ênfase não apenas nas pes-

soas, mas também no seu trabalho e na própria organização. De acordo com Silva e De Marchi (1997), existem dois desafios considerados fundamentais para o mundo empresarial nos dias de hoje. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. Já, o segundo desafio é em relação à capacidade de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Diante das vantagens, da importância e do impacto organizacional que a Qualidade de Vida no Trabalho apresenta, existem diversas abordagens e modelos existentes acerca desse tema como: Modelo de Huse e Cummings (1985), Modelo de Nadler e Lawler (1983), Modelo de Westley (1979), Modelo de Davis e Werther (1983). Entretanto, para este estudo foi escolhido o modelo de Walton (1973), o qual será apresentado a seguir.

O modelo de Walton (1974) é caracterizado por apresentar questões elementares à realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, as condições físicas, bem como os aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem deixar de considerar, entretanto, os outros elementos citados por outros estudiosos.

Walton (1974) propõe oito categorias inter-relacionadas, que formam um conjunto, o qual possibilita ao pesquisador verificar os fatores positivos e negativos percebidos pelos trabalhadores nas situações de trabalho. Tais categorias apresentam a vantagem de analisar o conjunto de condições e práticas organizacionais, bem como os aspectos relacionados à satisfação e também a percepção dos empregados sobre os fatores positivos e negativos no trabalho.

As categorias propostas por Walton são definidas como:

- a) **Compensação justa e adequada:** mensura a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado. Desenvolve-se em três critérios: equidade interna (equivalência na remuneração entre indivíduos de uma mesma organização); equidade externa (equivalência na remuneração entre indivíduos de outras organizações); e remuneração adequada (remuneração necessária para o indivíduo viver dentro dos padrões de necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas da comunidade que se encontra);
- b) **Condições de trabalho:** tem o propósito de medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho. Tal categoria compreende: carga de trabalho (trabalho executado pelo indivíduo dentro do horário previsto); jornada de trabalho (número de horas trabalhadas); ambiente físico (local de trabalho e suas condições de segurança e saúde); e condições de saúde (trabalho executado sem riscos de doenças e de acidentes);
- c) **Uso e desenvolvimento de capacidades:** visa mensurar as oportunidades que o empregado tem de aplicar seu saber, bem como suas aptidões profissionais. Esta categoria estuda: autonomia (liberdade, independência e descrição na programação e execução do seu trabalho); significado da tarefa (relevância do trabalho executado, na vida e no trabalho de outros indivíduos, dentro ou fora da organização); identidade da tarefa (a execução da tarefa

na sua integridade e no seu resultado); variedade das habilidades (possibilidade de utilização pelo indivíduo de suas novas capacidades e habilidades); retro informação (informações ao indivíduo sobre o processo total de trabalho);

d) Oportunidade de crescimento e segurança: permite mensurar a oportunidade de crescer na carreira ou na organização e o sentimento de segurança. Compreende: possibilidade de carreira (possibilidade de avançar na carreira dentro da organização); crescimento pessoal (educação continuada do indivíduo, objetivando o desenvolvimento das habilidades e de sua aplicação); segurança de emprego (segurança do indivíduo em relação à manutenção do seu emprego);

e) Integração Social na Organização: propõe medir o grau de satisfação do colaborador em relação à organização onde trabalha. Relaciona-se também com a auto-estima e as possibilidades de igualdade perante a organização. O autor sugere: igualdade de oportunidades (ausência de discriminação); relacionamento (relacionamento interpessoal e respeito com a individualidade); senso comunitário (senso de comunidade existente na organização);

f) Constitucionalismo: mensura os direitos e deveres dos colaboradores e como eles estão sendo administrados pela organização. Propõe analisar: direitos trabalhistas (cumprimentos dos direitos do trabalhador); privacidade (privacidade que o indivíduo possui dentro da organização); liberdade de expressão (liberdade de expressão pelo indivíduo sem medo de represálias); normas e rotinas (formas como as normas e rotinas impactam no trabalho);

g) Trabalho e Espaço Total de Vida: relaciona-se com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do indivíduo. Propõe analisar o equilíbrio do horário de trabalho e o convívio familiar. Essa categoria verifica o papel balanceado no trabalho (equilíbrio entre as exigências profissionais e a vida familiar);

h) Relevância Social da Vida no Trabalho: tem como objetivo mensurar a percepção do colaborador em relação à responsabilidade social da empresa para a comunidade. Analisa: a imagem da instituição (importância da organização para a comunidade. Orgulho e satisfação por ser membro integrante da organização); responsabilidade social da instituição (responsabilidade social da organização em resolver problemas da comunidade); responsabilidade social pelos serviços (responsabilidade social da organização em prestar serviços de qualidade); responsabilidade social pelo colaborador (valorização e participação do indivíduo em relação à política de RH).

As oito categorias de Walton são as mais abrangentes, pois avalia aspectos como autonomia, múltiplas habilidades, mobilidade social na organização de trabalho e segurança no emprego. Walton (1975) assevera que as expectativas dos colaboradores aumentam muito em relação às mudanças das condições organizacionais.

5 Apresentação e Análise dos Dados

Dos quatorze docentes do curso de Administração, treze devolveram o questionário devidamente preenchido, e dos treze docentes do curso de Ciências Contábeis, onze retornaram respondidos corretamente.

Na caracterização referente ao sexo, constatou-se que oito são do sexo feminino, no curso de Administração e apenas dois no curso de Ciências Contábeis. Referente à idade o curso de Administração apresentou: 15% de docentes entre 25 a 30 anos, 31% de 31 a 40 anos, 23% de 41 a 50 anos e 31% acima de 51 anos. Já o curso de Ciências Contábeis apresentou-se como um curso formado por docentes mais jovens, uma vez que 18% apresentam a faixa etária de 25 a 30 anos, 36% de 31 a 40 anos e 45% entre 41 a 50 anos.

Em relação ao tempo de trabalho, no curso de Administração 31% dos docentes possuem até três anos no curso, 15% de 3 a 10 anos, 31% de 10 a 15 e 23% possuem acima de 15 anos de trabalho. O curso de Ciências Contábeis apresenta 27% dos seus docentes com até 3 anos no curso, 18% de 3 a 10 anos, 27% de 10 a 15 e 27% acima de 15 anos. Referente à instrução dos docentes, o curso de Administração demonstrou que 8% dos docentes possuem somente a graduação, 8% possuem uma especialização, 31% possuem mestrado, 38% possuem doutorado e 15% são doutorandos. Já no curso de Ciências Contábeis, 36% possuem especialização, 36% possui mestrado, 18% doutorado e 9% são doutorandos.

De acordo com o regime de trabalho, 77% dos docentes é Dedicção Exclusiva (DE) e 23% são 40h no curso de Administração. No curso de Ciências Contábeis, 55% são DE, 27% são 20h e 18% são 40h. Em virtude disso, 45% dos docentes do Curso de Ciências Contábeis exercem outras atividades externas, sendo em empresas, em outras universidades, em escritórios e/ou em trabalhos de consultoria. O curso de Administração, entretanto possui apenas 15% dos seus docentes exercendo outra atividade.

É importante ressaltar o número expressivo e significativo de mulheres trabalhando no curso de Administração como docentes. O curso de Ciências Contábeis apresentou apenas duas mulheres, docentes, mostrando um interesse maior por parte dos homens nessa área de trabalho. O curso de Administração apresenta um número maior de docentes com nível de doutorado ou em fase de doutoramento, entretanto apresentou um docente que possui apenas a graduação, o que não foi encontrado no curso de Ciências Contábeis. Referente ao tempo de trabalho, ficou evidenciado que os dois cursos possuem docentes com menos de três anos, como a existência de docentes com mais de quinze anos de experiência na universidade. Outro fator percebido foi à porcentagem maior de docentes com dedicação exclusiva no curso de Administração, isso pode ser explicado pelo fato dos docentes não exercerem outras atividades, diferentemente do que acontece no curso de Ciências Contábeis, no qual quase 50% exercem outros trabalhos além do trabalho de docente.

Na análise das condições de trabalho, a seguir, serão apresentados os resultados divididos nas oito categorias propostas por Walton (1973).

5.1 Análise das condições de trabalho

Referente à carga horária para as atividades de professor, 69% dos docentes de Administração informaram que a carga horária é compatível com os demais horários e 31% asseguraram ser excessiva e insuficiente para o cumprimento de todas as ativi-

dades. Em Ciências Contábeis 82% dos docentes afirmaram que a carga horária é compatível e 18% afirmaram ser insuficiente e excessiva. Já, a carga horária para as atividades extra-classe, 54% dos docentes de Administração certificaram que é compatível com os demais horários e 46% afirmaram ser insuficiente e não sobrar tempo para o lazer e a família. O curso de Ciências Contábeis, entretanto, apresentou 36% dos docentes afirmando a insuficiência da carga horária para o cumprimento das atividades extra-classe e 64% mostraram-se satisfeitos com a carga horária. De acordo com a qualidade dos materiais disponíveis para o uso, 20% afirmou possuir muitos equipamentos e estes serem de fácil acesso, em Administração. Já, em Ciências Contábeis, 50% se encontram satisfeitos com a disponibilidade de materiais, entretanto os outros 50% informaram que nem sempre estão disponíveis, há muita democracia, os demais docentes não cuidam e relataram que os equipamentos quebram com facilidade e demoram muito para serem consertados. Em Administração, 80% afirmaram os mesmos problemas. Referente à qualidade de tais equipamentos, 64% afirmaram ser de boa qualidade, no curso de Administração e 82% no curso de Ciências Contábeis.

Em relação às salas de aula, 15% dos docentes de Administração afirmou que apresenta conforto, possuindo móveis ergonomicamente corretos, a ventilação e iluminação são adequadas e que possuem um layout correto, sendo que 85% afirmaram exatamente o contrário. No curso de Ciências Contábeis a porcentagem de docentes insatisfeitos foi de 60%. Em relação à sala dos professores 81% dos docentes de Administração afirmaram os mesmos aspectos negativos apresentados em relação às salas de aula, em Ciências Contábeis a porcentagem foi de 62%. Em se tratando da limpeza do ambiente físico, 38% afirmaram que os ambientes estão sempre muito bem limpos, porém 62% afirmaram que, muitas vezes, encontram-se limpos e outras não, deixando a desejar, isso para o curso de Administração. Em Ciências Contábeis, a maioria dos docentes, 64% afirmou que os ambientes estão sempre limpos e organizados.

Quando abordada a infra-estrutura do ambiente físico na Universidade, 7% dos docentes de Administração afirmaram que as salas de aula e os laboratórios possuem uma boa infra-estrutura, 62% afirmaram que em alguns pontos a infra-estrutura é boa, já em outros não, e 40% afirmaram que é necessário uma reforma urgente. O mesmo questionamento para os docentes de Ciências Contábeis apresentou a seguinte porcentagem: 36% afirmaram que a infra-estrutura é boa e 64% afirmaram que em alguns pontos é e em outros não.

Diante do exposto, percebeu-se que os docentes de Ciências Contábeis encontram-se mais satisfeitos com a carga horária para as atividades docentes, bem como atividades extra-classe. O fator intrigante é que esses docentes se apresentam mais satisfeitos mesmo exercendo outras atividades além da docência, como consultoria, trabalhos em outras universidades e empresas. Os mesmos mostraram-se mais satisfeitos também em relação à quantidade e qualidade dos equipamentos e materiais disponíveis às salas de aula, a sala dos professores e a infra-estrutura em geral; isso talvez, possa ser explicado pelo fato de que o bloco da universidade, onde os docentes de Ciências Contábeis ministram suas aulas ter passado por uma reforma recentemente, tornando-se inclusive mais moderno, o que não ocorreu com o bloco onde o curso de Administração ministra suas aulas. Entre-

tanto, os docentes de Ciências Contábeis se mostraram mais satisfeitos também com a higienização dos ambientes de trabalho, porém a equipe terceirizada para a limpeza é a mesma em ambos os cursos.

5.2 Compensação Justa e Adequada

Em relação aos salários pagos, 69% dos docentes de Administração afirmaram que pelos anos de estudo, o salário deveria ser maior, 8% asseguraram que comparado a outras atividades, o salário é bom e 23% declaram ser razoável. No curso de Ciências Contábeis, 67% afirmaram que deveria ser maior devido aos anos de estudo e 33% afirmaram ser razoável.

Considerando o plano de benefícios oferecidos pela universidade, 15% dos respondentes lotados em Administração afirmaram ser razoável, 23% afirmaram ser bom, 31% afirmaram ser péssimo e outros 31% afirmaram que poderia ser ampliado. Os respondentes lotados em Ciências Contábeis, 50% demonstraram que poderia ser ampliado, 40% declararam ser bom e 10% afirmaram ser razoável.

Houve consenso em relação ao salário pago pelas atividades, a maioria dos docentes concorda que pelos anos de dedicação e estudo, o salário deveria ser maior. Em relação ao plano de benefícios oferecidos pela universidade, os docentes de Ciências Contábeis não se encontram muito satisfeitos, uma vez que afirmaram que o plano poderia ser melhorado e ampliado. Alguns docentes de Administração demonstraram uma insatisfação total quanto ao plano de benefícios, uma vez que afirmaram ser péssimo.

5.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Os docentes foram questionados também quanto ao feedback dos alunos em relação ao seu trabalho como docente. Neste sentido, 4% dos docentes de Administração declararam que os acadêmicos sempre dão feedback, 40% afirmaram que às vezes ou raramente dão feedback, 4% afirmaram que nunca dão feedback, 48% asseguraram que se interessam pelo feedback dos acadêmicos e 4% afirmaram que não levam em consideração o feedback dos acadêmicos. No curso de Ciências Contábeis, 14% afirmaram que os acadêmicos sempre dão feedback, 43% declararam que às vezes ou raramente os acadêmicos dão retorno e 43% afirmaram que se interessam pelo feedback dos acadêmicos. O feedback dos docentes é ainda menor que dos alunos. Os docentes de Administração informaram que 40% dos seus colegas às vezes ou raramente dão feedback aos acadêmicos e 10% nunca dão um retorno sobre seu trabalho. 40% afirmaram, ainda, que se interessam pelo feedback dos docentes, pois desta forma conseguem aprimorar seu trabalho. Já, 10% afirmaram não se interessar pelo por tal retorno. No curso de Ciências Contábeis, 50% afirmaram que outros docentes do curso às vezes ou raramente dão um feedback sobre seu trabalho, 14% afirmaram que nunca dão, entretanto 36% declararam se interessar pelo feedback dos demais docentes.

Outro dado importante, verificado na pesquisa, foi que 62,5% dos docentes de Administração procuram sempre passar todo seu conhecimento para os alunos e 37,5% muitas vezes não conseguem ou conseguem somente em algumas turmas. A

mesma questão foi levantada aos docentes do curso de Ciências Contábeis, dos quais 83% afirmaram que procuram sempre passar seu conhecimento, entretanto 17% declararam que às vezes não conseguem, dependendo da turma, a transmissão de conhecimentos é muito maior.

Outro fato questionado aos docentes foi referente à utilização do seu conhecimento científico, 89,5% dos docentes do curso de Administração responderam que sempre que possível participam de seminários e congressos e procuram sempre escrever artigos científicos, 91% foi à porcentagem referente a esta resposta para o curso de Ciências Contábeis. Entretanto, 10,5% em Administração e 9% em Ciências Contábeis afirmaram que não tem interesse algum em congressos e artigos.

Ficou evidente que nem todos os docentes se interessam pelo feedback dos seus alunos e colegas de trabalho (menos da maioria em ambos os cursos estudados), o que pode ser considerado um ponto negativo, uma vez que o feedback é muito importante para avaliação e aprimoramento do trabalho. Destaca-se, também, que a porcentagem dos alunos que dão feedback, com frequência, é mínima, talvez pelo fato dos docentes não se interessarem ou não darem muita importância para o fato. O interesse e o esforço na transmissão do conhecimento, para os acadêmicos, foi mais presente no curso de Ciências Contábeis do que no de Administração, entretanto as porcentagens poderiam ser maiores. Ambos os cursos se destacam ao afirmarem que possuem interesse e participam de seminários e congressos.

5.4 Oportunidades de Crescimento e Segurança

Em relação ao incentivo por parte da universidade para a realização de mestrado/doutorado e atividades de pesquisa, 67% dos docentes de Administração mostram-se satisfeitos, uma vez que, afirmam que a universidade incentiva, entretanto 25% declararam que às vezes a universidade incentiva e outros 8% afirmaram nunca terem recebido algum tipo de incentivo. No curso de Ciências Contábeis 85% afirmaram ter incentivo e 15% asseguraram que raramente são incentivados.

Já, o incentivo da universidade para realização de consultoria, 42% dos docentes de Administração afirmou existir um incentivo, outros 42% declaram raramente existir e 16% afirmaram que nunca houve incentivo para isso. Os docentes de Ciências Contábeis declararam: 36% existir incentivo, 55% raramente existir e 9% afirmaram nunca terem recebido algum incentivo para a realização de consultoria.

Em relação ao incentivo financeiro para cursos de atualização, seminários e congressos, os docentes do curso de Administração mostraram-se insatisfeitos, uma vez que 69% declararam que raramente tem esse tipo de apoio, apenas 8% afirmaram que sempre que necessário tem apoio financeiro, entretanto 23% asseguraram que o processo para conseguir incentivo é muito burocrático. 58% dos docentes do curso de Ciências Contábeis afirmaram que o processo para conseguir incentivos financeiros é burocrático; 25% declararam sempre ter apoio, quando necessário e 17%, pelo contrário, asseguraram dificilmente possuir esse tipo de apoio.

São preocupantes as porcentagens do curso de Administração referente ao incentivo, por parte da universidade, para

realização do mestrado e doutorado, mais preocupante ainda o fato de haver respostas como: a universidade nunca incentiva. Tal fato não se modifica no questionamento referente a consultorias externas, alguns docentes de Administração e Ciências Contábeis também afirmaram nunca terem recebido incentivos para isso. Referenciando o processo para conseguir apoio financeiro para atualização, grande parte dos docentes de Ciências Contábeis afirmou que o processo é muito burocrático, entretanto 25% afirmaram que sempre conseguiram. Já, no curso de Administração a maioria dos docentes afirmou que raramente conseguem esse incentivo.

5.5 Integração Social na Organização

Nesse tópico, os docentes foram questionados sobre a igualdade de tratamento, bem como oportunidades pela chefia imediata. No curso de Administração 16% afirmaram que o tratamento é igual perante todos e 84% asseguraram que alguns colegas são mais beneficiados que outros. No curso de Ciências Contábeis 55% declararam que o tratamento é igual entre os docentes, entretanto 45% afirmaram que há docentes que são mais beneficiados. Foi perguntado também a respeito do relacionamento entre superiores e os docentes. No curso de Administração 38,5% afirmaram ter um bom relacionamento, 23% afirmaram que o relacionamento é difícil e outros 38,5% afirmaram que o relacionamento é razoável. 55% dos docentes do curso de Ciências Contábeis responderam que apresentam um bom relacionamento, 9% declararam que o relacionamento é difícil e 36% afirmaram ser razoável.

Em relação ao relacionamento entre os docentes, na universidade, 33% dos docentes do curso de Administração afirmaram ter um bom relacionamento com todos os docentes, outros 33% declararam que o relacionamento com alguns é melhor do que com outros, 7% declararam existir um tipo de competição entre docentes e 27% afirmaram que procuram ter um bom relacionamento com todos os colegas. No curso de Ciências Contábeis 19% afirmaram que o relacionamento é bom, 44% declararam que com alguns o relacionamento é melhor, 31% afirmaram que procuram ter um bom relacionamento com todos e outros 6% tiveram um outro posicionamento não declarado.

Considerando o relacionamento com os acadêmicos, 71% dos docentes de Administração declararam que o relacionamento é ótimo e 29% declararam que em algumas turmas o relacionamento é muito melhor do que em outras. 50% dos docentes de Ciências Contábeis também afirmaram que o relacionamento é ótimo, entretanto 29% declararam ser razoável e 21% também afirmaram que em algumas turmas o relacionamento é melhor. Destaca-se, neste contexto, a preocupação quando no ambiente de trabalho, alguns colegas são mais beneficiados que outros, mais preocupante ainda quando tal fato acontece dentro de uma universidade e no curso de Administração, o qual possui disciplinas como comportamento organizacional e liderança. Outro fato agravante nesse curso é a relação entre coordenação e docentes (23% afirmaram que o relacionamento e a convivência são difíceis). Já o relacionamento entre os docentes do curso de Administração, destaca-se, de forma negativa, quando alguns docentes (mesmo que poucos) afirmam que existe competição entre eles.

Neste sentido, vale ressaltar que tanto no curso de Administração, como no de Ciências Contábeis, este aspecto não

é desejável, principalmente considerando que outros procuram se dar bem com todos os docentes, o que mostra certo conflito em ambos os cursos. O curso de Administração, entretanto, se sobressai no relacionamento com os acadêmicos, o qual é considerado ótimo.

5.6 Direitos e Deveres

Em relação aos direitos e deveres, os docentes foram questionados sobre a liberdade de expressão dos mesmos na universidade. Neste sentido, 38% dos docentes de Administração declararam que possuem liberdade, entretanto 62% afirmaram que procuram sempre cuidar do que falam e também suas atitudes. 27% dos docentes de Ciências Contábeis afirmaram ter esse mesmo tipo de cuidado, já 73% declararam que possuem liberdade. Ponderando sobre a liberdade de expressão em sala de aula, 54% dos docentes de Administração afirmaram que possuem liberdade, entretanto 46% declararam que procuram sempre cuidar a sua fala e as suas atitudes. 18% dos docentes de Ciências Contábeis declararam que também cuidam o que falam e suas atitudes em sala de aula, porém 82% afirmaram ter liberdade com os acadêmicos em sala de aula.

Considerando o respeito à privacidade pessoal, 50% dos docentes do curso de Administração afirmaram que a universidade respeita sua vida pessoal e outros 50% declararam que já houve casos em que não foi respeitada. 82% dos docentes de Ciências Contábeis afirmaram que sua vida pessoal é respeitada, entretanto 18% afirmaram também que já houve casos em que sua vida pessoal não foi respeitada.

Ficou evidenciado que os docentes do curso de Administração têm um cuidado e uma preocupação maior com o que falam e com suas atitudes, tanto na universidade como nas salas de aula. Isso pode ser explicado pelo conflito existente entre docentes e coordenador, conforme visto no tópico de integração social na organização e, também, por algumas vezes sua vida pessoal não ter sido respeitada.

5.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

Nessa categoria, os docentes foram questionados sobre o equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal. Nesse sentido, 77% dos docentes de Administração afirmaram que conseguem administrar perfeitamente sua vida pessoal e profissional, 23% afirmaram que algumas vezes não sobra tempo para o lazer e para a família. Já 73% dos docentes de Ciências Contábeis asseguraram que conseguem administrar o tempo, 9% declararam que não sobra tempo para o lazer e a família e 18% afirmaram que algumas vezes sobra um tempo.

Em relação ao tempo destinado para a vida familiar, 69% dos docentes de Administração afirmaram que possuem tempo destinado à família e 73% dos docentes de Ciências Contábeis afirmaram também possuir esse tempo, 31% dos docentes de Administração e 9% dos docentes de Ciências Contábeis afirmaram que às vezes possuem tempo, ainda 9% dos docentes de Ciências Contábeis declararam que raramente possuem tempo para a vida familiar.

Considerando o tempo destinado ao lazer, 62% dos docentes de Administração afirmaram ter tempo, entretanto 38%

declararam que somente às vezes possuem esse tempo. 36% dos docentes de Ciências Contábeis declararam que também possuem tempo e 54% diz ter dificuldades em separar um tempo para o lazer.

Parece ser possível inferir que os docentes de ambos os cursos demonstraram que conseguem administrar sua vida pessoal e profissional, e possuem um tempo para a família, entretanto o tempo para o lazer, muitas vezes, é inexistente.

5.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Nessa categoria, os docentes falaram sobre os serviços prestados pela universidade, aos acadêmicos, 23% dos docentes de Administração afirmaram que a universidade procura sempre fazer o seu melhor; 38,5% afirmaram que a universidade deixa a desejar e outros 38,5% afirmaram que, em alguns casos, faz o seu melhor, em outros não. Os docentes de Ciências Contábeis se posicionaram, diante dos mesmos quesitos, nas respectivas porcentagens 36,5%, 45,5% e 18%.

Quanto à imagem da universidade, na comunidade, 62% dos docentes de Administração afirmaram que a mesma transparece uma boa imagem, 15% afirmaram que a universidade se relaciona pouco com a comunidade, 15% afirmaram que a imagem é razoável e outros 8% declararam que a imagem não é boa. 73% dos docentes de Ciências Contábeis afirmaram que a universidade possui uma boa imagem na comunidade, 18% afirmaram que a universidade pouco se relaciona com a comunidade e 9% afirmaram que a imagem é razoável.

Além do questionamento sobre a imagem da universidade na comunidade, foi questionado também se a universidade se preocupa com a comunidade. Neste sentido, 14% dos docentes de Administração afirmaram que sim, 7% afirmaram que raramente se preocupa; porém, 79% declararam que é necessário dar uma importância maior para os problemas da comunidade. 25% dos docentes de Ciências Contábeis declaram que a universidade se preocupa, entretanto 75% afirmaram que é necessário uma preocupação e um envolvimento maior com a mesma.

Diante desse contexto, pode-se perceber que a maioria dos docentes de Administração e de Ciências Contábeis não está completamente satisfeita com os serviços prestados pela universidade para seu público alvo: os alunos. Entretanto, a imagem que a universidade passa para a comunidade externa é considerada boa, analisada pelos docentes dos dois cursos pesquisados. Porém, os docentes dos dois cursos entram em consenso novamente quando afirmam que a universidade deveria ter uma preocupação e envolvimento maior com a sociedade.

6 Considerações Finais

A Qualidade de Vida no Trabalho, tanto para os docentes de Administração quanto para os de Ciências Contábeis possui grande importância, uma vez que docentes satisfeitos contribuem de uma forma mais efetiva para com o processo de ensino e aprendizagem dos acadêmicos.

Concluídas as análises, baseadas no modelo proposto por Walton (1973), sobre Qualidade de Vida no Trabalho, verifi-

cou-se que os docentes do curso de Ciências Contábeis encontram-se mais satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às categorias: análise das condições de trabalho, compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, direitos e deveres e relevância social da vida no trabalho. Os docentes do curso de Administração, entretanto, mostraram-se mais satisfeitos apenas na categoria: trabalho e espaço total de vida. Assim, pode-se afirmar que os docentes de Ciências Contábeis estão mais satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho que os docentes de Administração.

Destaca-se que os resultados verificados no decorrer da pesquisa fornecem uma visão acerca da satisfação dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco em relação à Qualidade de Vida no Trabalho; o que pode contribuir para a adoção de políticas que contribuam para melhorar os pontos negativos e ampliar e reforçar os pontos positivos encontrados.

Referências

BOHLANDER, G. W. Implementing quality-of-work programs: recognizing the barriers. *Business Topics*, East Lansing, 33-40, Spring, 1979.

COGO, P. S. F. Demissão: uma ruptura na trajetória profissional de professores do ensino superior privado. 2008. 226f. Tese. UFRGS, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Porto Alegre, 2008.

DIAS, G. S. Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre uma universidade pública e uma privada. 2001. 142f. Dissertação. UFRGS, Escola de Engenharia, Porto Alegre, 2001.

DEJOURS, C. O fator humano. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

_____; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho: uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, São Paulo. v. 23, n.4, p.29-38, out/dez, 1998.

HUSE, E. F.; CUMMINGS T. G. *Organization Development and Change*. St. Paul Ed. Minn. 1985.

MARQUES, M. O. Universidade Emergente: Ensino Superior Brasileiro em Ijuí, de 1957 a 1980. Ijuí: FIDGNE, 1984.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, winter, 1983. Amacom Periodicals Division, American Management Associations.

SILVA, M. A. D; DE MARCHI, R. Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.

VIEIRA, A. A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R. Quality of Working Life: What is this? *Sloan Manage-*

ment Review. v. 15, n.1, p.11-21, 1973.

_____. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. p.12-13, 155, may-june, 1974.

_____. Criteria for quality of working life: in DAVIS, L. e CHERNS, A. *The quality of working life*, London; Free Press, 1975 p.91-103.

WERTHER, W. B; DAVIS, K. *Administração de Pessoal e Recursos Humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções. *INCISA*, n. 46. P.19-31, 1979.