

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**LEONARDO GIOVANETTI ROSSI**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PANORAMA  
DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NAS ÁREAS DE  
ENGENHARIAS DA CIDADE DE PONTA GROSSA/ PR**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PONTA GROSSA**

**2017**

**LEONARDO GIOVANETTI ROSSI**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PANORAMA  
DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NAS ÁREAS DE  
ENGENHARIAS DA CIDADE DE PONTA GROSSA/ PR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção, do Departamento Acadêmico de Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Tania Picinin

**PONTA GROSSA**

**2017**



## TERMO DE APROVAÇÃO DE TCC

Avaliação da qualidade de vida no trabalho: panorama dos professores do ensino superior nas áreas de engenharias da cidade de Ponta Grossa/PR

por

*Leonardo Giovanetti Rossi*

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi apresentado em 15 de maio de 2017 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

---

**Profa. Dra. Claudia Tania Picinin**

Prof. Orientador

---

**Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson**

Membro titular

---

**Profa. Dra. Regina Negri Pagani**

Membro titular

“A Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso”.

## Resumo

ROSSI, Leonardo Giovanetti. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho: panorama dos professores do ensino superior nas áreas de engenharias da cidade de Ponta Grossa/PR.** 2017. 38 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2017.

A medição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode servir constatar a motivação de um trabalhador e posteriormente, a empresa pode traçar estratégias para ampliar a produtividade ou reduzir absenteísmos, melhorando a imagem da empresa. Esta pesquisa tem como objetivo estabelecer um panorama municipal da QVT dos professores de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas dos cursos de Engenharias no município de Ponta Grossa/PR. A revisão bibliográfica explana o conceito de QVT e apresenta o modelo de QVT de Walton (1973). O qual foi utilizado para avaliação da QVT dos docentes. A pesquisa foi realizada durante o segundo semestre de 2016 por meio de questionário eletrônico distribuído aos docentes, sendo que o questionário é a adaptação cultural desenvolvida por Timossi et al. (2010), baseado no modelo de Walton. O resultado do panorama geral da QVT dos docentes de IES públicas e privadas dos cursos de Engenharias no município de Ponta Grossa mostra satisfação com tendência à neutralidade (61,96%) quanto à percepção da QVT total.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no Trabalho. Modelo de Walton. Docentes. Instituições de Ensino Superior.

## ABSTRACT

ROSSI, Leonardo Giovanetti. **Quality of working life evaluation: panorama of higher education's professors in the engineering areas of the city of Ponta Grossa/PR**. 2017. 38 p. Work of Conclusion Course (Graduation in Production Engineer) - Federal Technology University - Paraná. Ponta Grossa, 2017.

The measurement of Quality of Working Life (QWL) can serve to verify the motivation of a worker and then, the company can devise strategies to increase productivity or reduce absenteeism, improving the company image. This research aims at establishing a municipal panorama of the QWL of the professors of Public and Private Higher Education Institutions (HEI) of the Engineers courses in the city of Ponta Grossa / PR. The literature review explains the concept of QWL and presents the Walton QWL model (1973). This was used to evaluate professors' QWL. The research was carried out during the second semester of 2016 by means of an electronic questionnaire distributed to the professors, the questionnaire is the cultural adaptation developed by Timossi et al. (2010), based on the Walton model. The result of the general overview of the QWL of public and private HEI professors in Ponta Grossa municipality shows satisfaction with tending to neutrality (61.96%) regarding the perception of total QWL.

**Keywords:** Quality of Working Life. Walton Model. Professors. Higher Education Institutions.

## SOMMARIO

ROSSI, Leonardo Giovanetti. **Valutazione della qualità di vita lavorativa: panoramica dei professori dell'alta formazione delle ingegneria della città di Ponta Grossa/PR.** 2017. 38 p. Lavoro di Conclusione del Corso (Laurea in Ingegnere della Produzione) - Università Tecnologica Federale - Paraná. Ponta Grossa, 2017.

La misura della qualità della vita lavorativa (QVL), può servire a notare la motivazione di un impiegato e più tardi, l'azienda può elaborare strategie per aumentare la produttività e ridurre l'assenteismo, migliorando l'immagine dell'azienda. Questa ricerca mira a stabilire un panorama comunale della QVL di docenti di istituti di istruzione superiore (IIS) di corsi di Ingegneria pubblici e privati nella città di Ponta Grossa/PR. La revisione della letteratura spiega il concetto di QVL e presenta il modello di Walton (1973). Che è stato utilizzato per la valutazione della QVL degli insegnanti. L'indagine è stata condotta durante la seconda metà del 2016 attraverso un questionario elettronico distribuito agli insegnanti, il questionario è l'adattamento culturale, sviluppato da Timossi et al. (2010), basato sul modello di Walton. Il risultato della panoramica QVL degli istituti di istruzione superiore pubblici e privati dei corsi di Ingegneria nella città di Ponta Grossa mostra soddisfazione per la tendenza alla neutralità (61.96%) e la percezione della QVL totale.

**Parole-chiave:** Qualità di Vita Lavorativa. Modello di Walton. Professori. Istituti di Istruzione Superiore.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Relação entre trabalho, estado psicológico e resultados de Hackman e Oldham.....	13
Figura 2: Evolução do conceito de QVT .....	14
Figura 3: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho .....	21
Figura 4: QVT x produtividade.....	24
Figura 5: Escala de respostas de QVT utilizada.....	27
Figura 6: Gráfico com o panorama municipal da QVT .....	29
Quadro 1: Dimensões da qualidade de vida no trabalho de Westley .....	20

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Escalas de respostas para avaliação .....	26
Tabela 2: Respondentes da pesquisa .....	28
Tabela 3: Média das respostas recebidas .....	28
Tabela 4: Matriz de correlações .....	31

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	12
2.1.1 Modelos de Avaliação.....	15
2.1.1.1 Modelo de Walton (1973).....	15
2.1.1.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975) .....	17
2.1.1.3 Modelo de Westley (1979) .....	19
2.1.1.4 Modelo de Werther e Davis (1981) .....	20
2.1.1.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983).....	22
2.1.1.6 Modelo de Huse e Cummings (1985).....	23
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>25</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA .....	25
3.2 POPULAÇÃO E LOCAL.....	25
3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	26
<b>4 RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo sempre existiu a polarização entre a produtividade e os trabalhadores. Muitas empresas acreditavam que estes fatores eram opostos, ou seja, não se poderia aumentar a produtividade e melhorar as condições dos trabalhadores. Com isso eram amplamente difundidas ideias de administração científica proposto por Taylor, na qual buscavam a elevação da produtividade e aumentos nos ganhos das empresas.

Contudo, com a globalização, os problemas relacionados a qualidade de vida ficaram expostos, incentivando pesquisas relacionadas com o tema. Com isso surgiram na década de 70 os primeiros modelos de avaliação da qualidade de vida (QV) e posteriormente os modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT). Com as avaliações torna-se possível desenvolver ações que aumentem os níveis observados.

Enquanto a QV está relacionada com a saúde, ao prazer pessoal e as condições de vida na qual o indivíduo está inserido, a QVT, foco deste trabalho, está ligada as condições de trabalho, desenvolvimento, segurança, satisfação, motivação, reconhecimento, entre outros.

No Brasil, a QV tem muitas barreiras a serem superadas para que possa melhorar, porém observa-se que há uma melhora com o passar do tempo. Já se observar a QVT temos o Brasil em uma posição satisfatória comparado a outros países, principalmente pelas conquistas dos trabalhadores em negociações com as empresas e governos que perduram por décadas.

Devido às grandes dimensões do país e diferenças culturais, a avaliação da QVT deve ser realizada em uma região específica, assim, além de restringir a pesquisa por área de atuação, esta será focalizada na cidade de Ponta Grossa, estado do Paraná.

Quanto a área de atuação, foram as Instituições de Ensino Superior (IES), que podem ser públicas ou privadas, sendo classificadas em universidades, centro universitário e faculdades quanto a estrutura acadêmico-administrativo, as duas primeiras com autonomia para criação de cursos e campi e expedição de diplomas, já a terceira não tem autonomia para estas atividades, necessitando estar atrelada a uma universidade (BRASIL, 1996). Com isso temos a seguinte pergunta de partida:

Qual o panorama da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos professores de Instituições de Ensino Superior (IES) do município de Ponta Grossa?

## 1.1 JUSTIFICATIVA

Visto que a QV faz parte do conceito de saúde pela Organização Mundial da Saúde (OMS), uma avaliação da QVT das IES permite compreender as distinções entre os distintos modelos e observar as ações diferenciadas que estas adotam e com isso é possível a elaboração de modelos de boas práticas para melhorar a QVT dos professores das IES.

A melhora da QVT pode resultar em aumento na produtividade de pesquisas e projetos de extensão e na motivação para a prática do ensino, reduzindo ainda a evasão de professores para outras instituições.

Este trabalho se diferencia dos demais por analisar instituições diferentes e não setores diferentes da mesma, assim é possível comparar de forma mais eficaz sem a interferência da posição em que o colaborador está inserido.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisa o panorama municipal da QVT dos docentes de IES da cidade de Ponta Grossa.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar a QVT dos professores de IES;
- Identificar na literatura os modelos de avaliação da QVT;
- Avaliar a QVT dos professores de IES particulares.

Grande parte dos projetos de QVT são aplicados aos trabalhadores do setor privado, no qual as empresas na busca por motivar, instigar a inovação e a criatividade e aumentar a produtividade recorrem aos programas de QVT e aumento da satisfação no trabalho para aprimorar esses indicadores. Entretanto, no Brasil,

uma parcela considerável da população está empregada no setor público, aproximadamente 11% em todo o país. (LIMONGE-FRANÇA e BRASIL apud NESPECA; CYRILLO, 2011) com isso, torna-se oportuno o estudo da QVT para este setor.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Embora a tecnologia é um elemento fundamental, também às coloca em posição de igualdade. A visão empresarial infere que o verdadeiro diferencial está nos recursos humanos disponíveis (CAVALCANTI et al., 2001), este diferencial pode ser representado pela melhora na condição de vida dos colaboradores, trabalhando com a QV deles. Desta forma, uma ramificação da QV, a QVT, advém como um indicador que visa mensurar o nível de motivação gerado pelo trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Segundo Tolfo e Piccinini (2001), os trabalhos em QVT foram iniciados na década de 1950 no Instituto Tavistock em Londres, sendo Trist e seus colaboradores os precursores dessas pesquisas que originaram uma abordagem sociotécnica relacionada a organização do trabalho, preocupando-se com o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. Mas o tema obteve maior relevância a partir da década de 1960 com a conscientização da necessidade pela busca da minimização dos efeitos negativos aos trabalhadores.

Historicamente, as primeiras preocupações com a relação trabalho, homem e empresa vieram da lei das alavancas proposto por Arquimedes em 287 a.C., que reduziu o esforço físico necessário para a realização dos trabalhos (FRANÇA JÚNIOR; PILATTI, 2004).

Nas organizações, com a primeira Revolução Industrial (início do século XIX) iniciaram as preocupações homem-trabalho devido às manifestações dos operários por condições de trabalho mais adequadas, salários mais justos e redução da jornada de trabalho, assim evidencia-se o fato da mão de obra ser movida por homens que apresentam necessidades que influenciam na produtividade (PEDROSO; PILATTI, 2012).

A preocupação com a QVT se intensifica com a segunda Revolução Industrial (final do século XIX), principalmente, com as primícias de Taylor publicadas em seu livro de 1911 (Princípios da Administração Científica) que atribuía à recompensa por salários e gratificações como uma forma de estimular os trabalhadores, e com a lei da fadiga, que previa o máximo de esforço que um

trabalhador deveria realizar por dia, foram formas de melhorar as condições de trabalho dos operários.

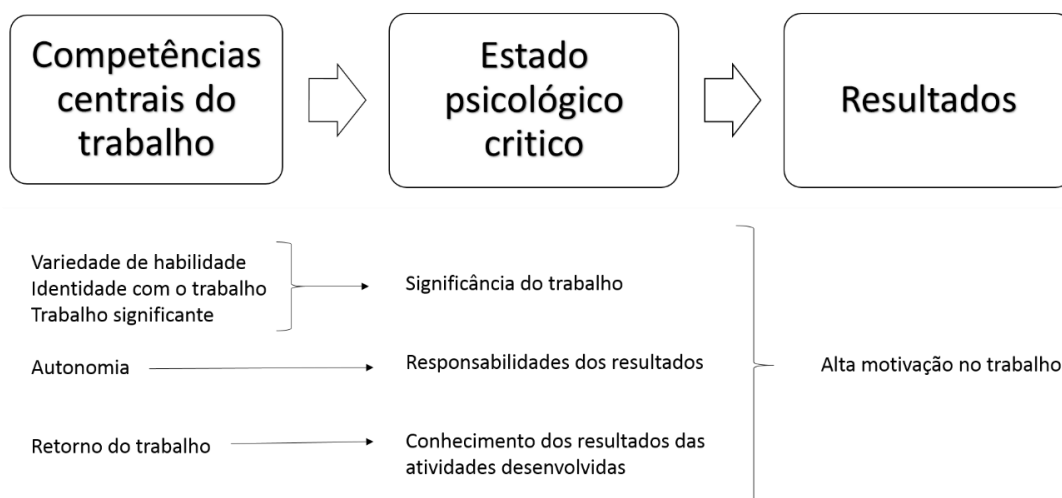
Segundo Lacaz (2010), o conceito de QVT teve origem com o pós-guerra na década de 1950, com a reconstrução da Europa por meio do plano Marshall. De acordo com Tolfo e Piccinini (2001), o conceito apresenta duas fases, a primeira se estende até 1974, quando devido à crise energética e inflação crescente o interesse com a gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) caiu em função das preocupações econômicas e os funcionários passaram a ter importância secundária. A segunda fase inicia em 1979, com a perda de competitividade das empresas estadunidenses para as japonesas. Isto fez com que ocorresse uma pesquisa dos modelos gerenciais praticados para ampliar a produtividade.

Já no âmbito brasileiro, o conceito de QVT começou a ser estudado na década de 1980, influenciados pelos modelos estrangeiros, tendo como polo de pesquisa a Embrapa de Brasília, a Universidade Federal de Minas Gerais e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (AYRES et al., 2004).

Rosa (2012), expõe que a QVT sofreu alterações com o passar do tempo, tendo outros elementos inseridos de acordo com os conceitos de cada autor, como a segurança no trabalho, cidadania, democratização do ambiente de trabalho.

Estudos de Hackman e Oldham (apud Walton, 1980), sustentam a hipótese que a relação entre atribuições do trabalho, estado psicológico e resultados são as competências para a inovação na estrutura de trabalho, a relação é representada pela Figura 1.

**Figura 1: Relação entre trabalho, estado psicológico e resultados de Hackman e Oldham**



**Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham apud Walton (1980)**

As competências centrais do trabalho (Figura 1) são traduzidas em um sentimento de “estado psicológico crítico” ao trabalhador, que por sua vez, induzindo ao nível de motivação no trabalho, caracteriza uma das facetas da QVT.

Para Nadler e Lawler (1983), a QVT apresenta seis potenciais definições (Figura 2), distribuídas de acordo com o período, sendo a primeira de 1959 a 1972, quando a QVT era vista como uma reação do indivíduo ao trabalho a consequência da experiência de trabalho e como melhorar a QVT para este indivíduo, de 1969 a 1974, assim como na anterior tenha foco no indivíduo, mas abriu a visão para as gerencias e para os projetos cooperativos.

No mesmo período surge também o conceito da QVT ser um conjunto de métodos, técnicas ou tecnologias para fazer com que o ambiente de trabalho seja mais produtivo, já na década de 1970, devido as crises, a QVT foi vista como uma ideologia, que focava em manter as atividades já criadas, no mesmo período surge também o conceito de diferenciação, no qual a QVT seria a forma como melhorar a competitividade e reduzir os problemas. A última definição seria como fracasso, caso os projetos de QVT não surtam efeito e o conceito seja esquecido.

#### **Figura 2: Evolução do conceito de QVT**

##### DEFINIÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Primeira Definição: QVT = Variável

(1969-1972)

Segunda Definição: QVT = Abordagem

(1969-1975)

Terceira Definição: QVT = Método

(1972-1975)

Quarta Definição: QVT = Movimento

(1975-1980)

Quinta Definição: QVT = Tudo

(1979-1982)

Sexta Definição: QVT = Nada

**Fonte: Nadler e Lawler (1983)**

Segundo Limongi-França (apud MAIER; SANTOS JUNIOR, 2011), as definições de QVT englobam desde os cuidados médicos e segurança estabelecidos por legislação até ações voluntarias de empregadores e empregados em motivação, áreas de lazer, entre outras.

Uma outra definição proposta por Herrick e Maccoby (apud WALTON, 1980), diz que a QVT envolve princípios de segurança, igualdade, democracia e individualização. Segundo Walton (1980), as atividades relacionadas a estes quatro

princípios convergem quanto aos meios utilizados e as finalidades apresentam potencial para aperfeiçoar os negócios e os recursos humanos ao mesmo tempo.

A busca pelo equilíbrio psíquico, físico e social dos empregados, no contexto organizacional é o principal objetivo da QVT. Considerando os indivíduos integrados nestas três dimensões, em atividades que refletem um aumento da produtividade, há ainda, uma evolução da imagem da empresa, tanto internamente quanto externamente, contribuindo para o crescimento dos colaboradores e da organização (ARELLANO apud ARELLANO 2008).

Estas definições mostram que investir na QVT é uma relação simbiótica para a relação empregado e empresa, no qual ambos têm ganhos pelo investimento, o primeiro por melhores condições e o segundo por maior produtividade.

### 2.1.1 Modelos de Avaliação

Com a evolução do conceito de QVT, tornou-se necessário métodos para avaliar as práticas das empresas, com o intuito de mensurar a QVT por meio de um indicador. Para isto foram desenvolvidos modelos de avaliação da QVT, tanto quantitativo quanto qualitativo, entre estes podem ser citados Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Wether e Davis (1983) e Nadler e Lawer (1983), Huges e Cummings (1985), entre outros.

#### 2.1.1.1 Modelo de Walton (1973)

O modelo de Walton, apresentado em 1973, apresenta o maior número de dimensões, oito, e diferente dos demais modelos, aborda elementos não pertinentes ao trabalho, incluindo dimensões que atuam de forma indireta a vida do trabalhador, como o constitucionalismo, relevância social e trabalho e vida (PEDROSO; PILATTI, 2012), Walton é o primeiro a atuar fundamentando critérios com uma visão corporativa com linhas de pesquisa de satisfação da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Para Pilatti e Bejarano (2005), Walton é considerado uma referência quase obrigatória na área de QVT, e sua ideia é ditada pela humanização do trabalho e responsabilidade social das empresas, considerando as necessidades e aspirações

de cada colaborador por meio da reestruturação dos cargos e novas organizações do trabalho, promovendo maior autonomia e adequações no meio corporativo.

O modelo de Walton foi concebido, no Estados Unidos, por meio de entrevistas e pesquisas que visaram identificar os fatores que influenciaram o trabalho e o trabalhador. Ainda é considerado o modelo mais completo e, por consequência, é o mais utilizado em pesquisas (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010). Para Rosa (2012), esta adequação é devido a abrangência e variedade das dimensões no modelo de Walton, visto que o ambiente de trabalho apresenta diversidade nas escolhas de preferências de ações em relação à educação, personalidade, classe social e cultura que proporcionam fatores de influência diretamente na satisfação dos colaboradores.

No modelo de Walton (apud PEDROSO; PILATTI, 2012) os oito critérios, que podem conter ou não subdivisões, não apresentam ordem de prioridade, ou seja, todos têm a mesma importância na avaliação da QVT, sendo eles:

- a) **Compensação justa e adequada:** este critério visa mensurar se o montante recebido pelo funcionário como pagamento é justo, levando em consideração fatores externos, como médias salariais praticadas pelo mercado a uma população e oferta e procura. Assim, a renda deve ser aceitável pela sociedade e suprir as necessidades do trabalhador e se comparado à outras empresas não deve apresentar divergência significativas para um mesmo cargo;
- b) **Condições de trabalho:** aborda a ergonomia do trabalho e a jornada de trabalho, são consideradas o pagamento de horas-extras, condições avessas a saúde do trabalhador e limites para quando um trabalho pode ser prejudicial a uma faixa etária;
- c) **Uso e desenvolvimento das atividades:** o trabalho permite o desenvolvimento de habilidade e conhecimentos do colaborador, por meio da autonomia e autocontrole na realização de atividades, possibilitando o uso de diferentes habilidades, evitando monotonia e repetitividade. A empresa tem compromisso em proporcionar ao funcionário o conhecimento do processo como um todo, sendo importante que um mesmo trabalhador realize o trabalho completo e não apenas uma etapa,

e fornecer informes de rendimento, contando com o planejamento prévio das atividades.

- d) Oportunidades de crescimento e segurança: tem como quesitos a segurança e estabilidade no trabalho, além de possibilitar o crescimento profissional e dos conhecimentos, proporcionando expectativa e utilização dessas novas habilidades no meio organizacional, contendo planos de carreira ou ascensão de cargo;
- e) Integração social na organização: incube à empresa aceitar o trabalhador sem discriminação de qualquer tipo, apresentar respeito recíproco entre os níveis hierárquicos, permitir ascensão social para todos os níveis da empresa, ajuda mútua e suporte socioemocional com respeito as individualidades quando em trabalho em grupo, ter sentimento comunitário dentro da empresa e compartilhar conhecimentos com participação de todos;
- f) Constitucionalismo: este critério tem relação com a proteção do trabalhador. Em consequência, a empresa deve proporcionar privacidade na vida pessoal de cada um, liberdade de expressão, direito a equidade em todas as ocasiões e todos os colaboradores carecem de possuir as mesmas oportunidades quanto ao trabalho e privacidade;
- g) Trabalho e vida: como o trabalho pode ter impacto positivo e negativo na vida do social e familiar trabalhador, assim, o trabalho não deve consumir o tempo do trabalhador de forma que este não consiga desfrutar de seu tempo livre por causa do desgaste físico;
- h) Relevância social: relacionado à responsabilidade social e ambiental da empresa percebida pelo trabalhador e a melhora da autoestima.

Embora o modelo de Walton seja considerado o mais completo, se considerar as três dimensões da QVT proposta por Limongi-França (2014), a dimensão biológica é pouco explorada pelo modelo.

#### 2.1.1.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

O trabalho de Hackman e Oldham apud Pedroso et. al. (2011) foi desenvolvido com a intenção de mensurar a motivação de um trabalhador ao

realizar uma atividade e faz parte da avaliação do “potencial motivador do trabalho”, integrante do instrumento de pesquisa do “diagnóstico do trabalho”, sendo derivado do modelo proposto por Hackman e Lawler (1971). Nesse modelo, a QVT é relacionada de forma direta com as características e particularidades dos trabalhos realizados pelos colaboradores no ambiente organizacional (CARNEIRO et al., 2009).

O instrumento de avaliação é composto de cinco proposições iniciais, sendo: o empenho do trabalhador é proporcional ao sentimento de retorno positivo, as condições de trabalho influenciam de forma positiva no atingimento das metas e atua como complemento das necessidades do trabalhador, as necessidades psicológicas estão relacionadas a avaliação dos resultados, necessidades básicas não atuam como fator de motivação e a capacidade de realização de necessidades não básicas apresenta relação com o esforço individual (HACKMAN; LAWER apud RODRIGUES, 2009).

O modelo de Hackman e Oldham apud Pedroso et al. (2011) considera que o trabalho é definido por cinco critérios essenciais e assim como no modelo anterior de Hackman e Lawler (1971), as dimensões essenciais do trabalho são tratadas de forma integrada e o fator de motivação do trabalho é dado pelo produto das dimensões, porém estas apresentam pesos diferentes.

As cinco dimensões do modelo de Hackman e Oldham apud Rodrigues (2009) são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e apreciação, sendo que as três primeiras pontuações são divididas por três e as outras duas apresentam peso um na obtenção do potencial motivador.

Ainda de acordo com os mesmos autores op. Cit., são identificados ainda cinco fatores básicos que afetam nas dimensões, são eles: tarefas combinadas, que relaciona as tarefas fracionadas que derem ser agrupadas e afetam as dimensões variedade de habilidade e identidade da tarefa; unidade natural de formação do trabalho, no qual o trabalho deve ter uma estrutura lógica e obvia de distribuição, o que induziria a Significação da tarefa e por sua vez sua Identidade.

A terceira é, relações estabelecidas com os clientes, promovendo maior interação entre trabalhador e cliente, afetando Variedade de habilidade, Autonomia e Apreciação; o quarto fator minimiza a lacuna entre controle das etapas, execução e planejamento, atuando na Autonomia; e o último fator é canal aberto para

apreciação, repercutindo na dimensão Avaliação, o que possibilita ao colaborador obter informações sobre seu desempenho e devem ser de forma direta.

Pedroso e Pilatti (2012) afirmam que o modelo de Hackman e Oldham apresenta uma particularidade em relação aos demais, a construção do instrumento de avaliação utiliza-se do método quantitativo na concepção da teoria, enquanto os outros modelos, esta concepção ocorre com a utilização do método qualitativo.

Uma fragilidade do modelo de Hackman e Oldham é considerar em sua estrutura de avaliação, apenas o índice de satisfação do trabalhador em relação ao ambiente de trabalho, não considerando que outros elementos podem interferir na sua satisfação.

### 2.1.1.3 Modelo de Westley (1979)

Westley apud Rodrigues (2009), analisa e classifica quatro problemas que atuam de forma direta na QVT e são considerados limitantes: político, econômico, psicológico e sociológico. Esses problemas carregam como consequência a insegurança, injustiça, alienação e anomia, nesta ordem.

Westley apud Behr e Behr (2005) aponta a obtenção de segurança e equidade como a maior e mais antiga dificuldade para o trabalhador; a concentração do poder e riquezas deram origem a insegurança e injustiça com a repressão e exploração do trabalhador. Esses problemas contribuíram para o surgimento dos movimentos sindicais.

Diferente dos outros autores, além de apresentar os problemas e suas origens, Westley apresenta, em seu modelo propostas para possíveis soluções para cada um dos problemas listados.

Assim, os quatro problemas são descritos por Westley apud Pedroso e Pilatti (2012): a insegurança e injustiça são avaliadas em conjunto e estão relacionadas com os problemas de ordem política e econômica e são atribuídos à instabilidade no emprego e desigualdade salarial. Estes problemas ligados a segurança do trabalhador foram minimizados em grande parte dos países após a segunda grande guerra, por ação dos governos que instituíram leis de proteção do trabalhador. Porém outros dois problemas ficaram em evidência, a alienação de caráter psicológico tem relação com a baixa autoestima do trabalhador e tem como uma das

origens a segmentação do trabalho e por último, a anomia de ordem sociológica que tem origem na carência de leis trabalhistas.

O Quadro 1 apresenta uma associação entre as problemáticas e a forma como o trabalho é interferido, apresentando a época, causas e possíveis soluções.

**Quadro 1: Dimensões da qualidade de vida no trabalho de Westley**

<b>Tipo de Reivindicação</b>	<b>Problemática</b>	<b>Agente resolvente</b>	<b>Consequências</b>	<b>Forma de reversão</b>
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
			Greves	
		II Guerra Mundial	Queda da produtividade	Apreciação
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

Fonte: **Pedroso e Pilatti (2012)**

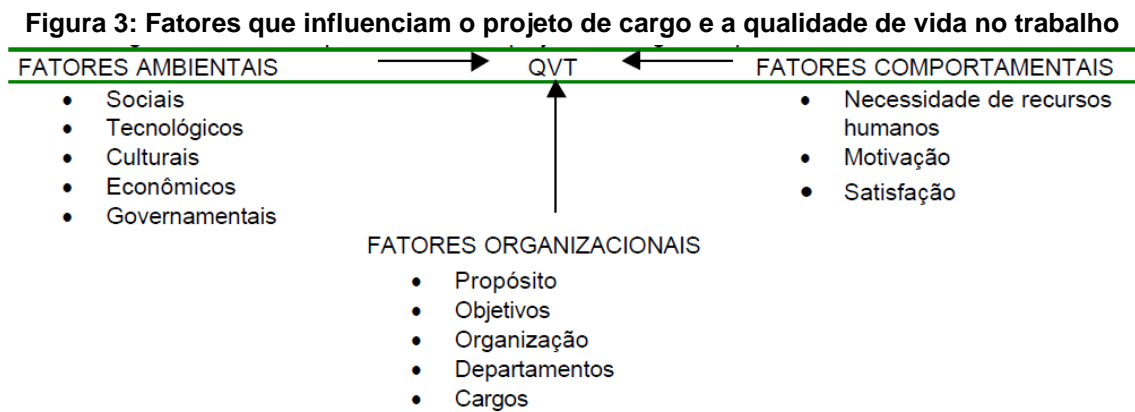
Segundo Silva, Pedroso e Pilatti (2010), embora o modelo de Westley esteja entre os mais utilizados, possui uma característica inerente aos outros: a QVT não é mensurada, ou seja, para Westley trata-se de uma situação binária, na qual a QVT existe ou não, sem a presença de classificações intermediárias.

#### 2.1.1.4 Modelo de Werther e Davis (1981)

O modelo de Werther e Davis foi publicado em 1981 na forma de capítulo do livro "*human resources and personnel management*" e foi concebido em um cenário de crise econômica, com a associação de aumento da inflação e do desemprego estadunidense, estimulando o estudo da QVT. Uma forma de tornar os cargos mais

satisfatórios e produtivo era por meio da melhoria da QVT, principalmente com a reformulação dos cargos (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Para Wether e Davis apud Carneiro et al. (2009) e Vasconcelos et al. (2010), o cargo exercido é o principal atuante na QVT e este deve ser compensador, interessante e desafiador e expõe também a necessidade de considerar os níveis ambiental, comportamental e organizacional de cada cargo analisado (Figura 3), no nível ambiental, aborda a habilidade e disponibilidade dos trabalhadores, no comportamental, está relacionado às necessidades de satisfação e motivação e no nível organizacional é ligado, principalmente, à eficiência.



Fonte: DETONI (2001)

Quanto ao nível ambiental, os fatores habilidade do trabalhador e expectativas sociais tem propõe que o trabalho não deverá ter complexidade elevada, necessitando importação de mão-de-obra, nem ser simples a ponto de gerar perturbação dos trabalhadores mais qualificados (DETONI, 2001).

A implantação de um programa de QVT pode ter como barreira os próprios empregados, diretores ou entidades de classe, pois os grupos têm receio aos efeitos das alterações desconhecidas (WETHER; DAVIS apud RODRIGUES, 2009).

O modelo apresenta uma peculiaridade com a presença de elementos contraditórios entre os fatores organizacional e comportamental em sua concepção, no qual Hackman e Oldham afirmam a há um limitante em que o aumento dos elementos organizacionais implica na diminuição da satisfação oriunda dos elementos comportamentais, como este limite é subjetivo e o dimensionamento é

complexo, o modelo torna-se de difícil operação e com pouca possibilidade de reprodutibilidade (SILVA, PEDROSO; PILATTI, 2010).

#### 2.1.1.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Desde que o conceito de QVT foi utilizado pela primeira vez, o tema foi estudado por diversas áreas e em diferentes cenários, durante as décadas de 1970 e 1980, obtendo interesse dos gestores e da imprensa (NADLER; LAWLER, 1983).

Para Nadler e Lawler (1983), a QVT apresenta duas fases distintas. A fase precursora, data entre 1969 e 1974, que ocorreu com a ação de grupo de pesquisadores, líderes de entidades de classe, e representantes do governo demonstraram interesse em entender como influenciar na qualidade do trabalho dos colaboradores. Este tema surgiu com a preocupação de como o emprego influencia na saúde, o bem-estar do trabalhador e sua satisfação com o trabalho.

A primeira fase da QVT teve fim com a crise energética e as pesquisas sobre o tema foram substituídas pelos estudos sobre custos com a energia e inflação. Esses estudos perduraram até o fim da década de 1970.

Em 1979 inicia a segunda fase da QVT, cujos motivos de estudo, provavelmente, são a competitividade internacional. Os gestores estadunidenses perceberam que o modelo de subsídios do governo e baixo custo de trabalho estava ultrapassado e países, como o Japão, utilizavam de outras ferramentas para melhorar sua competitividade. Neste contexto, diversos projetos de QVT foram amadurecidos e começaram a surtir resultados. Com isso ocorreu um crescimento expressivo na quantidade de projetos em QVT em empresas estadunidenses e buscou-se a compreensão de como usar estes conceitos para adequar as organizações (NADLER; LAWLER, 1983).

Nadler e Lawler (1983), trazem alguns conceitos e questões a serem evitados para que os projetos de QVT tenham sucesso, sendo: conceitos imprecisos, experiências religiosas/em contraste com as perspectivas científicas/pragmáticas, foco nos empregados de baixo nível, ingenuidade no comportamento individual e organizacional e o conceito QVT e produtividade.

Segundo Nadler e Lawler (1983), as atividades denominadas de QVT podem ser agrupadas em quatro elementos principais, a resolução participativa de

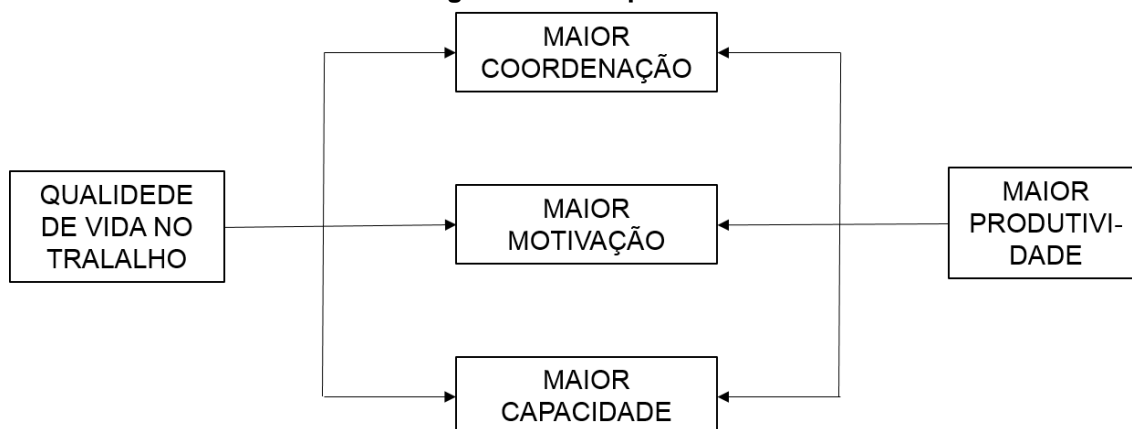
problemas; reestruturação do trabalho; sistema de recompensas inovativo; e, melhorar o ambiente de trabalho. Há ainda seis fatores que preveem o sucesso de um programa de QVT: a percepção da necessidade; foco no problema que é em evidência na organização; estruturação para identificação e resolução do problema (teorização ou modelagem do processo e treinamento dos envolvidos); recompensas para o processo e resultados; múltiplos sistemas afetados; e, envolvimento da organização como um todo (NADLER; LAWLER, 1983).

O modelo de Nadler e Lawler trabalha com a preocupação no indivíduo e como ações corporativas influenciam no bem-estar deles, expondo que todos os programas de QVT necessitam de uma estruturação previa, a fim de não causar desconforto às partes atingidas.

#### 2.1.1.6 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Para Huse e Cummings apud Arellano (2008), a QVT é uma forma de pensamento que envolve pessoas, organizações e trabalho, destacando a precaução com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional, discussões sobre a tomada de decisão e problemáticas do trabalho com cooperação dos trabalhadores.

Conforme citado em Rodrigues (2009), Huse e Cummings definem um modelo de QVT baseado em quatro programas: (I) a participação do trabalhador, no qual o trabalhador deve ser envolvido no desenvolvimento da tomada de decisão em todos os níveis organizacionais, seja por meio da análise ou solução de problemas; (II) projeto do cargo, incluindo o enriquecimento do labor proporcionando maior variedade das tarefas, apreciação e grupos autorregulados, sendo que os cargos devem atender as primordialidade tecnológicas do trabalho; (III) inovação no sistema de recompensa, que envolve a reestruturação dos planos salariais e de cargos, aspirando minimizar as diferenças salariais e de prestígio entre os colaboradores; (IV) melhoria do ambiente de trabalho, relacionado com as características ergonômicas do trabalho e flexibilização dos turnos, pois a melhoria nas condições de trabalho afeta de forma positiva a produtividade indiretamente, devido a maior satisfação dos operários com o trabalho, a Figura 4 apresenta a relação entre QVT e produtividade.

**Figura 4: QVT x produtividade**

**Fonte: Rodrigues (2009)**

As ações do programa de QVT atuam de forma positiva na comunicação e gestão, que são requisitos para o aumento da produtividade. Motivando o trabalhador, principalmente quando atendidas a necessidades individuais, melhora a capacidade do trabalhador aumentando sua performance. Os pré-requisitos para incremento de produtividade são capacidade e motivação do colaborador. (HUSE; CUMMINGS apud RODRIGUES, 2009).

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo teve como objetivo avaliar a QVT de professores de instituições de ensino superior. De acordo com as classificações propostas por Gil (1991), esta pesquisa classifica-se como aplicada (do ponto de vista da sua natureza), pois apresenta estudo prático com o uso de questionários previamente estabelecidos e estabelece de forma imediata resultados.

Do ponto de vista da forma de abordagem do problema a pesquisa classifica-se como quali-quantitativa, mesmo tratando-se de um tema subjetivo e que se utiliza da percepção que cada indivíduo tem sobre a própria QVT.

Quanto aos objetivos a pesquisa classifica-se como exploratória. Quanto aos procedimentos utilizados, foi necessária uma pesquisa bibliográfica com estratégia de campo sobre QVT e os modelos de avaliação existentes na literatura e assim analisar qual dos modelos melhor se aplica para a pesquisa.

Após a análise fora escolhido o modelo de Walton, pois como dito no referencial teórico, este é o modelo mais completo dentre os apresentados e foi realizado uma pesquisa de campo, por meio do questionário baseado no modelo de Walton (1973), com as populações selecionadas, gerando comparações dos resultados e obtendo um padrão.

#### 3.2 POPULAÇÃO E LOCAL

A pesquisa visa observar a QVT entre professores do ensino superior nas áreas das engenharias situadas no município de Ponta Grossa, Paraná. O grupo em estudo foi formado por professores dos cursos presenciais de engenharias. Com isso a população envolvida no estudo abarca:

Uma universidade federal com quatro cursos: Engenharia de Produção, Engenharia Eletrônica, Engenharia Mecânica e Engenharia Química;

Uma universidade estadual com cinco cursos: Agronomia, Engenharia Civil, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Computação, Engenharia de Materiais;

Uma faculdade particular, contando com dois cursos: Engenharia Civil e Engenharia Elétrica.

Dentre as instituições que poderiam configurar na pesquisa, apenas uma recusara a participação, por este motivo foram consideradas apenas três IES.

### 3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Foi utilizado o modelo de Walton (1973) para a avaliação da QVT, pois o autor apresenta uma avaliação com maior número de critérios, comparados aos demais, fazendo uso do critério relevância social e o critério trabalho e vida. Nesse caso, por se tratarem de universidades, espera-se que tenham retornos para a comunidade em que está inserida. Já o critério trabalho e vida considera o equilíbrio entre trabalho e vida privada.

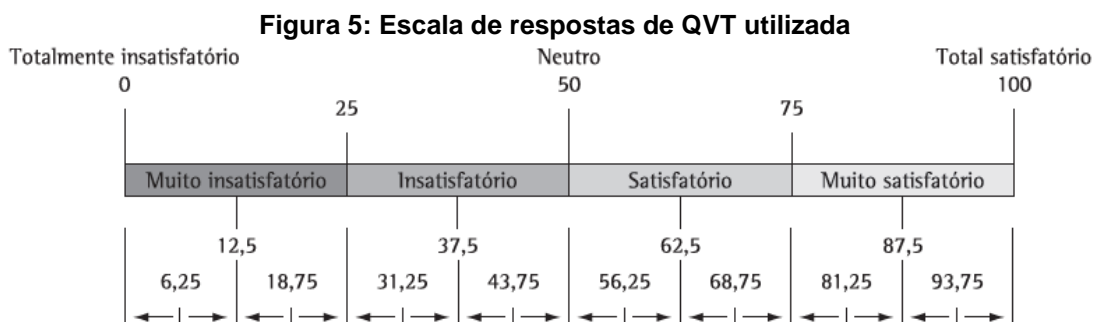
Para a aplicação, foi utilizado o questionário desenvolvido por Timossi et. al. (2009) como adaptação do modelo de Walton para o português e à cultura brasileira, com tempo estimado para o preenchimento aproximadamente de dez minutos, este é composto por 35 questões fechadas, pela escala do tipo Linkert que foram avaliadas utilizando a escala da tabela 1 proposta por Fleck et al (1999).

**Tabela 1: Escalas de respostas para avaliação**

<b>Escala</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
Avaliação	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
	Muito ruim	Ruim	Nem ruim, nem bom	Bom	Muito bom
Escala numérica	1	2	3	4	5

**Fonte: Adaptado de Fleck et al. (1999)**

A escala proposta por Fleck, traduzida a uma escala percentual por Timossi et al (2008), presente na figura 5, esta escala de avaliação da QVT que foi utilizada para classificar os resultados obtidos quando avaliadas as médias em percentuais e avaliar o nível de satisfação.



**Fonte: Timossi et al. (2008)**

Considerando a escala de Timossi et al. (2008), a partir de 62,5% os resultados encontrados já podem ser considerados satisfatórios.

Após respondido, o questionário serviu para encontrar a tendência de percepção em cada um dos três grupos e obter conclusões sobre as diferenças existentes na QVT dos docentes atuantes em cada IES, caso estas sejam significativas culminando na visão geral entre os mesmos.

## 4 RESULTADOS

A primeira estatística realizada foi a avaliação do número de respondentes de cada uma das IES, conforme observado na tabela 1.

**Tabela 2: Respondentes da pesquisa**

IES	Total de professores	Respondentes	%
<b>A</b>	85	7	8,2
<b>B</b>	44	10	22,7
<b>C</b>	112	18	16
<b>Total</b>	241	35	14,5

**Fonte: Autores (2017)**

Conforme observado na Tabela 1, o número de respondentes pode ser considerado baixo, 14,5 da população, visto que o período da pesquisa não abrange os momentos de maior complexidade de agendas, como final de semestre em que há sobrecarga de atividades.

A Tabela 2 mostra a média das respostas para os critérios avaliados.

**Tabela 3: Média das respostas recebidas**

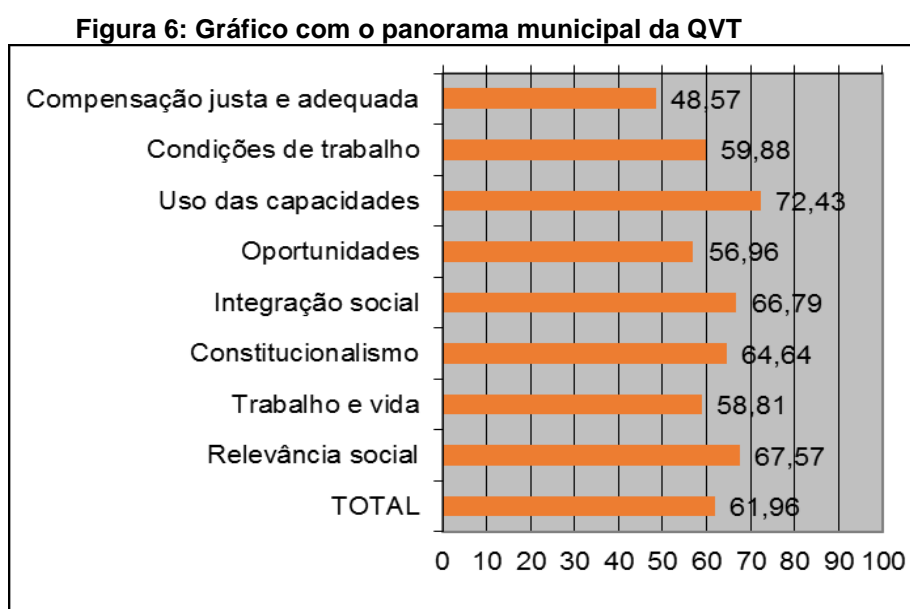
Critérios	Média	Desvio padrão
Compensação justa e adequada	2,94	0,82
Condições de trabalho	3,40	0,85
Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	3,90	0,77
Oportunidade de crescimento e segurança	3,28	0,99
Integração social no trabalho	3,67	0,75
Constitucionalismo	3,59	0,96
Trabalho e vida	3,35	0,96
Relevância social	3,70	0,88
TOTAL	3,48	0,68

**Fonte: Autores (2017)**

Quando às respostas, pelo fato da amostra ser pequena, o desvio padrão das médias fica acentuado, sendo que a média geral e da maioria dos critérios da QVT está na faixa de “satisfeito” ou nem satisfeito nem insatisfeito” (entre 3 e 4). Apenas o primeiro critério, compensação justa e adequada, está compreendida na faixa neutra, na qual não apresenta nem satisfação nem insatisfação, este julgamento leva em consideração a escala proposta por Fleck et al. (1999).

A QVT dos docentes de Ponta Grossa, são superiores às percebidas pelas mulheres da polícia militar do estado do Ceará, em estudo realizado por Pitts, Ferraz e Lima (2014), em que nenhuma das categorias superou a nota 3, sendo que a maior nota foi de 2,96 para o critério integração social, o que para os docentes, o mesmo critério foi percebido com a nota 3,6, desta forma pode-se inferir que estes têm uma QVT superior. A comparação justifica-se pelo fato em ambos os setores serem ocupados por servidores públicos, em sua maioria, caracterizando a estabilidade no emprego.

A Figura 6 mostra o panorama municipal da QVT dos docentes que atuam nas Engenharias no município de Ponta Grossa/PR.



**Fonte: Autores (2017)**

Os resultados em escala percentual indicam descontentamento com os vencimentos por parte dos docentes, uma vez que a média para o critério compensação justa e adequada está abaixo de 50%, representando insatisfação.

Dentre os critérios elencados por Walton, aquele com maior impacto negativo para a QVT é a compensação justa e adequada. O resultado encontrado evidencia que pode ocorrer uma defasagem nos salários desses profissionais. Esta constatação fica evidente pelo fato de no período em que a pesquisa foi aplicada, os docentes de uma das universidades estavam em greve por melhores condições de

trabalho, conforme veiculado no sitio da Secretaria da Ciência Tecnologia e Ensino Superior (SETI) do Paraná, fato que pode ter impactado na percepção da QVT.

Em contrapartida, há uma boa perspectiva quanto ao uso das capacidades, esta faceta representa as capacidades para desenvolver as atividades cotidianas, indicando que os docentes se sentem capacitados para lecionar e realizar pesquisas ou extensão. Quanto à relevância social, há um sentimento intrínseco destes quanto as suas atividades.

Ao comparar a QVT dos docentes com os bancários da cidade de Ponta Grossa exposto na pesquisa de Maier e Santos Junior (2011), a média geral é similar, enquanto entre os professores a menor média foi do critério compensação justa e adequada, estes avaliaram como baixo as oportunidades no trabalho, na outra direção, a maior média entre os grupos também diverge, para professores é o uso das capacidades enquanto para os bancários é a integração social, neste caso, a comparação se faz por questão geográfica, já que as duas populações se encontram na mesma cidade.

Em pesquisa semelhante realizada no ano de 2008, abrangendo os servidores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, câmpus Ponta Grossa, Timossi et al. (2010), obtiveram resultados semelhantes quanto a QVT total, porém utilizando uma amostra mais heterogênea, dentre os critérios observados há divergência das notas quando comparados com o presente trabalho, esta diferença pode estar relacionada ao período da pesquisa.

Timossi et al. (2010), apresenta como maior nota o critério relevância social com 69,1%, sendo que esta nota é inferior quando comparada com o mesmo critério nesta pesquisa (67,5%). O mesmo ocorre com o critério uso das capacidades, que teve a com maior nota (72,4%).

A análise pura dos resultados pode levar à falsas interpretações, para aperfeiçoar a análise, utilizou-se o teste de correlação. A Tabela 4, apresenta as correlações entre os critérios da QVT, a partir da matriz de correlações é possível avaliar qual dos critérios tem maior impacto na média final da QVT e ainda a interferência entre os critérios.

**Tabela 4: Matriz de correlações**

<b>Critérios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Compensação justa e adequada (1)	X							
Condições de trabalho (2)	0,509	X						
Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais (3)	0,323	0,527	X					
Oportunidade de crescimento e segurança (4)	0,817	0,708	0,482	X				
Integração social no trabalho (5)	0,371	0,648	0,682	0,507	X			
Constitucionalismo (6)	0,705	0,609	0,470	0,631	0,599	X		
Trabalho e vida (7)	0,217	0,586	0,449	0,412	0,421	0,373	X	
Relevância social (8)	0,673	0,547	0,613	0,672	0,527	0,747	0,497	X
TOTAL	0,749	0,826	0,716	0,848	0,749	0,829	0,645	0,851

**Fonte: Autores (2017)**

Observando a matriz de correlação, o critério compensação justa e adequada, embora apresente o menor valor na Figura 6, não é o que mais impacta no resultado da QVT total. O critério com maior influência é a relevância social; seguida pelas oportunidades de crescimento e segurança, podendo-se considerar o fato de grande parte dos respondentes serem de órgãos públicos, contando, com um plano de carreira e estabilidade do emprego; constitucionalismo e condições de trabalho.

Outras análises pertinentes são as correlações entre os critérios compensação justa e adequada (1) com oportunidade de crescimento e segurança (4), sugerindo que a alteração de um deles impacta significativamente no outro, por outro lado ao correlacionar o primeiro critério trabalho e vida (7), esta correlação é considerado muito baixa, indicando que são, nesta pesquisa, fatores independentes, ou seja, a alteração da percepção de um não afetará o segundo. Dentre os critérios, pode-se assumir que por mais que sejam fracos, há uma correlação entre eles, sendo o menor deles 0,217 para compensação justa com trabalho e vida.

Há ainda as relações moderadas, aquelas que ocorre uma certa influência entre os critérios, dentre as quais, podem ser citadas compensação justa com condições de trabalho e compensação justa com relevância social, assim como, entre condições de trabalho com trabalho e vida.

Desta forma, assume-se que o critério trabalho e vida assim como o uso das capacidades são os que menos influenciam na QVT final, sendo que se modificado

por intermédio de estratégias da empresa, podem ampliar a qualidade de vida (QV), mas não necessariamente, a QVT.

## 5 CONCLUSÃO

A avaliação da QVT pode servir como um instrumento para a melhoria da desta, oferecendo uma visão das percepções dos colaboradores, o modelo de Walton permite ainda classificar os critérios, priorizando aqueles com menores notas e assim agir de forma a melhorá-los aumentando a percepção quanto a própria QVT dos colaboradores, sem a necessidade de atuar em todas as facetas.

Este trabalho teve como objetivo mapear a QVT dos docentes de IES pública federal, pública estadual e particulares da cidade de Ponta Grossa, estabelecendo um panorama municipal da QVT dos docentes, por meio da média dos valores de cada critério analisado.

Quanto a avaliação dos critérios, embora a compensação justa e adequada tenha a menor nota, é importante observar também o quanto o critério influencia na percepção total, desta forma, este critério pode ser explorado após algum com maior correlação, no caso, aumentando a percepção da relevância social, pode atenuar desconfortos dos docentes, visto que esta é a que tem maior impacto na média geral.

A construção da matriz de correlação reduz as falsas percepções como a citada anteriormente, nem sempre o critério com menor nota será aquele mais prejudicial à QVT, sem esta análise poderia ser realizado um aumento no neste critério dependendo de quantias e tempo para após perceber não surtir efeito visto que o critério apresenta uma correlação baixa com a QVT final.

Analisar as três instituições em conjunto pode acometer em erros nos resultados ou ainda atenuar uma nota ruim ou reduzir uma boa, isto se deve ao fato de serem geridas de formas diferentes, uma pelo governo federal, outra estadual e a terceira por uma entidade particular, as duas primeiras com características próximas, por se tratarem de instituições públicas.

Em suma, assume-se que os docentes do ensino superior de engenharia da cidade de Ponta Grossa apresentam uma percepção de satisfação quanto a QVT, em alguns pontos tendendo a muito satisfeito e em outros como a compensação justa e adequada com tendência a insatisfação.

Esta pesquisa cumpriu o papel de estabelecer um panorama da percepção da QVT dentre os docentes de Engenharia da cidade de Ponta Grossa. Para um trabalho futuro, considera-se relevante executar a pesquisa novamente para avaliar

alterações nas percepções em razão do momento político em que a pesquisa foi realizada e ainda obter uma maior participação da amostra e avaliar as diferenças entre os entes.

Esta pesquisa teve como principais dificuldades a baixa participação dentre os docentes e a recusa de uma das IES em permitir que seus docentes participassem da pesquisa, reduzindo expressivamente a quantidade da amostra, além disso, no período de realização da pesquisa, uma das instituições retornara de uma greve sem atingir como um todo os almejos da categoria, este fato pode ter influenciado na avaliação da QVT, viciando as respostas.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Marcia Viana; MORAES, Lúcio Flavio Renault de. **A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência**: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *Gestão.org*, Recife, v. 10, n. 1, p.87-104, jan./abr. 2012.

ARELLANO, Eliete Bernal. **Avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho**: análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. 2008. 194 f. Tese (Doutorado) - Pronut, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil**. *O Mundo da Saúde*, São Paulo, v. 37, n. 2, p.141-151, abr. 2013.

AYRES, Kátia Virgínia; SILVA, Iraneide Pereira da; SOUTO-MAIOR, Robéria César. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: a percepção de profissionais do setor de hotelaria. *Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho*, 6. 2004, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre: ISMA-BR, 2004.

BEHR, Ricardo Roberto; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Reflexos da Privatização nas Condições de Trabalho na Gerasul. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25., 2005, Porto Alegre. *Anais...* . Porto Alegre: ENEGEP, 2005. p. 2495 - 2502.

BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília

CARNEIRO, Gerson Luiz et al. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho de grupos de atendimento a emergências pelos critérios de Westley**: caso do corpo de bombeiros. In: PILATTI, Luiz Alberto et al (Org.). *Trabalho e gestão: tópicos em engenharia de produção*. Ponta Grossa: UTFPR, 2009. p. 58-68.

CAVALCANTI, Marcos do Couto Bezerra; GOMES, Elisabeth Braz Pereira; PEREIRA NETO, André Faria de. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento: um roteiro para ação**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústrias. 2001. 124 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100)**. Rev. Bras. Psiquiatr. 1999, vol.21, n.1. p.19-28.

FRANÇA JUNIOR, Nelson da Rocha; PILATTI, Luiz Alberto. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT)**: modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11. 2004, Bauru. Anais... Bauru: Unesp, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAIRE, Rúbia Carla; SANTOS JUNIOR, Guataçara dos. **Análise exploratória sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em colaboradores bancários da cidade de Ponta Grossa - PR**. In: PILATTI, Luiz Alberto et al (Org.). Engenharia de Produção: discussões contemporâneas. Ponta Grossa: UTFPR, 2011. p. 36-46.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E.. **Quality of Work Life**: perspectives and directions. Organizational Dynamics, Amsterdam, v. 11, n. 3, p.20-30, 1983.

NESPECA, Milena; CIRYLLO, Denise Cavallini. **Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos**: papel da nutrição e da qualidade de vida. Acta Scientiarum. Health Science, Maringá, v. 33, n. 2, p.187-195, set. 2011.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2012.

PEDROSO, Bruno et al. **Tradução e adaptação cultural do instrumento de avaliação do potencial motivador do trabalho de Hackman e Oldham.** In: PILATTI, Luiz Alberto et al (Org.). Engenharia de Produção: discussões contemporâneas. Ponta Grossa: UTFPR, 2011. p. 69-81.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno.** In: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto (Org.). Gestão da Qualidade de Vida na Empresa. Campinas. IPES Editorial, 2005.

PITTS, Priscilla Farias; FERRAZ, Sofia Batista; LIMA, Tereza Cristina Batista de. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo com mulheres na polícia militar. Diálogos, Canoas, n. 27, p.57-73, dez. 2014.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

ROSA, Sued José. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu-MG.** 2012. 99 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Administração, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna:** construção de um instrumento de avaliação. Revista Eletrônica Fafit/facic, Itararé, v. 1, n. 2, p.11-25, jul. 2010.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1953.

TIMOSSI, Luciana da Silva; et al. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.** Revista da Educação Física/ UEM, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, jul./set. 2009.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações.** Prod., São Paulo, v. 20, n. 3, p. 471-480, set. 2010.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho:** disjunções entre a

teoria e a prática. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 5, n. 1, p.165-193, jan./abr. 2001.

VASCONCELOS, Patrício Henrique de et al. **Qualidade de vida no trabalho docente**: aplicação do modelo de Walton em uma Instituição de Ensino Superior. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 23., 2010, Ponta Grossa. **Anais...** . Ponta Grossa: Uepg, 2010.

WALTON, Richard. **Quality of Work Life Activities**: a research agenda. Professional Psychology, Washington, v. 11, n. 3, p.484-493, jun. 1980.